



Conseil d'administration

310^e session, Genève, mars 2011

GB.310/MNE/2

Sous-commission sur les entreprises multinationales

MNE

POUR INFORMATION

DEUXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Le point sur les priorités stratégiques pour 2010-11: Supplément

Exemples choisis

Aperçu

Questions traitées

Le présent document vient compléter le document intitulé «Le point sur les priorités stratégiques pour 2010-11» soumis en novembre 2010 (GB.309/MNE/1) et contient des exemples, provenant de diverses unités techniques, d'initiatives prises par le BIT, notamment avec le concours d'entreprises multinationales, pour promouvoir la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales).

Incidences sur le plan des politiques

Aucune.

Incidences juridiques

Aucune.

Mesure demandée

La commission est invitée à prendre note des informations fournies.

Documents du Conseil d'administration et instruments de l'OIT cités en référence

GB.309/MNE/1, GB.301/15, GB.301/TC/1, GB.301/PV.

Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

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

Introduction

1. Le présent document vient compléter le document intitulé «Le point sur les priorités stratégiques pour 2010-11» soumis au Conseil d'administration en novembre 2010¹ et contient des exemples choisis provenant de diverses unités techniques, qui témoignent de l'engagement du BIT aux côtés des sociétés qui promeuvent la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales). Cette Déclaration permet aux entreprises de comprendre comment porter à son maximum leur contribution au développement économique et social en termes de politiques générales, d'emploi, de conditions de travail et de vie et de relations professionnelles. Le rôle des gouvernements dans la création d'un cadre propice aux entreprises responsables et durables y est également mis en lumière.
2. En règle générale, les initiatives prises par le BIT pour promouvoir la Déclaration sur les entreprises multinationales avec le concours de ces entreprises débutent concrètement de deux manières: 1) par la fourniture d'un appui technique pour l'élaboration de politiques au sein des entreprises; et 2) dans le cadre d'une collaboration autour d'interventions directes avec une thématique précise. L'action du BIT se traduit de diverses façons, notamment par des activités de sensibilisation et de mobilisation, une contribution technique, des travaux de recherche, des activités de formation, l'élaboration d'outils et de ressources, le développement des relations avec les réseaux d'entreprises, la possibilité d'échanger de bonnes pratiques, l'établissement ou le renforcement d'un dialogue ou de partenariats à l'échelle nationale. Chaque initiative est l'occasion de promouvoir les principes de la Déclaration sur les entreprises multinationales et prend fréquemment la forme d'un partenariat public-privé (PPP) qui suit les principes directeurs définis par le Conseil d'administration². Conformément à une politique adoptée récemment par le Bureau pour donner effet à ces principes, le Bureau des activités pour les employeurs, le Bureau des activités pour les travailleurs ainsi que, le cas échéant, les gouvernements intéressés prennent part à la conclusion des partenariats public-privé.

Politiques générales: Contribuer à donner effet à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail

Travail des enfants

3. Le BIT fournit des informations d'ordre technique à des coalitions telles que l'International Cocoa Initiative (ICI), la Fondation pour l'élimination du travail des enfants dans la culture du tabac (ECLT, Eliminating Child Labour in Tobacco-growing) ainsi que le groupe AIM-PROGRESS constitué d'entreprises du secteur de l'alimentation et des boissons. Avec le Pacte mondial des Nations Unies, le Fonds des Nations Unies pour l'enfance et Save the Children, l'OIT participe également à l'initiative sur les droits de l'enfant et les principes commerciaux (Children's Rights and Business Principles Initiative), dont l'objectif est d'ancrer les droits de l'enfant dans les stratégies et activités destinées à assurer la viabilité des entreprises. Le Bureau fournit à ces initiatives des informations sur les conventions de l'OIT relatives au travail des enfants, il encourage l'échange de renseignements entre entreprises sur les bonnes pratiques en matière de lutte

¹ Document GB.309/MNE/1.

² Documents GB.301/15, paragr. 28, GB.301/TC/1, GB.301/PV, paragr. 249.

contre le travail des enfants, et incite à agir en concertation avec les structures tripartites compétentes dans les pays cibles.

4. En Argentine, le BIT a pris part aux activités de sensibilisation des entreprises et de renforcement des capacités au sujet de l'élimination du travail des enfants menées notamment par la *Red de empresas contra el trabajo infantil* (Réseau des entreprises contre le travail des enfants), un réseau d'entreprises – multinationales et autres – qui interviennent au niveau national dans différents secteurs. Au Brésil, le Bureau a aidé à éradiquer le travail des enfants dans l'industrie de la tomate par le biais des activités des entreprises multinationales du secteur et il œuvre actuellement, avec des multinationales de différents secteurs, au lancement d'un programme national, baptisé *Na mão certa* (Sur la bonne voie), visant à éliminer l'exploitation sexuelle des enfants à des fins commerciales dans le domaine des transports. Dans l'ensemble de l'Amérique latine, le Bureau recense et analyse les initiatives du secteur privé en vue d'éliminer le travail des enfants des secteurs des produits alimentaires, des boissons et du tabac en stimulant le dialogue et en encourageant la préparation d'autres initiatives du même genre, l'objectif global étant d'amener les employeurs à s'engager davantage dans la lutte contre le travail des enfants.
5. Le Bureau s'emploie activement à développer les activités de partenariat public-privé afin d'éradiquer le travail des enfants des chaînes d'approvisionnement des entreprises multinationales en participant aux efforts nationaux déployés en ce sens auprès des communautés vivant de la culture du cacao. Ces activités, qui sont actuellement à l'étude en ce qui concerne un groupe de neuf entreprises multinationales au Ghana et en Côte d'Ivoire, viendraient compléter un projet consacré à ces mêmes communautés (Cocoa Communities Project) et destiné à appuyer le renforcement des capacités nationales, accroître la coordination et étendre la portée des activités de suivi du travail des enfants.

Travail forcé

6. Le BIT continue de soutenir les efforts déployés par les employeurs et le secteur privé pour éliminer le travail forcé dans le cadre d'une stratégie mondiale – Consolidating a Global Business Alliance against Forced Labour (Forger une alliance mondiale des entreprises contre le travail forcé) – définie en 2009 en étroite concertation avec l'Organisation internationale des employeurs (OIE)³. Cette stratégie implique d'élaborer des documents d'orientation sectoriels, suite à la diffusion auprès d'un large public du manuel du BIT à l'usage des employeurs sur le travail forcé⁴. Ces documents sont en cours de préparation, la priorité étant donnée au travail forcé dans la pêche et les industries connexes ainsi que dans l'informatique et les communications. En 2010, le BIT a préparé des études de cas portant sur la prévention des pratiques de travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement avec la collaboration de plusieurs entreprises multinationales. Ces études seront lancées à l'occasion d'un atelier régional d'employeurs consacré au travail forcé et à la traite des êtres humains qui aura lieu en 2011.
7. Le Bureau a également favorisé les activités de sensibilisation menées auprès des entreprises multinationales pour prévenir la traite des personnes dans le cadre de sa participation au comité directeur de l'Initiative mondiale des Nations Unies contre la traite des êtres humains (UN.GIFT) dont il est membre de droit. UN.GIFT a conclu de nombreux partenariats avec des entreprises du secteur des transports. Elle s'est aussi associée à la

³ OIE: *Forced labour: Why it is an issue for employers* (Genève, 2010), disponible à l'adresse: http://www.ioe-emp.org/fileadmin/user_upload/documents_pdf/papers/guides/english/2010_IOE_Guide_Paper_Forced_Labour_-_Why_it_is_an_issue_for_employers.pdf.

⁴ BIT: *Combattre le travail forcé, Manuel pour les employeurs et le secteur privé* (Genève, 2008).

campagne «End Human Trafficking Now» (Mettons fin à la traite), une initiative du secteur privé, en vue de diffuser les Directives pour la mise en œuvre du Protocole de Louqsor (adoptées en décembre 2010) et faire connaître un outil de formation en ligne destiné aux entreprises en matière de prévention de la traite dans les chaînes d'approvisionnement.

8. Au niveau national, le BIT continue de soutenir les travaux de recherche menés dans le cadre du Pacte national pour l'éradication du travail forcé au Brésil, qui a pour principal objectif d'empêcher l'introduction dans les chaînes d'approvisionnement de marchandises issues du travail forcé. A cette fin, des travaux de recherche sont notamment menés pour identifier les sociétés qui commercialisent des produits provenant d'établissements où le recours au travail forcé est avéré. Le code de conduite associé au pacte national a été signé par des centaines d'entreprises et bénéficie d'un appui financier supplémentaire de la part du secteur privé.
9. Dernièrement, le Bureau a fourni des informations d'ordre technique au sujet des normes internationales du travail et des pratiques pertinentes aux fins de l'élaboration de codes de conduite relatifs au travail forcé en Géorgie (code signé par l'Association géorgienne des employeurs, la chambre de commerce et plusieurs comités d'entreprise internationaux) et au Viet Nam (agences d'emploi privées).

Emploi: Promotion de l'emploi

10. Le BIT élabore, en partenariat avec la Fondation de recherche de la Chambre de commerce internationale et l'Organisation mondiale du commerce, un ouvrage intitulé *Pour une mondialisation socialement viable* à paraître au second semestre de 2011. Ce livre présentera une analyse des différentes manières dont la mondialisation influe sur l'emploi et les salaires, et permettra de déterminer si et comment les politiques commerciales et de l'emploi devraient être ajustées pour rendre la mondialisation socialement viable. Trois grands thèmes y seront développés: 1) mondialisation et emploi; 2) mondialisation et incertitude; et 3) assurer un partage équitable des bénéfices de la mondialisation.

Emploi: Egalité de chances et de traitement

11. La publication du Bureau intitulée *Les solutions de garde d'enfants sur le lieu de travail*⁵, qui contient une série d'études de cas en entreprise, a été présentée lors de la 18^e Conférence européenne des services sociaux qui a eu lieu à Barcelone en juin 2010.
12. Au Brésil, l'un des objectifs du Programme pour l'équité entre hommes et femmes, conduit par le Secrétariat chargé des politiques pour les femmes avec l'assistance du BIT (bureau de Brasília), est de faire prendre conscience au secteur privé des gains de productivité qu'il peut réaliser en favorisant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale et en assurant l'égalité entre hommes et femmes. C'est dans le cadre de ce programme que le Bureau a organisé, lors d'un atelier, une discussion pour expliquer à 30 entreprises brésiliennes de différents secteurs en quoi les mesures en faveur de l'égalité entre les sexes et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie de famille servent leurs intérêts.
13. Le réseau mondial sur l'entreprise et le handicap (ILO Global Business and Disability Network), créé récemment par le BIT, est un partenariat public-privé rassemblant 30 entreprises, 11 organisations d'employeurs et plusieurs réseaux d'entreprises intéressés

⁵ C. Hein et N. Cassirer: *Les solutions de garde d'enfants sur le lieu de travail* (Genève, BIT, 2010).

par la question du handicap. Il a publié un ouvrage intitulé *Disability in the workplace: Company practices*⁶, produit des films de sensibilisation diffusés sur la chaîne TV de l'OIT (ILO-TV) et organisé des réunions inaugurales de planification à Paris, New York et Bangalore, qui ont permis aux entreprises de partager leurs bonnes pratiques et faire part de leurs idées quant à l'organisation future du réseau.

14. S'agissant du VIH/sida sur le lieu de travail, le Bureau sollicite régulièrement l'aide d'entreprises multinationales pour mener des actions de sensibilisation et collabore avec la Coalition mondiale des entreprises contre le VIH/sida, la tuberculose et le paludisme (GBC). Il a organisé un forum de partenaires liés au monde du travail – en prélude à la XVIII^e Conférence mondiale sur le sida qui s'est tenue à Vienne (Autriche) en juillet 2010 – durant lequel les entreprises multinationales ont pu faire part de l'expérience acquise dans la lutte contre le VIH/sida sur le lieu de travail. Le Bureau et des organisations d'employeurs et de travailleurs ont participé, en 2010, à trois actions de sensibilisation d'entreprises multinationales et de coalitions d'entreprises, qui ont été l'occasion de présenter la nouvelle recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida et le monde du travail, 2010, et de partager de bonnes pratiques. La collaboration suivie entre le BIT et diverses entreprises multinationales présentes en Inde a donné lieu à l'élaboration d'un ouvrage sur la prévention tripartite du VIH/sida dans le monde du travail⁷.

Conditions de travail et de vie

15. Dans le cadre de son programme SCORE (Des entreprises durables, compétitives et responsables) qui couvre tout un éventail de pratiques sur le lieu de travail, le BIT travaille avec les PME qui interviennent le long des chaînes d'approvisionnement à améliorer les conditions de travail et le respect de l'environnement. Mis en œuvre en Afrique du Sud, en Chine, en Colombie, au Ghana, en Inde, en Indonésie et au Viet Nam avec l'appui financier de la Norvège et de la Suisse, ce projet offre aux dirigeants de PME une formation en cinq modules dont les thèmes sont, respectivement, la coopération sur le lieu de travail, la qualité, le lien entre productivité et production plus propre, la gestion ultraperformante des ressources humaines et la sécurité et l'efficacité dans l'organisation du lieu de travail. Ce programme associe activités de formation et services de consultants sur site. Les formations sont suivies de visites des usines afin d'aider les travailleurs et les dirigeants à améliorer leur poste de travail. Récemment, des entreprises multinationales et des associations professionnelles ont fait part de leur intérêt pour les modules de formation du programme SCORE qui permettraient de renforcer la capacité de leurs employés chargés des approvisionnements, ainsi que celle de leurs fournisseurs, de respecter des principes qui sous-tendent les normes de l'OIT auxquelles il est fait référence dans leurs codes de conduite.

Relations professionnelles

16. Le programme Better Work – un partenariat entre l'OIT et la Société financière internationale (SFI) – se propose, en collaboration avec les fournisseurs de premier rang de l'industrie de l'habillement installés en Haïti, en Jordanie, en Indonésie, au Lesotho, au Nicaragua et au Viet Nam, d'améliorer les conditions de travail et de renforcer la compétitivité. Les acheteurs internationaux qui s'impliquent dans le programme sont représentés au sein du comité consultatif Better Work, font participer les usines de leurs

⁶ BIT: *Disability in the workplace: Company practices* (Genève, 2010).

⁷ BIT: *Prevention of HIV/AIDS in the world of work: A tripartite response. A documentation of good practices* (New Delhi, 2009).

fournisseurs, louent les services de Better Work, souscrivent aux Principes Better Work pour les acheteurs internationaux et prennent part aux forums mondiaux ou nationaux des acheteurs. Dans le cadre des programmes nationaux, le forum des acheteurs contribue au dialogue entre les syndicats, les gouvernements et les employeurs au sujet de la mise en œuvre desdits programmes, ainsi qu'au sujet de la politique et de la législation du travail. Les acheteurs partenaires de Better Work s'engagent à encourager une amélioration continue au sein des établissements de leurs fournisseurs et à tenir compte de la corrélation entre les pratiques d'approvisionnement interne et la non-conformité de la part des fournisseurs. En tout, 22 entreprises ont souscrit aux Principes pour les acheteurs, 41 ont participé au forum des acheteurs et 29 autres ont loué les services de Better Work. En 2011, Better Work compte renforcer son engagement auprès des acheteurs en concluant des accords de partenariat dans le cadre desquels des mécanismes de responsabilisation transparents seront prévus.

17. Au titre du programme national de promotion du travail décent du Maroc, le BIT a contribué à la constitution d'un comité directeur tripartite national sur l'amélioration de la compétitivité dans le secteur du textile et de l'habillement grâce au travail décent. L'un des principaux éléments de la stratégie de compétitivité consiste à renforcer la capacité de dialoguer des partenaires sociaux, notamment grâce au Comité bipartite pour l'industrie du textile et de l'habillement créé avec la collaboration du BIT. En coopération avec le Groupe des acheteurs internationaux pour le Maroc établi par le Forum de l'AMF⁸, le comité bipartite a mis au point une stratégie sectorielle en matière de responsabilité sociale d'entreprise. Le Groupe des acheteurs internationaux a apporté des fonds supplémentaires pour la formation aux techniques de négociation et de résolution des différends, ainsi que pour la mise en œuvre du plan de travail annuel du Comité bipartite, qui prévoit notamment un échange de données d'expérience avec une institution sœur, le Conseil bipartite belge du textile et de l'habillement.
18. Les activités relatives aux accords-cadres internationaux (ACI) conclus entre les entreprises multinationales, les fédérations syndicales internationales (FSI) et l'OIT sont notamment les suivantes: *a)* une enquête en ligne auprès de cadres d'entreprises multinationales au sujet de l'incidence des ACI du point de vue de l'entreprise; *b)* des études sur les accords transfrontaliers destinés à anticiper les restructurations des activités des entreprises multinationales en Europe et à en atténuer les effets; *c)* des travaux de recherche sur l'incidence des ACI sur la promotion des objectifs de l'Agenda du travail décent de l'OIT, s'agissant en particulier de la liberté syndicale et de la négociation collective, le long des chaînes de valeur de certaines entreprises multinationales; et *d)* une étude d'impact des ACI conclus par Union Network International (UNI Global Union) dans certains pays de l'hémisphère Sud. Plusieurs documents de travail, une publication⁹ et une base de données sur les ACI sont en cours d'élaboration et seront présentés dans le cadre de réunions de chercheurs, d'universitaires et de décideurs.
19. Le Bureau a apporté ses connaissances et son expérience de la formation au Programme de formation à la communication entre travailleurs et direction (Worker-Management Communication Training Program) lancé en 2010 par la Coalition citoyenne de l'industrie électronique (Electronic Industry Citizenship Coalition) et l'Initiative mondiale des TIC pour le développement durable afin d'aider les entreprises membres et leurs fournisseurs à établir une bonne communication entre les employés et la direction et à mieux informer les

⁸ Le Forum de l'AMF est un réseau participatif ouvert à but non lucratif constitué au début de 2004 pour régler les problèmes clés que le démantèlement de l'Arrangement multifibres laissait présager. Voir: <http://www.mfa-forum.net>.

⁹ K. Papadakis (dir. de publication): *Shaping global industrial relations: The impact of international framework agreements* (Genève, BIT et Londres, Palgrave MacMillan (à paraître)).

travailleurs de leurs droits et responsabilités. Le BIT intervient en tant qu'«expert associé» pour l'élaboration du matériel pédagogique et participe à des téléconférences bimensuelles pour discuter des outils en préparation, lesquels devraient être mis à l'essai puis finalisés en 2011.

Enseignements tirés

20. La longueur du présent document ne permettant pas d'exposer en détail les enseignements tirés de chaque activité, on trouvera ci-dessous une liste des conclusions communes à ces partenariats:
- a) Des interventions directes avec une thématique précise sont les meilleurs moyens dont le BIT dispose pour promouvoir la Déclaration sur les entreprises multinationales.
 - b) Il faut du temps (parfois des années), des ressources et une attention soutenue de la part du personnel pour instaurer une véritable collaboration. Le temps nécessaire pour passer d'une action de sensibilisation à une étroite collaboration ne correspond pas forcément à la durée des cycles de programmation de l'Organisation.
 - c) Identifier les attentes: Il est important de comprendre la culture, les intentions et les besoins de l'entreprise de sorte que les attentes puissent être clairement exprimées. Le choc des cultures organisationnelles est une cause fréquente d'échec des partenariats public-privé.
 - d) Réactivité: Le BIT doit être en mesure de présenter sans délai des propositions concrètes et ciblées pour que la coopération avec les entreprises multinationales contribue à la réalisation des objectifs stratégiques de l'Organisation.
 - e) Une implication précoce des partenaires sociaux aux stades de la planification et de la mise en œuvre des activités de promotion de la Déclaration sur les entreprises multinationales menées avec celles-ci présente de nombreux avantages; elle permet notamment de comprendre rapidement le contexte dans lequel on intervient.
 - f) Une collaboration soutenue et systématique entre les unités et projets du BIT appelés à intervenir sur les différents aspects de la Déclaration sur les entreprises multinationales permet de tenir un discours cohérent et peut ouvrir de nouvelles voies pour une promotion plus large des principes de la Déclaration. Exemple de collaboration transversale, la plate-forme Web du service d'assistance de l'OIT aux entreprises est un mécanisme permanent de partage de connaissances au sujet des principes de la Déclaration sur les entreprises multinationales qui s'adresse à un public interne et externe.

Genève, le 22 février 2011

Document soumis pour information