



Organisation  
internationale  
du Travail

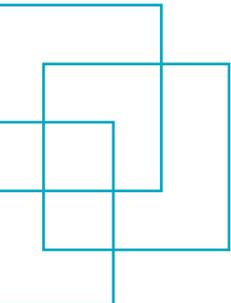


13<sup>e</sup> Réunion  
régionale africaine

# ENTREPRISES MULTINATIONALES, DÉVELOPPEMENT ET TRAVAIL DÉCENT

---

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



Addis-Abeba, Ethiopie  
30 novembre-3 décembre 2015

---

AFRIQUE

# **Entreprises multinationales, développement et travail décent**

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

Copyright © Organisation internationale du Travail 2015

Première édition 2015

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 l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: [rights@ilo.org](mailto: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. Visitez le site [www.ifro.org](http://www.ifro.org) afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

---

*Les entreprises multinationales, le développement et le travail décent : rapport sur la promotion et l'application de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale en Afrique / Bureau international du Travail, Unité des entreprises multinationales et de l'engagement auprès des entreprises. – Genève: BIT, 2015*

ISBN 978-92-2-229837-2 (version imprimée)

ISBN 978-92-2-229838-9 (web pdf)

Département des entreprises du Bureau international du Travail; Réunion régionale africaine de l'OIT (13<sup>e</sup>; 2015: Addis Abeba, Ethiopie).

entreprise multinationale / promotion de l'emploi / création d'emplois / Déclaration de l'OIT / investissement étranger / évolution / Afrique

03.04.9

Egalement disponible en anglais: *Multinational enterprises, development and decent work: Report on the promotion and application of the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy in Africa*, 978-92-2-129837-3 (imprimé) and 978-92-2-129838-0 (web pdf), Genève, 2015 et en arabe: 978-92-2-629837-8 (imprimé) et 978-92-2-629838-5 (web pdf), Genève, 2015.

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

*Données de catalogage du BIT*

---

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

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

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

Les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des plat-formes de distribution numérique. On peut aussi se les procurer directement en contactant [ilo@turpin-distribution.com](mailto:ilo@turpin-distribution.com). Pour plus d'information visitez notre site Web: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns) ou contactez [ilopubs@ilo.org](mailto:ilopubs@ilo.org).

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

*Création graphique, conception typographique, mise en pages, préparation de manuscrits, lecture et correction d'épreuves, impression, édition électronique et distribution.*

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

Code: DTP-WEI-REP

# Avant-propos



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

Le système de collecte d'informations consiste en un questionnaire succinct qui est adressé aux mandants tripartites des Etats Membres de l'Organisation internationale du Travail (OIT) de la région où doit précisément avoir lieu la réunion régionale de l'OIT. Les réponses au questionnaire sont regroupées dans un rapport qui sert ensuite d'élément de référence pour une discussion tripartite sur la promotion et l'application de la Déclaration sur les EMN, lors de la réunion régionale de l'OIT.

Le présent rapport a été préparé à partir des réponses envoyées par les mandants tripartites des Etats Membres de l'OIT de la région Afrique et il va servir de base de discussion à une séance spéciale portant sur la Déclaration sur les EMN lors de la 13<sup>e</sup> Réunion régionale africaine (30 novembre-3 décembre 2015). C'est le second de ce type : le premier rapport avait été préparé pour la 18<sup>e</sup> Réunion régionale américaine (Lima, Pérou, 13-16 octobre 2014).

Le rapport fournit des éléments précieux qu'il importe de prendre en considération pour intensifier la promotion et l'application de la Déclaration sur les EMN dans la région. Nous sommes convaincus que ce rapport va favoriser la poursuite du dialogue entre les mandants, faciliter la confrontation de leurs expériences et des enseignements qu'ils en ont tirés et contribuer à identifier les difficultés rencontrées et recenser les solutions envisagées dans les domaines couverts par la Déclaration sur les EMN aux niveaux national et régional. Il va également venir enrichir un rapport global qui sera soumis au Conseil d'administration du BIT en 2018 et qui va synthétiser les conclusions des rapports régionaux de même que les discussions tripartites et les recommandations formulées lors des réunions régionales de l'OIT.

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

Peter Poschen  
*Directeur*  
*Département des entreprises*

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

# Remerciements

Ce rapport a été élaboré par l'Unité des entreprises multinationales et de l'engagement auprès des entreprises (ENT/MULTI). Josée Laporte a préparé le rapport en réunissant les informations fournies par les consultants: Ilan Strauss pour le chapitre 3 et María Cristina Domínguez Coronado pour le chapitre 4. Les observations apportées par le Département de la recherche, le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) et le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) sont venues enrichir le rapport. Emily Sims a fourni des observations techniques ainsi qu'un soutien rédactionnel. Anfranz Vazquez Bragan a fait la collecte d'information pour les annexes et Gabriel Matías Vega a aidé l'équipe à finaliser le rapport. Irina Akimova a apporté un soutien administratif.

La version anglaise du rapport a été révisée par John Dawson; Martine Lacombe a traduit et révisé le rapport en français, El Hassane Sefraoui l'a traduit en arabe et l'Unité arabe du Service des documents officiels (OFFDOC) l'a révisé et mis en page.

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

# Table des matières

<b>Avant-propos</b> .....	5
Remerciements .....	7
Abréviations .....	11
<b>Résumé</b> .....	13
<b>1. Introduction</b> .....	15
<b>2. La Déclaration sur les EMN</b> .....	17
2.1 Les recommandations de la Déclaration sur les EMN .....	17
2.2 Lien avec les entreprises et le développement durables .....	18
<b>3. Les investissements directs étrangers et les entreprises multinationales en Afrique : tendances constatées</b> .....	19
3.1 Évolution des IDE africains .....	19
3.1.1 <i>Les flux entrants d'IDE</i> .....	20
3.1.2 <i>Les flux sortants d'IDE</i> .....	22
3.1.3 <i>Les IDE entre pays africains</i> .....	22
3.2 Les secteurs qui attirent les IDE en Afrique .....	22
3.3 Les IDE et le travail décent .....	23
3.4 Politiques et initiatives en matière d'investissement destinées à renforcer les effets positifs des IDE .....	25
<b>4. Promotion des principes de la Déclaration sur les EMN en Afrique</b> .....	29
4.1 Connaissance des principes de la Déclaration sur les EMN .....	30
4.2 Difficultés rencontrées et solutions envisagées s'agissant des activités exercées par les EMN en Afrique .....	32
4.2.1 <i>Emploi</i> .....	33
4.2.2 <i>Formation</i> .....	35
4.2.3 <i>Conditions de travail et de vie</i> .....	37
4.2.4 <i>Relations professionnelles</i> .....	39
4.2.5 <i>Autre</i> .....	42
4.3 Dialogue et consultation .....	42
4.3.1 <i>Gouvernements</i> .....	42
4.3.2 <i>Organisations d'employeurs</i> .....	44
4.3.3 <i>Organisations de travailleurs</i> .....	45
4.4 Promotion des principes de la Déclaration sur les EMN .....	48
4.4.1 <i>Gouvernements</i> .....	48
4.4.2 <i>Organisations d'employeurs</i> .....	48
4.4.3 <i>Organisations de travailleurs</i> .....	49
4.5 Autres informations .....	50

<b>5. Remarques finales</b> .....	53
<b>Références</b> .....	55
<b>Annexes</b>	
<b>Annexe I.</b> Questionnaires à l'intention des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs .....	58
<b>Annexe II.</b> Liste des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs qui ont répondu au questionnaire .....	63
<b>Annexe III.</b> Principes de la Déclaration sur les EMN .....	65
<b>Annexe IV.</b> Liste des ratifications des conventions fondamentales de l'OIT par les Etats Membres de la région Afrique .....	66
<b>Annexe V.</b> Liste des ratifications des autres conventions mentionnées dans la Déclaration sur les EMN .....	68
<b>Annexe VI.</b> Taux de chômage dans certains pays d'Afrique, 2010–2014 .....	70
<b>ENCADRÉS</b>	
3.1 La vision du régime minier de l'Afrique et le développement social .....	25
3.2 Coopération entre pays du siège et pays d'accueil des IDE aux fins du travail décent: le cas de la JICA .....	26
3.3 Plan d'action pour renforcer le commerce intra-africain établi en 2012 par l'Union africaine .....	27
<b>FIGURES</b>	
3.1 Les flux d'IDE en Afrique en milliards de dollars E.-U., 1990–2014 .....	20
4.1 Degré de pertinence attribué aux domaines de la Déclaration sur les EMN par les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs .....	32
4.2 Dialogue et consultation, gouvernements .....	43
4.3 Dialogue et consultation, organisations d'employeurs .....	44
4.4 Dialogue et consultation, organisations de travailleurs .....	47
4.5 Aperçu des activités et initiatives organisées conjointement par les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs .....	49
<b>TABLEAUX</b>	
3.1 Les 20 pays d'accueil les plus importants en Afrique: flux totaux d'IDE en provenance de l'étranger en milliards de dollars E.-U., 2000-2014 .....	21
4.1 Réponses reçues des gouvernements, des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs .....	29
4.2 Domaines couverts par la Déclaration sur les EMN .....	30
4.3 Degré de pertinence attribué aux domaines de la Déclaration sur les EMN par les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs .....	31
4.4 Activités ou initiatives visant à promouvoir les principes de la Déclaration sur les EMN, prises par les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs .....	48

# Abréviations

<b>ACT/EMP</b>	Bureau des activités pour les employeurs
<b>ACTRAV</b>	Bureau des activités pour les travailleurs
<b>CEDEAO</b>	Communauté économique des Etats de l’Afrique de l’Ouest
<b>CER</b>	Communautés économiques régionales
<b>CNUCED</b>	Conférence des Nations Unies pour le commerce et le développement
<b>COMESA</b>	Marché commun de l’Afrique orientale et australe
<b>Déclaration sur les EMN</b>	Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale
<b>ECA</b>	Commission économique des Nations Unies pour l’Afrique
<b>EMN</b>	Entreprise multinationale
<b>ENT/MULTI</b>	Unité des entreprises multinationales et de l’engagement auprès des entreprises
<b>IDE</b>	Investissements directs étrangers
<b>JICA</b>	Agence japonaise de coopération internationale
<b>OIT</b>	Organisation internationale du Travail
<b>ONG</b>	Organisation non gouvernementale
<b>PIB</b>	Produit intérieur brut
<b>PME</b>	Petites et moyennes entreprises
<b>RSE</b>	Responsabilité sociale des entreprises
<b>SADC</b>	Communauté de développement d’Afrique australe



# Résumé

**C**e rapport donne un aperçu de l'évolution des investissements directs étrangers (IDE) en Afrique et des perspectives qu'ils ouvrent pour le travail décent; il présente dans leurs grandes lignes les initiatives prises par les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs des Etats Membres de l'OIT de la région pour mieux faire connaître les recommandations énoncées dans la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale et pour promouvoir leur application.

Les IDE continuent d'affluer en Afrique et les IDE entre pays africains sont aussi à la hausse. Ce sont les ressources naturelles qui attirent toujours la plupart des investissements mais les secteurs des services et des produits manufacturés sont de plus en plus prisés par les investisseurs étrangers. Les montants investis dans les projets sont toujours plus importants de même que les investissements en capitaux, ce qui témoigne d'une progression dans la chaîne de valeur de la production locale. Le chiffre des créations d'emplois connaît aussi une embellie du fait que les investissements se multiplient dans les secteurs de l'infrastructure et de la consommation. Il y a toutefois encore matière à diversifier les projets d'IDE et à adopter des politiques de nature à favoriser les interactions avec les PME locales.

Bien que chaque pays connaisse une situation qui lui est propre pour ce qui est des IDE et des activités exercées par les EMN, on observe souvent une convergence de vues quant aux domaines de la Déclaration sur les EMN considérés comme étant les plus pertinents. Les trois groupes ont estimé que les dispositions relatives à la promotion de l'emploi étaient appropriées. Le domaine de la formation a été plébiscité par les employeurs et les gouvernements, et les travailleurs et les employeurs se sont accordés à reconnaître le bien-fondé des principes relatifs aux salaires, aux prestations et aux conditions de travail.

Les réponses se sont souvent recoupées dans l'exposé des difficultés rencontrées et des solutions envisagées. Nombreux sont ceux qui ont souligné que, malgré l'existence de lois et de politiques permettant aux entreprises locales de tirer parti du potentiel offert par les EMN en matière de travail décent, leur application était insuffisante. Beaucoup se sont dit préoccupés par les faibles perspectives qui s'ouvrent pour l'économie et la main-d'œuvre locales en termes d'IDE, de pratiques d'emploi et de niveaux de salaires.

Les auteurs des réponses ont fait état de divers mécanismes visant à faciliter le dialogue et les consultations relatives aux activités exercées par les EMN; ceux-ci varient néanmoins quant à la forme, à la fréquence et aux types d'intervenants. Les réponses reçues témoignent de l'importance des activités de sensibilisation menées par les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs dans le cadre des EMN ainsi que d'une forte mobilisation de leur part: 40 pour cent au moins de chaque groupe ont un représentant officiel ou

ont mis sur pied un bureau servant d'interlocuteur avec les EMN étrangères. Les mandants mènent toutefois moins de consultations avec leurs homologues des pays tiers, à l'exception peut-être des organisations de travailleurs qui, pour 36 pour cent d'entre elles, ont un représentant officiel ou ont établi un bureau servant d'interlocuteur à cet effet.

Un quart des auteurs des réponses ont organisé, ces dernières années, des activités visant à promouvoir les principes de la Déclaration sur les EMN. Plus de la moitié de ces activités ou initiatives ont reçu l'assistance technique du BIT et beaucoup d'entre elles y ont associé d'autres mandants. Les organisations de travailleurs en particulier ont organisé des activités et pris des initiatives en association avec les employeurs, le gouvernement ou les deux, ou avec leur participation.

S'agissant des futures activités de promotion et de renforcement des capacités dans la région, de nombreux gouvernements et organisations de travailleurs ont invité le Bureau et les mandants de l'OIT à multiplier leurs efforts pour promouvoir la Déclaration sur les EMN en Afrique. Plusieurs gouvernements et organisations de travailleurs ont indiqué que l'application de la Déclaration sur les EMN devait faire l'objet de davantage de discussions au niveau national. Plusieurs mandants ont souligné la nécessité de mettre au point des matériels de formation et de sensibilisation; de diffuser les bonnes pratiques relatives à l'application de la Déclaration sur les EMN afin de mieux illustrer comment l'appliquer; et de traduire la Déclaration sur les EMN dans les langues locales. D'aucuns ont également montré à quel point il était important d'élaborer des cadres stratégiques et réglementaires appropriés pour promouvoir l'application des principes de la Déclaration sur les EMN.

Enfin, nombreux sont ceux qui ont sollicité l'aide du BIT pour le renforcement des capacités ou d'autres formes d'appui.



# Introduction

## 1

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

Le Conseil d'administration du BIT a adopté, lors de sa 320<sup>e</sup> session en mars 2014, un nouveau mécanisme de suivi de la Déclaration sur les EMN. Ce nouveau mécanisme comporte des activités promotionnelles qui seront mises en œuvre par le Bureau international du Travail, notamment une assistance technique fournie aux Etats Membres dans les domaines couverts par la Déclaration sur les EMN ainsi qu'un système de collecte d'informations. Ces informations sont recueillies via un questionnaire adressé directement aux mandants tripartites des Etats Membres d'une région spécifique, et dont la fréquence correspond à celle des réunions régionales de l'OIT. Les informations ainsi obtenues sont ensuite réunies dans un rapport qui est présenté par le Bureau lors de chaque réunion régionale et qui sert d'élément de référence pour une discussion tripartite. Les rapports préparés pour les quatre réunions régionales de l'OIT – Amériques, Afrique, Asie et Pacifique, Europe et Asie centrale – ainsi que le rapport global de synthèse permettront au Conseil d'administration, en 2018, de dégager les enseignements et les bonnes pratiques à retenir et d'évaluer les besoins des Etats Membres et l'impact des activités de promotion de la Déclaration sur les EMN.

Le présent rapport a été établi à partir d'informations recueillies grâce à un questionnaire envoyé directement aux mandants tripartites des 54 Etats Membres de la région Afrique. Ce questionnaire a été distribué au début du mois d'avril 2015, par diverses voies, à l'ensemble des mandants tripartites des Etats Membres de l'OIT qui doivent participer à la 13<sup>e</sup> Réunion régionale africaine. Les réponses ont été réceptionnées jusqu'au 21 juillet 2015.

Le grand nombre de réponses reçues des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs témoigne clairement de l'intérêt qu'ils portent aux IDE et aux activités des EMN et, partant, du souci qu'ils ont de recenser les difficultés rencontrées dans ce contexte et les solutions envisagées pour garantir un travail décent et instaurer une croissance inclusive dans la région.

Cette démarche prend toute son importance dans le cadre du nouveau Programme de développement durable à l'horizon 2030, tandis que l'Afrique et ses partenaires s'emploient à coordonner leurs efforts pour atteindre les objectifs de développement durable. Les EMN, de par leurs investissements et leurs activités, ont le potentiel pour promouvoir le travail décent,

le développement durable et la croissance inclusive en Afrique. Or, malgré une croissance économique soutenue et des investissements directs étrangers (IDE) en augmentation cette dernière décennie, le pourcentage de travailleurs pauvres reste élevé. Au cours des 15 prochaines années, un nouvel arrivant sur trois sur le marché du travail mondial sera africain. La création d'emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité est donc, pour les pays africains, un enjeu de taille qui devrait les inciter à attirer des IDE qui, directement ou indirectement, contribuent grandement à créer du travail décent.

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

- Le chapitre 2 expose dans ses grandes lignes les recommandations de la Déclaration sur les EMN qui donnent des orientations sur la façon d'exploiter le potentiel des IDE et des activités des EMN en vue de promouvoir le travail décent et le développement.
- Le chapitre 3 décrit les principales caractéristiques des IDE dans la région Afrique, leur répartition par secteur, l'interaction entre les IDE et le travail décent, et les initiatives prises par les pouvoirs publics pour mieux adapter les IDE aux programmes nationaux de développement.
- Le chapitre 4 analyse les réponses des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs des Etats Membres de l'OIT en Afrique sur la façon dont les principes de la Déclaration sur les EMN sont promus et appliqués dans chaque pays.
- Le chapitre 5 présente les remarques finales ainsi que des suggestions pour continuer de promouvoir les principes de la Déclaration sur les EMN afin qu'ils soient plus largement appliqués.



# La Déclaration sur les EMN

## 2

### 2.1 Les recommandations de la Déclaration sur les EMN

Les gouvernements cherchent à attirer les IDE en partant du principe qu'ils vont contribuer à créer des emplois et renforcer la capacité de production, apporter des bénéfices tangibles, favoriser le transfert de technologie et améliorer les compétences.

Les EMN peuvent en effet participer à une utilisation plus efficace du capital, de la technologie et de la main-d'œuvre et créer des emplois en plus grand nombre, améliorer les niveaux de vie et la satisfaction des besoins essentiels, là où elles exercent leurs activités. Or, les effets de leurs activités sur les questions du travail et de la politique sociale, de même que leurs relations avec les pays d'accueil, peuvent aussi susciter de vives préoccupations.

La Déclaration de l'OIT sur les EMN reconnaît le rôle important des EMN dans le développement économique et social et s'efforce de favoriser les retombées positives de leurs activités et de réduire au minimum leurs éventuels effets négatifs. La Déclaration est le seul instrument international qui a fait l'objet d'un accord tripartite et qui comporte des recommandations à l'intention des EMN. Elle s'adresse aussi aux gouvernements et aux partenaires sociaux et ses principes «sont destinés à guider les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que les entreprises multinationales en prenant telles mesures et initiatives et en adoptant telles politiques sociales, y compris celles qui se fondent sur les principes énoncés dans la Constitution et dans les conventions et recommandations pertinentes de l'OIT, qui soient de nature à encourager le progrès social» (paragraphe 5). La Déclaration invite les EMN<sup>1</sup> à se conformer à la législation nationale, à respecter les normes internationales – et notamment les normes internationales du travail<sup>2</sup> et les instruments des Nations Unies portant sur les droits de l'homme – et à concourir à la réalisation des objectifs prioritaires en matière de développement.

La Déclaration explicite le rôle des gouvernements, des entreprises et des organisations d'employeurs et de travailleurs et attire l'attention sur la nécessité de mieux concilier les politiques et programmes des entreprises avec les politiques publiques et les objectifs de

---

1. Il est important de noter que la définition d'«entreprises multinationales» dans la Déclaration sur les EMN comprend les entreprises, que leur capital soit public, mixte ou privé, qui possèdent ou contrôlent la production, la distribution, les services et autres moyens en dehors du pays où elles ont leur siège. Le terme désigne aussi les sociétés mère ou entités locales ou les deux, ou encore tout un groupe.

2. Une liste de ces conventions et recommandations figure en annexe de la Déclaration sur les EMN (p. 11).

développement, dans le pays où s'exercent ces activités. Elle encourage vivement le dialogue entre les pays d'accueil et les pays du siège; entre les entreprises, le gouvernement, les organisations d'employeurs et de travailleurs; et entre la direction et les travailleurs au niveau de l'entreprise. La Déclaration sur les EMN porte sur cinq domaines principaux: la politique générale, l'emploi, la formation, les conditions de travail et de vie et les relations professionnelles<sup>3</sup>.

## 2.2 Lien avec les entreprises et le développement durables

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

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

Le nouveau Programme de développement durable à l'horizon 2030 comporte des objectifs visant à assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et à promouvoir des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie, une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous. Les objectifs de développement durable proposés visent à mieux coordonner les efforts de développement et à mieux concilier les actions privées avec les objectifs des politiques publiques. Ils fournissent une occasion unique aux entreprises de contribuer au développement durable, de repenser leurs stratégies et d'en évaluer les résultats.

Promouvoir les entreprises durables revient à renforcer l'Etat de droit, les institutions et les systèmes de gouvernance qui aident les entreprises à prospérer, et à les encourager à opérer d'une manière durable. Le tripartisme, et notamment le dialogue social et la négociation collective, est un élément moteur de cette mise en œuvre.

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

Les conclusions de la Conférence internationale du Travail sur les entreprises durables ont souligné le rôle crucial qui revient aux gouvernements dans l'instauration d'un environnement propice au développement des entreprises durables, à savoir l'établissement d'un cadre législatif et réglementaire approprié et le renforcement des institutions et des systèmes de gouvernance qui régissent le fonctionnement des entreprises (BIT, 2007b). La Déclaration sur les EMN invite les gouvernements des Etats Membres de l'OIT, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les EMN qui exercent leurs activités sur leurs territoires à observer les principes énoncés dans cette Déclaration.

---

3. Un résumé des dispositions de la Déclaration sur les EMN qui s'adressent aux gouvernements et aux entreprises figure à l'annexe III.

# Les investissements directs étrangers et les entreprises multinationales en Afrique: tendances constatées

## 3

Ce chapitre donne un bref aperçu de l'évolution des principaux IDE<sup>4</sup> en Afrique avec, à l'appui, des exemples d'initiatives visant à exploiter au mieux leur potentiel de promotion du travail décent. Les rapports des Nations Unies, en particulier ceux du BIT, de la Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique (CEA) et de la Conférence des Nations Unies pour le commerce et le développement (CNUCED) sont les principales sources de référence pour ce chapitre.

### 3.1 Evolution des IDE en Afrique

La croissance économique de l'Afrique a continué d'augmenter, passant de 3,7 pour cent en 2013 à 3,9 pour cent en 2014, avec toutefois des variations substantielles d'une sous-région à l'autre (ECA, 2015, pp. 5 et 9). Cette croissance a été stimulée par les IDE qui représentent un élément moteur de la croissance économique globale de la région; croissance qui, à son tour, a contribué à attirer davantage d'investissements. Les IDE sont passés de 3,9 à 4,1 pour cent du PIB entre 2013 et 2014 et devraient atteindre 4,2 pour cent du PIB en 2015. L'Afrique a été la seconde région, derrière l'Asie-Pacifique, à attirer le plus d'IDE au cours de 2014. Les IDE sont la deuxième source d'apports de capital-investissement pour l'Afrique. Ce sont les envois de fonds qui constituent la source de financement extérieure la plus importante et la plus stable, s'élevant à quelque 71,8 milliards en 2015 (ECA, 2015, p. 24).

Les IDE en Afrique ont quelque peu évolué: les projets sont moins nombreux mais de plus grande valeur en capital du fait que les investisseurs ont recherché davantage d'investissements à forte intensité de capital dans des secteurs plus diversifiés. Le nombre de nouveaux projets d'IDE a accusé une baisse de 8,4 pour cent en 2014; mais leur valeur en capital a atteint un niveau sans précédent, passant d'une moyenne de 67,8 millions de dollars E.-U par nouveau projet en 2013 à 174,5 millions de dollars E.-U en 2014 (Ernst & Young Global Ltd, 2015, p. 4). Le niveau des IDE reste toutefois en deçà de leur potentiel compte tenu de

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

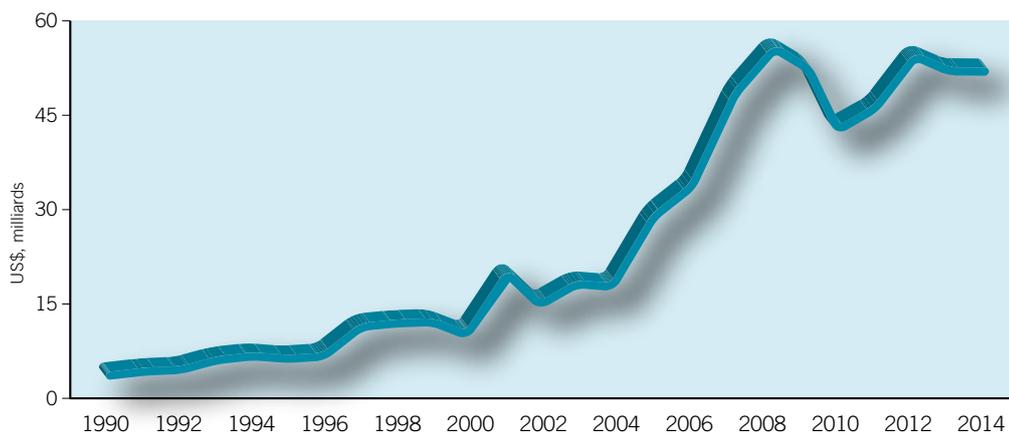
l'insuffisance des infrastructures, des tensions géopolitiques persistantes, de la faible croissance économique de nombreux pays, du manque de transparence et d'une corruption endémique, et ce malgré les tentatives de réforme engagées par de nombreux pays (ECA, 2015, pp. 4, 9, 30, 82 et 125)

Les IDE se sont imposés dans la région comme un facteur déterminant de l'expansion du commerce international, multipliant les capacités des EMN de promouvoir le développement. Selon la Commission économique africaine: «Les chaînes de valeur mondiales, l'une des caractéristiques essentielles de l'économie mondiale d'aujourd'hui, doivent être prises en compte par les pays africains qui cherchent à développer leurs exportations et à faire prospérer leurs économies. Les réseaux d'échanges et de production régionaux et mondiaux offrent de nouvelles perspectives d'industrialisation à l'Afrique. À la place du modèle d'industrialisation ascendant, les chaînes de valeur segmentées offrent aux pays la perspective de s'engager dans le commerce international à un stade précis du processus de production, exploitant ainsi plus efficacement leur avantage comparatif» (CEA, 2015 p. xxi et xxiii).

### 3.1.1 Les flux entrants d'IDE

Les investissements en Afrique réalisés par les EMN non résidentes ont connu une très forte progression depuis 2003. La figure 3.1 montre que les flux d'IDE en Afrique en 2014 se sont élevés à 53,9 milliards de dollars E.-U, plus de 3,5 fois leur niveau de 2002 qui s'établissait à 14,6 milliards de dollars E.-U.

**Figure 3.1 Les flux d'IDE entrants en Afrique en milliards de dollars E.-U., 1990-2014**



Source: CNUCED, 2015a.

Malgré la chute, depuis 2012, des prix des produits de base, l'Afrique accueille encore une plus grande part de flux mondiaux d'IDE qu'avant 2001, compte tenu du fait que le secteur des ressources minérales attire une grande proportion des flux d'IDE en Afrique.

Les principaux bénéficiaires des IDE en Afrique pendant la période 2000-2014 ont été les grandes économies ou les économies diversifiées et avancées sur le plan technologique. Il s'agit notamment du Nigéria, de l'Égypte, de l'Afrique du Sud et du Maroc. Les pays disposant d'importantes ressources naturelles comme l'Algérie, le Mozambique, le Soudan, le Congo, la Libye, la République démocratique du Congo, la Guinée équatoriale et le Gabon ont également attiré d'importants flux d'IDE (tableau 3.1).

**Tableau 3.1 Les 20 pays d'accueil les plus importants en Afrique: flux totaux d'IDE en provenance de l'étranger en milliards de dollars E.-U., 2000-2014**

Pays	Montant	Pays	Montant
Nigéria	74,23	Libye	18,18
Egypte	68,90	République démocratique du Congo	18,11
Afrique du Sud	67,43	Guinée équatoriale	16,34
Maroc	32,02	République-Unie de Tanzanie	15,15
Algérie	26,03	Zambie	13,32
Mozambique	24,95	Ouganda	9,29
Soudan	21,96	Namibie	7,80
Ghana	21,91	Madagascar	7,16
Congo	20,28	Gabon	6,48
Tunisie	19,90	Ethiopie	6,46

Source: CNUCED, 2015a.

Une tendance récente qui se dessine est l'augmentation des flux d'IDE vers des secteurs autres que celui des produits de base dans les économies émergentes de l'Afrique de l'Est, notamment l'Ethiopie, le Rwanda, l'Ouganda et la République-Unie de Tanzanie. Les Chinois ont été les plus gros investisseurs directs étrangers en Ethiopie, délocalisant dans le pays des pans de leur production de biens manufacturés à bas coût, essentiellement dans l'habillement et les chaussures (Chen, Geiger et Fu, 2015). La fin des guerres civiles et la mise en œuvre de politiques industrielles nationales et régionales ont largement contribué à faire des pays de l'Afrique de l'Est des sites d'investissement attractifs (Forum économique mondial, 2015).

Les principaux investisseurs étrangers en Afrique sont des EMN des économies développées (Union européenne et Etats-Unis); cependant les EMN d'économies en développement (Chine et Inde) jouent un rôle de plus en plus éminent dans la région. En 2014 les Etats-Unis d'Amérique ont été le plus gros investisseur en Afrique (13,8 pour cent des nouveaux projets d'IDE), suivis par l'Afrique du Sud et le Royaume-Uni (7,2 pour cent chacun), les Emirats arabes unis (6,8 pour cent), la France (6,7 pour cent), l'Allemagne (4,8 pour cent), la Chine (4,4 pour cent), l'Inde (3,8 pour cent) et le Portugal (3,7 pour cent) (Ernst & Young Global Ltd, 2015, p. 18).

Les IDE vers les Etats fragiles<sup>5</sup> ont augmenté rapidement et sont moins volatiles depuis 2005. En termes absolus comme en termes relatifs, les Etats d'Afrique qui se trouvent en situation de fragilité attirent de plus en plus d'IDE, du fait en partie de l'augmentation des prix des produits de base (2000-2009 et 2010-2011) ce qui rend l'investissement dans les secteurs des ressources minérales relativement plus rentable. Les économies riches en ressources minérales comme la République démocratique du Congo, la Libye et le Soudan ont reçu chaque année, depuis 2000, quelque 60 pour cent des IDE à destination des Etats africains en situation de fragilité (CNUCED, 2015a).

5. Il s'agit des 18 pays africains suivants: Burundi, République centrafricaine, Comores, République démocratique du Congo, Côte d'Ivoire, Erythrée, Guinée-Bissau, Libéria, Libye, Madagascar, Mali, Sierra Leone, Somalie, Soudan du Sud, Soudan, Tchad, Togo et Zimbabwe, selon la liste harmonisée des situations fragiles établie par la Banque mondiale pour son exercice 2015 (Groupe de la Banque mondiale, 2015)

### 3.1.2 Les flux sortants d'IDE

Jusqu'ici, les entreprises africaines n'étaient pas de grands investisseurs directs dans d'autres pays. Or, depuis 2006, elles commencent à investir plus massivement à l'étranger. Comme l'Afrique a attiré de plus en plus d'IDE, les entreprises locales qui en ont bénéficié (directement ou indirectement) ont, à leur tour, commencé à tirer parti de leurs plus grandes capacités pour se développer au niveau régional, voire mondial. Par ailleurs, l'arrivée d'entreprises étrangères a durci la concurrence sur les marchés locaux, incitant les entreprises africaines à se développer ailleurs afin de maintenir et d'accroître leurs revenus.

### 3.1.3 Les IDE entre pays africains

Les augmentations récentes des IDE africains à l'étranger ont été le fait pendant un temps des entreprises nord-africaines qui cherchaient à conquérir d'autres marchés et à tirer profit de la croissance que connaissait l'Afrique de l'Ouest voisine. Aujourd'hui, c'est l'Afrique du Sud qui est à l'origine des plus gros flux sortants d'IDE africains, et les EMN d'Afrique du Sud ont été les plus gros investisseurs entre 2004-2006 et 2012-2014.

L'augmentation des flux d'IDE, que ce soit au sein-même de l'Afrique ou vers l'étranger, est à attribuer, pour l'essentiel, aux investisseurs africains qui deviennent une source d'IDE de plus en plus importante vers les autres pays africains (CNUCED, 2014, 2015b). Le nombre de nouveaux projets d'investissements directs imputables aux investisseurs africains représentait à peine huit pour cent du nombre total des projets en Afrique, en 2007, mais il est monté en flèche pour atteindre 22 pour cent en 2013, faisant de l'Afrique le deuxième plus grand investisseur direct en Afrique en 2013, après l'Europe occidentale (Krüger et Strauss, 2015). Si l'on considère la période 2003-2014 dans son ensemble, 25 pour cent des nouveaux projets d'IDE en Afrique ont été réalisés par des entreprises africaines. La majorité des IDE entre pays africains concerne le secteur financier; parmi ceux-ci quelque 38 pour cent sont affectés aux services bancaires pour les particuliers et 5 pour cent à l'assurance (CNUCED, 2015b, p. 38).

Les entreprises d'Afrique du Sud sont l'élément moteur des IDE intra-africains et ont représenté un tiers de tous les projets d'investissement entre pays africains, entre 2003 et janvier 2014. Elles sont suivies par les entreprises du Kenya (14 pour cent) et du Nigéria (12 pour cent), puis par celles de l'Égypte, de Maurice, du Togo et de la Tunisie (20 pour cent) (Krüger et Strauss, 2015).

Les IDE intra-africains sont bien plus diversifiés en ce qui concerne de les pays d'accueil que ne le sont les IDE provenant de l'extérieur du continent. Les IDE intra-africains constituent une source particulièrement importante des nouveaux projets d'investissement en faveur des pays africains moins développés. Il faut reconnaître que les investisseurs africains sont davantage familiarisés avec l'environnement économique du pays d'accueil et mieux à même d'évaluer les risques, de calculer plus précisément les coûts d'exercice d'une activité (comme les coûts d'électricité et de transport) et d'anticiper les besoins du marché (CNUCED, 2015b). Comme ils subissent moins la concurrence des EMN des pays développés, ils peuvent prétendre obtenir une plus grande part de marché lorsqu'ils s'implantent dans les économies africaines plus petites qui n'attirent pas, d'ordinaire, beaucoup d'IDE extérieurs à la région.

## 3.2 Les secteurs qui attirent les IDE en Afrique

La croissance du PIB, les devises étrangères et les exportations de nombreux pays africains restent lourdement dépendants des produits de base. En 2009, les produits de base ont compté pour plus de 80 pour cent dans les recettes d'exportations de marchandises de la moitié des pays africains, concentrés le plus souvent dans une poignée seulement de matières premières qui sont essentiellement exportées plutôt que transformées ou injectées dans la production afin d'en augmenter la valeur ajoutée (CNUCED, 2013). Les IDE affectés à la transformation

des produits minéraux et à l'extension de la base industrielle locale sont donc cruciaux pour diversifier les économies africaines et les relier aux chaînes de valeur mondiales (CEA, 2015).

La majorité des nouveaux projets d'IDE en Afrique sont toutefois affectés au secteur des services. Pendant la période 2009-2013, les secteurs d'attraction des nouveaux projets d'IDE ont été le secteur des services pour 49 pour cent et le secteur manufacturier pour 48 pour cent, suivis du secteur primaire pour 3 pour cent (CNUCED, 2014, p. 13). Les IDE dans les services ciblent en premier lieu les secteurs de l'électricité, du gaz et de l'eau, suivis de toute une gamme de services comme les services aux entreprises, la construction, le transport, l'entreposage et la communication (CNUCED, 2014, p. 13, 2015).

Les secteurs qui attirent les IDE sont en train de se transformer sous l'effet de deux grandes tendances: l'urbanisation croissante et une classe de consommateurs en plein essor. Les flux d'IDE en Afrique ces dernières années sont venus alimenter les infrastructures (les biens immobiliers, l'hôtellerie et la restauration et le bâtiment) et les secteurs en contact direct avec la clientèle (technologie, médias, télécommunications, services financiers, produits de consommation et commerce de détail) (Ernst & Young Global Ltd, 2015, p. 21). Or, la croissance soutenue de certains sous-secteurs des services en Afrique ne s'est pas toujours concrétisée par l'octroi de services de meilleure qualité aux entreprises locales; ainsi les services financiers ont essentiellement ciblé les grands investisseurs des industries extractives au détriment des PME locales (ECA, 2015, p. 100).

La répartition des IDE par secteur diffère sensiblement d'une sous-région africaine à l'autre. En Afrique subsaharienne, une plus grande proportion d'IDE (35 pour cent) est injectée dans le secteur primaire contre 4 pour cent en Afrique du Nord; et 45 pour cent des IDE sont allés au secteur des services en 2012, contre 61 pour cent en Afrique du Nord (CNUCED, 2015b)

Les investisseurs étrangers commencent à se tourner de plus en plus vers le secteur manufacturier africain (les produits minéraux non métalliques, l'industrie alimentaire, les vêtements et le textile, ainsi que les véhicules à moteur et les matériels de transport). Trente-huit pour cent des nouveaux projets d'IDE et 33 pour cent des dépenses en capital y relatives ont été affectés au secteur manufacturier en 2014 (CNUCED, 2015b, p. 35). On ne peut que se féliciter de cette tendance car le secteur manufacturier a toujours été considéré comme un élément moteur de la croissance, du fait de son aptitude à créer des effets d'entraînement dans l'économie locale, à accroître la production pour améliorer la compétitivité et à générer un grand nombre de possibilités d'emplois (ECA, 2015; ONUDI, 2013).

Or, selon la Banque mondiale, le secteur manufacturier ne comptait que pour 13 pour cent dans le PIB et 25 pour cent dans les exportations de la région en 2012 – pourcentages inférieurs à tous ceux des autres régions, à l'exception du Moyen-Orient. Cette généralisation masque néanmoins de grandes variations observées dans la région, des pays comme l'Éthiopie, Maurice, le Kenya, l'Afrique du Sud, le Maroc et l'Égypte parvenant sans contexte à attirer des IDE dans le secteur.

Dans la région africaine en général, les deux plus grands freins aux IDE dans le secteur manufacturier restent le manque d'accès à des compétences solides et appropriées et l'insuffisance de l'infrastructure (et notamment l'absence d'un accès viable à l'électricité). Force est de constater aussi que de nombreux investisseurs sont découragés du fait qu'ils ne peuvent pas s'approvisionner sur place, ce qui relève le coût de fabrication et accroît les risques de rupture d'approvisionnement (KPMG, 2014, p. 2).

### 3.3 Les IDE et le travail décent

Lorsqu'ils sont portés par un environnement favorable, les investissements et les activités des EMN peuvent contribuer à créer des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité, promouvoir le développement durable et instaurer une croissance inclusive. En Afrique subsaharienne, le taux de chômage est tombé de 9 pour cent en 2000 à 7,7 pour cent en 2014 (BIT, 2015). Or, malgré une croissance soutenue du PIB et des flux conséquents d'IDE dans la région ces dix dernières années, les taux de pauvreté et de chômage restent élevés (ECA, 2015).

En Afrique subsaharienne, 8 travailleurs sur 10 étaient pauvres (vivant avec moins de 2 dollars E.-U par jour) ou quasi-pauvres (entre 2 et 4 dollars E.-U par jour) en 2014 (BIT, 2015, p. 28 de l'anglais). La grande majorité d'entre eux travaillent dans l'économie informelle; 20 pour cent seulement des travailleurs en Afrique subsaharienne occupent un emploi formel (BIT, 2015, p. 13 de l'anglais). Lutter contre les inégalités de revenus en Afrique est un autre défi majeur. L'Afrique connaît un degré d'inégalité plus élevé que dans toute autre région du monde, à l'exception de l'Amérique Latine (BAfD, 2013, p. 11).

Ces quinze prochaines années, un nouvel arrivant sur trois sur le marché du travail mondial sera africain (BIT, 2015). Cela signifie que la création d'emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité est un objectif prioritaire pour la région; de nombreux gouvernements considèrent que les IDE sont un important vecteur de création d'emplois et de développement socio-économique. Le nombre d'emplois créés par les nouveaux projets d'investissement a augmenté de 69 pour cent en 2014, soit plus de 180 000 nouveaux emplois pour la région. Cette tendance devrait se poursuivre car de plus en plus d'IDE sont injectés dans les secteurs des services et de la consommation qui recèlent un potentiel de création d'emplois plus important que l'industrie extractive (Ernst & Young Global Ltd, 2015, pp. 5 et 10).

Pour autant, il s'avère essentiel, afin de garantir le développement industriel en Afrique, de poursuivre la transformation et les échanges commerciaux des biens intermédiaires, surtout dans les pays qui restent très dépendants des exportations de produits de base. L'intégration régionale, qui pourrait favoriser les flux d'IDE dans la région, est jugée indispensable pour accélérer l'industrialisation des économies africaines. Des initiatives politiques judicieuses peuvent contribuer à améliorer les liens entre les entreprises dans la chaîne de valeur de manière à accroître la participation des PME et à faciliter le transfert de technologie (ECA, 2015, p. 174).

Augmenter en conséquence les ressources financières tant intérieures qu'extérieures est indispensable pour l'industrialisation de l'Afrique car son déficit de financement est criant. Les PME contribuent toujours plus à combler ce déficit, et participent aussi à l'accroissement de la productivité et de la compétitivité des économies nationales grâce à leurs exportations et à leurs investissements.

Les gouvernements et les partenaires sociaux africains sont investis de la tâche cruciale qui consiste à élaborer un cadre stratégique pour attirer les IDE et accroître la productivité et la compétitivité de leurs économies. En effet, les «Conclusions concernant la promotion des entreprises durables» adoptées par la Conférence internationale du Travail (BIT, 2007b) soulignent à quel point il est important de créer un environnement propice aux entreprises durables et de concevoir des politiques appropriées pour veiller à ce que la compétitivité repose bien sur une base solide et durable. Assurer la mise en œuvre de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998) s'avère indispensable pour lutter contre la pauvreté et les inégalités, et poser de solides jalons pour l'instauration d'une croissance inclusive. A ce jour, sur les 54 Etats Membres africains de l'OIT, 46 ont ratifié les huit conventions fondamentales. La ratification et l'application effective des normes internationales du travail visent à empêcher un «nivellement par le bas» dans la quête d'IDE et de croissance économique. C'est fondamental pour établir des règles du jeu équitables en Afrique, améliorer l'intégration régionale et favoriser un environnement propice à un développement durable et à une croissance inclusive.

Attirer des IDE est aussi considéré comme un moyen d'améliorer la protection sociale en Afrique. Les pays de la région proposent les salaires minimum les plus bas au monde et ils engagent des niveaux très faibles de dépense par enfant en matière de protection sociale (BIT, 2014a), ce qui montre bien que l'extension et le renforcement des socles de protection sociale sont des domaines d'action prioritaires. Financer de tels socles de protection sociale est une véritable gageure pour de nombreux pays de la région mais des dispositifs novateurs sont en train de se mettre en place. Les recettes fiscales sont un mécanisme de financement substantiel de la protection sociale (Ortiz, Cummins et Karunanethy, 2015). Les EMN contribuent actuellement pour quelque 14 pour cent des recettes des pouvoirs publics en Afrique – le taux le plus élevé de toutes les régions (CNUCED, 2015b, p. 187).

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

Cette section examine les politiques régionales et nationales visant à mieux adapter les IDE aux priorités de développement, ainsi que l'intégration des aspects sociaux et du travail dans les instruments qui touchent aux décisions d'investissement.

Les gouvernements disposent de plusieurs instruments pour renforcer les effets positifs des IDE et créer des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité dans les pays d'accueil. Parmi ceux-ci figurent les politiques tendant à promouvoir les effets d'entraînement en amont et en aval, entre les EMN et les PME, de nature à augmenter la demande de produits locaux et à développer les capacités des entreprises locales. Ainsi, l'Afrique du Sud a adopté un Plan d'action pour une politique industrielle propre à étendre son secteur manufacturier. Ce plan vise à faire appel aux entreprises de la région pour les marchés publics et privés, encourager la transformation sur place des matières premières et instaurer des relations de travail saines avec les fabricants d'équipement d'origine (BIT, 2014a). Le Conseil des ministres du Mozambique a adopté, en 2014, sa politique sur la responsabilité sociale des entreprises (RSE) pour l'industrie extractive afin d'encourager les entreprises de ce secteur à introduire, dans leurs plans d'investissement, des politiques et programmes de RSE et à faire davantage appel aux PME locales de manière à contribuer au développement économique local. L'impact de telles politiques à visée locale sur le développement socio-économique peut être renforcé par des stratégies gouvernementales visant à promouvoir un environnement propice au développement des entreprises, à stimuler les exportations et à valoriser le développement des compétences (ECA, 2015).

Comme la plupart des IDE en Afrique sont toujours allés vers des pays riches en ressources, et que les compagnies minières étrangères ont investi dans des activités à grande échelle, on considère que le secteur africain des ressources minières joue un rôle décisif en ce sens qu'il crée des liens avec les communautés locales et stimule l'économie locale. L'Union africaine a adopté la *Vision du régime minier de l'Afrique* (encadré 3.1) qui établit un cadre stratégique local pour mieux adapter les politiques publiques et privées aux objectifs prioritaires de développement national et local.

#### Encadré 3.1 La *Vision du régime minier de l'Afrique* et le développement social

La *Vision du régime minier de l'Afrique*, adoptée par l'Union africaine en 2009, vise à optimiser les liens entre l'économie locale et l'exploitation minière. Elle encourage les politiques de développement axé sur les ressources et propose de nouveaux accords contractuels et instruments légaux pour accroître la participation des communautés locales.

Le cadre d'action comporte des activités visant notamment à :

- éliminer le travail des enfants, encourager le partenariat avec le gouvernement et les grandes exploitations minières afin de faciliter l'accès à la technologie, aux compétences au savoir et aux marchés; et renforcer les associations d'exploitations minières artisanales et à petite échelle (ASM);
- initier le renforcement des capacités des femmes par l'intégration de l'aspect genre dans les politiques, les lois, la réglementation, les normes et les codes miniers;
- améliorer les régimes réglementaires miniers en adoptant les meilleurs standards environnementaux, sociaux, professionnels, sécuritaires et sanitaires; renforcer les capacités de mise en œuvre;
- s'assurer que les compagnies minières élaborent et mettent en œuvre des chartes sur la RSE;
- développer des conditions favorables au consensus sur les priorités et options de développement et de gestion des ressources minières;
- nouer des partenariats tripartites entre le gouvernement, le secteur privé et les institutions de la société civile.

Source: Union africaine, 2009.

Un certain nombre de gouvernements africains sont en train d'instaurer une coopération avec les pays du siège des investisseurs afin d'attirer les IDE qui sont bénéfiques pour le développement local (encadré 3.2).

### **Encadré 3.2 Coopération entre pays du siège et pays d'accueil des IDE aux fins du travail décent: le cas de la JICA**

La Côte d'Ivoire, le Ghana, le Kenya, le Maroc, le Mozambique et la Zambie travaillent en étroite collaboration avec l'Agence japonaise de coopération internationale (JICA) pour exploiter au mieux les avantages qu'apportent les IDE en matière de travail décent. Le projet a été initié par le Plan d'action de Yokohama 2013-2017, qui fut l'un des documents finaux adoptés par la Cinquième conférence internationale de Tokyo sur le développement de l'Afrique, qui s'est tenue en juin 2013. Le Plan d'action de Yokohama a reconnu que «[l]e flux des capitaux privés vers le continent... n'est consacré encore qu'aux industries extractives et aux pays riches en ressources» et que «[l]e défi consiste à, non seulement, augmenter le volume des flux de capitaux privés, mais aussi à attirer des investissements dans d'autres secteurs tels que les infrastructures, l'agriculture, la manufacture et le tourisme».

Le projet incite les agences de promotion des investissements à attirer d'avantage d'investisseurs japonais et encourage la collaboration entre ces investisseurs et les entreprises locales de manière à améliorer les compétences susceptibles de stimuler la productivité et la compétitivité et de fournir des emplois de meilleure qualité.

Source: JICA.

L'introduction de dispositions relatives au travail dans les accords en matière d'investissement, de commerce et d'intégration régionale est une autre manière de faire progresser la contribution des IDE au développement socio-économique. Ainsi, la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) a signé, en 2001, un accord-cadre sur le commerce et l'investissement avec les Etats-Unis qui reconnaît l'importance de respecter les normes internationales du travail<sup>6</sup>. Sur les 31 nouveaux accords internationaux en matière d'investissement conclus en 2014, 20 ont été conclus avec les pays africains (CNUCED, 2015b). Douze pays africains au moins se sont engagés à passer en revue et à remanier leurs modèles d'accords internationaux en matière d'investissement en 2014 (CNUCED, 2015b), donnant ainsi l'occasion d'associer plus étroitement les investissements au développement socio-économique et à la croissance inclusive. Un Code panafricain d'investissement actuellement en cours d'élaboration va donner des directives sur la manière d'attirer des IDE en Afrique qui soient conformes aux normes sociales et environnementales.

6. Pour consulter le texte complet de l'accord entre le gouvernement des Etats-Unis d'Amérique et le marché commun de l'Afrique orientale et australe (COMESA) concernant le développement des relations en matière de commerce et d'investissement, Bureau du représentant des Etats-Unis pour le commerce extérieur, 2001, se reporter au site [https://ustr.gov/sites/default/files/uploads/agreements/tifa/asset\\_upload\\_file563\\_7723.pdf](https://ustr.gov/sites/default/files/uploads/agreements/tifa/asset_upload_file563_7723.pdf) [consulté le 15 sept. 2015]

Les communautés économiques régionales (CER) ont également pris un certain nombre d'initiatives pour coordonner les efforts visant à servir les objectifs prioritaires que sont les normes du travail et le travail décent. Plus récemment, la CEDEAO et la Communauté de développement d'Afrique australe (SADC) ont mis au point toute une série d'activités co-opératives dans le domaine du travail (BIT, 2013). L'accord de libre-échange entre la SADC, la Communauté d'Afrique de l'Est et le COMESA, conclu en juin 2015, vise à harmoniser et à approfondir les divers accords régionaux. Cet accord, de pair avec le Plan d'action pour le développement industriel accéléré de l'Afrique, avec le Plan d'action pour stimuler le commerce intra-africain établi en 2012 par l'Union africaine (encadré 3.3), avec le Programme de développement des infrastructures en Afrique (PIDA) et avec le Plan d'action de la Conférence des ministres africains de l'industrie, vise aussi à encourager l'intégration économique régionale. Les mandants tripartites de chaque pays devraient veiller à ce que les cadres stratégiques mis au point lors de ces initiatives régionales, et leur mise en application dans leur propre pays, contribuent effectivement à promouvoir le travail décent.

### **Encadré 3.3 Plan d'action pour renforcer le commerce intra-africain établi en 2012 par l'Union africaine** **(«Intensification du commerce intra-africain»)**

Le Plan d'action pour renforcer le commerce intra-africain, établi en 2012 par l'Union africaine, comprend un certain nombre d'activités prioritaires destinées à mieux concilier les politiques commerciales avec les politiques de développement et à établir un cadre propice à la réalisation du travail décent:

- intégrer le commerce intra-africain dans les stratégies nationales de commerce et de développement;
- renforcer le rôle du secteur privé organisé, du secteur privé informel et des femmes lors de l'élaboration des politiques commerciales;
- encourager les investissements, et notamment les IDE, en instituant des cadres propres à renforcer les complémentarités régionales et continentales et à développer les entreprises régionales et les chaînes de valeur;
- établir des accords sur la reconnaissance mutuelle des qualifications.

Source: Union africaine, 2012

# Promotion des principes de la Déclaration sur les EMN en Afrique

## 4

Ce chapitre fait la synthèse des réponses au questionnaire, envoyées par les mandants tripartites de la région Afrique<sup>7</sup>. Le BIT n'a pas vérifié la justesse des informations transmises; la mention ou la non-mention de telle ou telle loi, politique, mesure ou action spécifique ainsi que de tout autre commentaire formulé par les personnes ayant répondu aux questionnaires n'impliquent donc de la part du BIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

Le questionnaire a été distribué au début du mois d'avril 2015, par diverses voies, aux mandants tripartites des 54 Etats Membres qui vont participer à la 13<sup>e</sup> Réunion régionale africaine. Le séminaire d'information à l'intention des membres africains du Conseil d'administration du BIT (Addis Abeba, 28-30 avril 2015) et les autres activités entreprises dans la région ont été mis à profit pour donner davantage de visibilité à la collecte d'informations. Le Bureau a accepté les réponses jusqu'au 21 juillet 2015, après avoir repoussé le délai initial à deux reprises. Au total, 59 questionnaires ont été reçus provenant de 33 des 54 Etats Membres africain<sup>8</sup>. Cela signifie qu'au moins un mandant a envoyé une réponse au sein de 61,1 pour cent des Etats Membres de l'OIT de la région (tableau 4.1).

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

Réponses reçues des	Nombre
Gouvernements	14
Organisations d'employeurs	20
Organisations de travailleurs	25
<b>Total</b>	<b>59</b>

Dans cinq pays (Cameroun, Kenya, Lesotho, Mauritanie et Sao Tomé-et-Principe), les trois mandants ont tous envoyé des réponses. Les Etats Membres qui n'ont envoyé aucune réponse sont les suivants: Afrique du Sud, Botswana, Burundi, Cap-Vert, République centrafricaine, Congo, Egypte, Erythrée, Ethiopie, Gabon, Guinée-Bissau, Guinée équatoriale, Libéria, Libye, Mali, Maroc, Rwanda, Seychelles, Soudan, Soudan du Sud et Tchad. Les réponses du gouvernement de Madagascar, du gouvernement du Mozambique et d'une organisation de

7. Les questionnaires à l'intention des gouvernements, des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs figurent à l'annexe I.

8. La liste des auteurs des réponses figure à l'annexe II.

travailleurs du Sénégal ont été reçues après le 21 juillet 2015, date limite de dépôt des questionnaires, et n'ont donc pas pu être prises en compte dans le présent rapport. Elles figureront néanmoins dans le rapport global qui sera soumis en 2018 au Conseil d'administration pour discussion.

## 4.1 Connaissance des principes de la Déclaration sur les EMN

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

Les domaines couverts par la Déclaration figurent au tableau 4.2

**Tableau 4.2 Domaines couverts par la Déclaration sur les EMN**

<b>Emploi</b>	Promotion de l'emploi
	Egalité de chances et de traitement
	Sécurité de l'emploi
<b>Formation</b>	Formation
<b>Conditions de travail et de vie</b>	Salaires, prestations et conditions de travail
	Age minimum
	Sécurité et hygiène
<b>Relations professionnelles</b>	Liberté syndicale et droit d'organisation
	Négociation collective
	Consultation
	Examen des réclamations
	Réglement des conflits du travail

La grande majorité des gouvernements qui ont répondu (93 pour cent) ont mentionné la promotion de l'emploi, suivie de la sécurité de l'emploi (86 pour cent) et la formation (86 pour cent) comme domaines pertinents. La liberté syndicale et le droit d'organisation, ainsi que l'examen des réclamations arrivent un peu plus loin mais ont tout de même été sélectionnés par 50 pour cent des intéressés.

Toutes les organisations d'employeurs qui ont répondu (100 pour cent) ont mentionné la formation, suivie de la promotion de l'emploi (90 pour cent) et les salaires, prestations et conditions de travail (80 pour cent) comme domaines pertinents. Le domaine qui a été jugé le moins pertinent par les organisations d'employeurs a été l'examen des réclamations (25 pour cent).

Les organisations de travailleurs qui ont répondu ont jugé pertinents la promotion de l'emploi (80 pour cent), la sécurité de l'emploi (76 pour cent), les salaires, prestations et conditions de travail (76 pour cent), la liberté syndicale et le droit d'organisation (76 pour cent) et la négociation collective (76 pour cent); l'âge minimum a obtenu moins d'adhésion (20 pour cent).

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

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

Domaines		Moyenne	Gouvernements	Organisations d'employeurs	Organisations de travailleurs
Emploi	Promotion de l'emploi	86	93	90	80
	Egalité de chances et de traitement	68	71	75	60
	Sécurité de l'emploi	75	86	65	76
Formation	Formation	78	86	100	56
Conditions de travail et de vie	Salaires, prestations et conditions de travail	76	71	80	76
	Age minimum	42	71	50	20
	Sécurité et hygiène	61	64	70	52
Relations professionnelles	Liberté syndicale et droit d'organisation	63	50	55	76
	Négociation collective	69	71	60	76
	Consultation	47	64	40	44
	Examen des réclamations	34	50	25	32
	Réglement des conflits du travail	63	71	60	60
Autre		2	0	0	4
Aucun		5	7	0	8

La promotion de l'emploi a été le domaine de la Déclaration sur les EMN qui a été cité le plus souvent par les trois groupes (93 pour cent des gouvernements, 90 pour cent des organisations d'employeurs et 80 pour cent des organisations de travailleurs), tandis que le domaine le moins cité par ces trois groupes a été l'examen des réclamations (respectivement 50 pour cent, 25 pour cent et 32 pour cent).

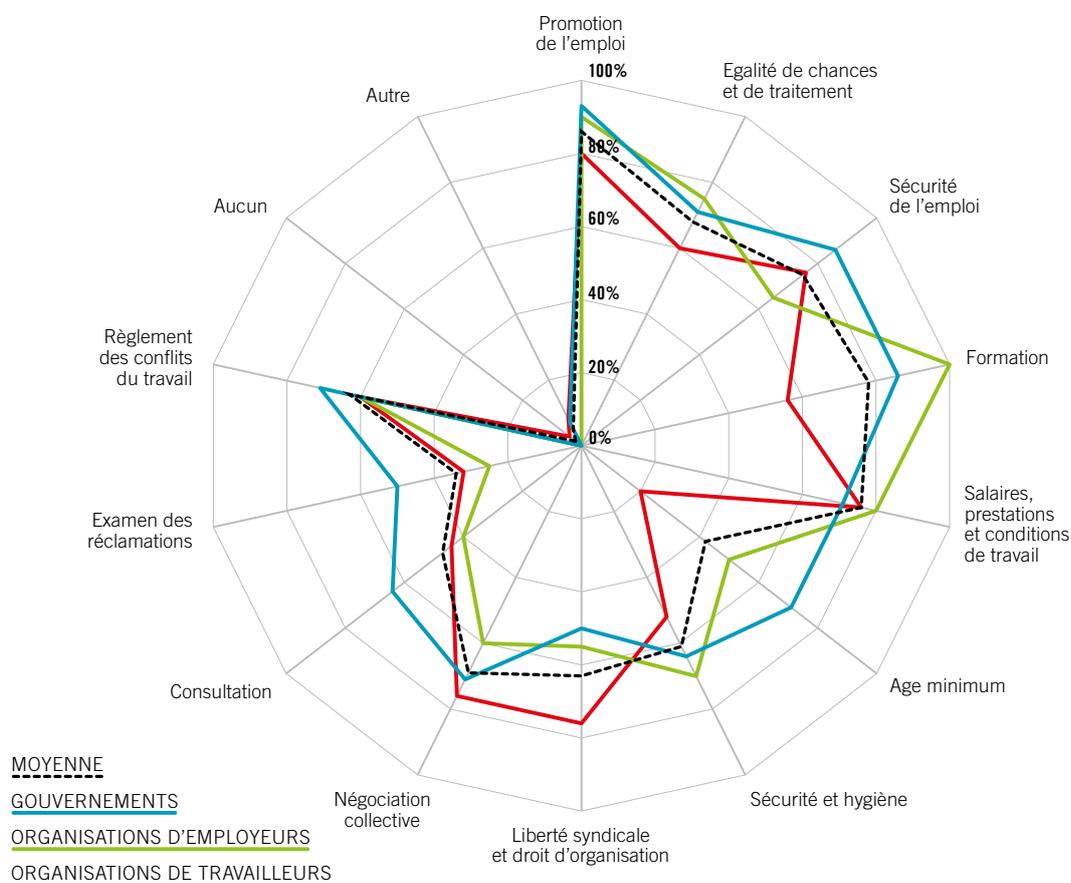
Les divergences relevées dans les évaluations de pertinence des différents groupes portent sur l'âge minimum (71 pour cent pour les gouvernements, 50 pour cent pour les organisations d'employeurs contre 20 pour cent pour les organisations de travailleurs), la formation (86 pour cent pour les gouvernements, 100 pour cent pour les organisations d'employeurs et 56 pour cent pour les organisations de travailleurs) et la liberté syndicale et le droit d'organisation (50 pour cent pour les gouvernements, 55 pour cent pour les organisations d'employeurs et 76 pour cent pour les organisations de travailleurs).

La case «autre» n'a été cochée que dans trois réponses<sup>9</sup>, les intéressés indiquant qu'ils considéraient que les domaines de la Déclaration sur les EMN couvraient les aspects les plus pertinents de la politique sociale en lien avec les activités des entreprises multinationales.

9. Gouvernement de la Tunisie, Confédération nationale des travailleurs de Guinée, Congrès des syndicats du Zimbabwe.

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

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



Note: Les pourcentages ont été obtenus en divisant les mentions totales par domaine et par mandant par le nombre de réponses fournies par le groupe des mandants, soit 14 pour les gouvernements, 20 pour les organisations d'employeurs et 25 pour les organisations de travailleurs. La moyenne correspond aux mentions totales par domaine divisées par le nombre total de réponses (59). Exemple: 51 réponses sur 59 ont coché «promotion de l'emploi» comme étant l'un des domaines pertinents de la Déclaration, ce qui donne une moyenne de 86 pour cent (51/59).

## 4.2 Difficultés rencontrées et solutions envisagées s'agissant des activités exercées par les EMN en Afrique

Afin d'approfondir la première question, le questionnaire a invité les mandants à fournir davantage d'informations sur les difficultés rencontrées et les solutions envisagées dans le cadre des activités exercées par les EMN dans les domaines qu'ils ont jugés les plus pertinents.

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

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

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

## 4.2.1 Emploi

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

### Difficultés rencontrées

La promotion de l'emploi a été considérée par les mandants des trois groupes de la région Afrique comme un champ d'action important grâce auquel les EMN peuvent remédier au chômage et au sous-emploi, notamment chez les jeunes<sup>10</sup>, les femmes<sup>11</sup> et les personnes souffrant de handicaps<sup>12</sup>.

Le chômage est à la hausse chez les jeunes et les femmes. Selon les statistiques de Maurice, le taux de chômage s'élevait en 2014 à 16,9 pour cent chez les jeunes et à 11,4 pour cent chez les femmes. Cette situation pose un sérieux problème au pays (gouvernement de Maurice).

La question de l'emploi, en particulier pour les jeunes, est l'un des principaux défis du pays. La population jeune (moins de 35 ans) représente plus de 70 pour cent de la population totale [Groupement interpatronal du Cameroun, (GICAM)].

Le chômage a augmenté, notamment chez les jeunes. Le taux de chômage des jeunes – soit 8,8 pour cent – est le double du taux de chômage national. Les jeunes des villes et les jeunes femmes sont particulièrement exposés au chômage (Confédération des syndicats de Tanzanie).

Promouvoir les possibilités d'emploi pour les jeunes et les femmes est un objectif prioritaire des mandants africains, compte tenu des taux élevés de chômage enregistrés parmi ces groupes vulnérables. Le gouvernement du Niger a indiqué par exemple que la promotion de l'emploi des jeunes était une priorité absolue dans le vaste combat qu'il mène pour lutter contre l'instabilité sociale, le crime et le terrorisme.

Il importe également de tenir compte du taux d'emploi élevé dans le secteur informel<sup>13</sup> afin de promouvoir le développement social et économique, quelques réponses relevant les taux élevés – et parfois en augmentation (50 à 90 pour cent de la population économiquement active de leurs pays).

Deux réponses<sup>14</sup> ont relevé les effets négatifs, sur l'emploi, de la mécanisation introduite dans certains secteurs de l'économie.

Une autre question de poids soulevée par certains<sup>15</sup> concerne le recrutement du personnel international (expatriés).

L'importation de main-d'œuvre destinée à occuper des postes qui pourraient être occupés par des nationaux constitue également l'un des problèmes auxquels nous sommes confrontés (gouvernement du Nigéria).

Dans le cadre de la politique des collectivités locales (qui doit être adoptée), les entreprises multinationales doivent convenir d'un plan de relève des effectifs, destiné à remplacer les expatriés par des Sierra-Léonais. Le problème est que ceux-ci n'ont pas toujours les compétences et l'expérience requises au niveau mondial, compte tenu de l'impact de l'évolution rapide des technologies sur les activités de l'entreprise (Fédération des employeurs de la Sierra Leone).

---

10. Gouvernements de la Côte d'Ivoire, du Kenya, de Maurice, du Niger, du Togo; Groupement interpatronal du Cameroun, Confédération générale des entreprises de Côte d'Ivoire, Fédération des employeurs du Kenya, Fédération des employeurs de l'Ouganda, Confédération des travailleurs des Comores, Confédération nationale des travailleurs de Guinée, Congrès des syndicats du Malawi, Congrès des syndicats de Tanzanie.

11. Gouvernement de Maurice, Organisation des travailleurs du Mozambique, Congrès des syndicats de Tanzanie.

12. Gouvernement du Togo, Fédération des employeurs du Kenya.

13. Gouvernements de la Côte d'Ivoire, du Kenya; Groupement interpatronal du Cameroun, Confédération générale des entreprises de Côte d'Ivoire, Congrès des syndicats du Malawi.

14. Gouvernement du Kenya, Syndicat des mineurs de Zambie.

15. Gouvernements du Nigéria, du Kenya, du Zimbabwe; Fédération des employeurs du Kenya, Association des employeurs du Lesotho, Fédération des employeurs de la Sierra Leone, Confédération chrétienne des syndicats malgaches.

S'agissant de l'égalité de chances et de traitement, plusieurs réponses<sup>16</sup> ont mis en lumière les pratiques discriminatoires des EMN qui s'exercent à l'encontre du personnel local, par rapport au personnel étranger, et à l'encontre des travailleuses, par rapport aux travailleurs.

Même pour ce qui touche aux prestations et aux salaires, on relève des différences de traitement entre les expatriés et les locaux (Association des employeurs du Lesotho).

On observe des différences notables de traitement entre les travailleurs étrangers et les nationaux, de même qu'entre les hommes et les femmes – notamment dans les entreprises multinationales – ce qui pose d'énormes problèmes au mouvement syndical (Organisation des travailleurs du Mozambique, OTM-CS).

Face à l'énorme afflux d'expatriés, la question de la sécurité de l'emploi et celle de l'application du principe «à travail égal, salaire égal» suscitent des tensions et des conflits du travail (Confédération des syndicats du Ghana).

S'agissant de la sécurité de l'emploi, de nombreuses organisations de travailleurs<sup>17</sup> ont déclaré que les pratiques courantes des EMN, comme le recours systématique aux contrats de courte durée, la précarisation des relations d'emploi, l'externalisation, l'absence de contrats et les licenciements abusifs portaient atteinte à la sécurité de l'emploi.

Les EMN arrivent avec leurs IDE si nécessaires mais, pour autant que cette démarche soit favorable, les EMN apportent de nouvelles pratiques de travail qui menacent la sécurité d'emploi des travailleurs. On a pu observer l'introduction de l'emploi flexible, de la précarisation, des contrats de durée déterminée et de la sous-traitance de main-d'œuvre. Ces types de contrats de travail menacent l'essence-même de la sécurité de l'emploi, telle qu'elle figure dans l'Agenda du travail décent (Congrès des syndicats du Zimbabwe).

Dans certaines réponses<sup>18</sup> il était précisé que la sécurité de l'emploi était particulièrement faible dans les secteurs du commerce et du tourisme.

Pour témoigner de l'insécurité de l'emploi, certains ont mentionné l'absence de dispositions effectives en matière de législation du travail ou encore l'absence de mécanismes de contrôle.

Le code du travail est en défaveur des travailleurs pour des raisons dites politiques, [afin de] favoriser les investissements étrangers [Fédération syndicale des banques, assurances et établissements financiers du commerce et de l'industrie (FESBACI), Burkina Faso]

Lorsqu'il existe des législations et des politiques, les mécanismes de contrôle de leur application font souvent défaut (Congrès des syndicats du Malawi)

La confédération démocratique des travailleurs du Niger (CDTN) a expliqué que la faculté pour les EMN de délocaliser leurs activités dans d'autres pays participait à l'insécurité de l'emploi.

---

16. Confédération nationale des travailleurs du Burkina, Fédération des entreprises du Congo (République démocratique du), Association des employeurs du Lesotho, Confédération chrétienne des syndicats malgaches, Congrès des syndicats du Ghana, Organisation des travailleurs du Mozambique, Syndicat des mineurs de Zambie.

17. Union nationale des syndicats des travailleurs du Bénin, Confédération nationale des travailleurs du Burkina, Confédération des syndicats autonomes du Cameroun et Syndicat national de la communication du Cameroun, Confédération chrétienne des syndicats malgaches, Congrès des syndicats du Malawi, Confédération libre des travailleurs de Mauritanie, Syndicat unifié du Swaziland, Congrès des syndicats de Tanzanie, Syndicat des mineurs de Zambie, Congrès des syndicats du Zimbabwe.

18. Chambre de commerce et d'industrie de Gambie, Syndicat unifié du Swaziland.

## Solutions envisagées

Certaines organisations d'employeurs ont souligné que les EMN pouvaient favoriser l'emploi des jeunes.

Les EMN constituent une grande frange des entreprises du secteur privé moderne au Cameroun... il serait impossible d'envisager la réussite d'une politique de promotion de l'emploi des jeunes sans leur implication (Groupement interpatronal du Cameroun, CICAM)

Les EMN qui investissent dans les pays en voie de développement donnent la priorité de l'emploi aux ressortissants du pays d'accueil, principalement aux jeunes (Confédération générale des entreprises algériennes, CGEA).

La Confédération générale des entreprises de Côte d'Ivoire (CGECI) a mené une enquête, avec le soutien de l'OIT, pour examiner de quelle manière les activités des EMN pouvaient créer des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité pour les jeunes locaux, et elle a entrepris une étude sur les liens actuels et potentiels entre les EMN et les PME locales; elle conduit actuellement une troisième étude sur les incidences que les IDE dans le secteur minier peuvent avoir sur le développement économique local.

Plusieurs gouvernements ont fait état de nouvelles politiques de l'emploi à l'intention des jeunes et des femmes<sup>19</sup>, politiques susceptibles d'influencer également les pratiques d'emploi des EMN. La Confédération nationale des travailleurs de Guinée (CNTG) a expliqué que la promotion de l'emploi était pour elle un objectif prioritaire et qu'elle avait mis sur pied un département chargé de la promotion de l'emploi en général, et de l'emploi pour les jeunes en particulier.

Nombreux sont ceux<sup>20</sup> qui ont évoqué l'existence de stratégies, politiques, législations et réglementations générales visant à exploiter le potentiel des EMN en matière de création d'emplois; or il semblerait que leur application soit limitée, voire inexistante, et il importerait donc de renforcer la capacité institutionnelle.

Une organisation de travailleurs a souligné le rôle que pouvaient jouer les accords-cadres internationaux en matière de sécurité de l'emploi:

Les syndicats ont la possibilité de faire campagne contre certaines dérives comme l'introduction de l'emploi flexible, la précarisation, les contrats de durée déterminée et la sous-traitance de main-d'œuvre en se prévalant d'accords-cadres internationaux qui comportent des normes internationales du travail (Congrès des syndicats du Zimbabwe)

### 4.2.2 Formation

Dans le domaine de la formation, les réponses ont mis en avant les défis à relever et les possibilités à exploiter/d'action suivants.

#### Difficultés rencontrées

Un certain nombre d'organisations d'employeurs<sup>21</sup> ont souligné que les efforts déployés en matière d'éducation et de formation dans les pays d'accueil ne correspondaient pas toujours aux besoins des entreprises, dans le domaine notamment des nouvelles technologies.

La formation s'avère indispensable compte tenu de la nécessité de remédier à l'inadéquation des compétences et de pallier leur déficit dans les pays (Fédération des employeurs de l'Ouganda).

19. Gouvernements de Maurice, du Togo, du Zimbabwe.

20. Gouvernements de la Côte d'Ivoire, du Kenya, de Maurice, de Mauritanie, du Niger, du Nigéria, de Sao Tomé-et-Principe, de la République-Unie de Tanzanie, du Togo, de la Tunisie; Groupement interpatronal du Cameroun, Fédération des employeurs du Kenya, Chambre de commerce, d'industrie, d'agriculture et des services de Sao Tomé-et-Principe, Conseil national du patronat du Sénégal, Confédération des travailleurs des Comores, Conseil du travail du Lesotho, Congrès des syndicats de Tanzanie.

21. Confédération générale des entreprises algériennes, Confédération générale des entreprises de Côte d'Ivoire, Fédération des employeurs de la Sierra Leone, Fédération des employeurs de l'Ouganda.

Deux réponses ont mentionné le fait que bien que les EMN fournissent une formation, celle-ci n'est pas toujours accessible à l'ensemble des salariés.

Les offres de formation ont tendance à obéir à certains stéréotypes sexistes de sorte que les hommes en bénéficient davantage que leurs homologues féminins (gouvernement du Kenya).

La formation oui, mais limitée aux cadres et aux agents de maîtrise (Union nationale des syndicats des travailleurs du Bénin (UNSTB)).

Deux réponses ont souligné l'importance que revêt la formation continue pour améliorer les compétences de la main-d'œuvre, maintenir les travailleurs dans l'emploi et les aider à progresser dans leur carrière<sup>22</sup>.

### Solutions envisagées

La plupart des gouvernements ont indiqué que la formation et le perfectionnement des compétences figuraient parmi les priorités de leur pays et que des politiques et stratégies d'ensemble avaient été mises en place à cet effet:

Dans un pays comme la Mauritanie, pays en voie de développement, la question de la formation et de l'emploi se taille une place de choix dans les priorités du gouvernement (gouvernement de la Mauritanie).

En vertu de la politique de recrutement des étrangers, les EMN doivent affecter des stagiaires locaux aux expatriés pour faciliter le transfert de compétences et de connaissances (gouvernement du Zimbabwe).

La modernisation du dispositif de formation professionnelle et technique en partenariat avec les Branches professionnelles [et implique la] construction et [l']équipement de nouveaux établissements de formation professionnelle (gouvernement de la Côte d'Ivoire).

Il a été souligné, dans de nombreuses réponses<sup>23</sup>, que les EMN pouvaient largement contribuer au renforcement des capacités, au transfert des compétences et à la formation de la main-d'œuvre locale en participant à l'élaboration de nouveaux programmes de formation ainsi qu'au financement des infrastructures de formation.

Il convient de passer... à une formation de qualité [grâce à] la réhabilitation et la construction de centres de formation modernes; l'amélioration et la standardisation des référentiels de formation; la diversification des modes de formation et des filières de formation; [au] développement de la formation des formateurs et [à] une meilleure implication des milieux professionnels et des entreprises. Pour ce dernier enjeu, les EMN ont un grand rôle à jouer (Groupement interpatronal du Cameroun, GICAM).

Des partenariats publics-privés sont en train de se nouer afin de mieux adapter les programmes de formation aux demandes du marché du travail. Ainsi, le gouvernement mauricien a lancé une initiative commune afin que les instituts de formation et les entreprises coopèrent à la conception, la mise au point et l'organisation de programmes de formation. Le gouvernement du Kenya a transformé son système de formation professionnelle en un organisme semi-autonome de manière à mieux adapter la formation aux besoins du marché du travail. Le Groupement interpatronal du Cameroun (GICAM) a contribué à instaurer des partenariats entre les instituts de formation et le secteur privé.

Certains mandants<sup>24</sup> ont préconisé le recours à des mécanismes fiscaux pour encourager la formation, comme la taxe pour la formation instituée au Kenya et en Mauritanie.

22. Fédération des employeurs du Kenya, Confédération nationale des travailleurs de Guinée.

23. Gouvernements du Kenya, du Lesotho, du Nigéria, du Zimbabwe; Conseil national du patronat du Bénin, Groupement interpatronal du Cameroun, Fédération des employeurs du Kenya, Confédération nationale des travailleurs du Sénégal, Congrès des syndicats de Tanzanie.

24. Gouvernement du Kenya, Union nationale du patronat mauritanien.

S'agissant des programmes de développement des compétences visant à remédier à la discrimination à l'égard des femmes, au niveau des postes de direction, la Fédération des employeurs du Kenya a mis au point un programme intitulé «les femmes et l'avenir» visant à développer l'aptitude des femmes à diriger, de manière à leur permettre d'être plus compétitives lorsqu'elles briguent de hauts postes de direction.

### 4.2.3 Conditions de travail et de vie

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

#### Difficultés rencontrées

Certaines réponses ont révélé que les EMN n'observaient pas toujours la réglementation du travail régissant les conditions de travail des pays d'accueil<sup>25</sup>.

La plupart du temps, les EMN respectent bien la législation du pays, davantage même que les entreprises locales. Mais lorsqu'il s'agit du bâtiment, les entrepreneurs asiatiques semblent ignorer les droits des travailleurs et la législation pertinente (Fédération des employeurs de Namibie).

De nombreuses réponses<sup>26</sup> ont exprimé des inquiétudes quant au faible niveau des salaires et aux variations de salaire observées; et l'une a fait le lien entre salaire peu élevé et cotisations de sécurité sociale.

Dans le secteur privé, les salaires ne sont pas harmonisés comme dans la fonction publique (Mouvement des entreprises comoriennes, MODEC).

Il faut [proposer] des salaires pouvant permettre aux travailleurs de vivre dignement (Confédération des travailleurs des Comores, CTC)

Les travailleurs sont victimes de bas salaires et de conditions de travail très [précaires], la protection sociale [n'est pas] respectée, ils sont obligés de faire [un nombre exorbitant] d'heures supplémentaires, ils travaillent dix heures par jour et [ne sont] payés que [pour] huit heures seulement... les cotisations pour la protection sociale ne sont pas versées, nonobstant la déduction mensuelle [faite] sur le salaire (Confédération chrétienne des syndicats malgache (SEKRIMA).

Pour ce qui est des écarts de salaires, le syndicat unifié du Swaziland a déclaré que la plupart des EMN respectaient bien les salaires minimums sectoriels mais que les salaires qu'elles proposaient différaient au sein d'une même sous-région. De même, le gouvernement du Kenya a expliqué que la majorité des EMN appliquaient les salaires, prestations et conditions d'emploi fixés par voie réglementaire, mais qu'il était difficile de les convaincre de relever les salaires et les prestations lorsque tout portait à croire que ces EMN versaient des salaires plus élevées dans d'autres pays.

Les pratiques de sous-traitance et d'externalisation auxquelles s'adonnent les EMN sont pointées comme étant à l'origine des bas salaires et des mauvaises conditions de travail<sup>27</sup>.

---

25. Gouvernement du Kenya, Fédération des entreprises du Congo (République du), Fédération des employeurs de Namibie, Confédération chrétienne des syndicats malgaches.

26. Groupement interpatronal du Cameroun, Mouvement des entreprises comoriennes, Confédération générale des entreprises de Côte d'Ivoire, Fédération syndicale des banques, assurances et établissements financiers du commerce et de l'industrie, Burkina Faso, Confédération des travailleurs des Comores, Confédération démocratique des travailleurs du Niger, Syndicat unifié du Swaziland, Confédération chrétienne des syndicats malgaches, Confédération des syndicats de Tanzanie.

27. Gouvernements du Kenya, du Nigéria; Association consultative des employeurs du Nigéria, Confédération nationale des travailleurs du Burkina, Confédération des syndicats autonomes du Cameroun et Syndicat national de la communication du Cameroun.

Certains<sup>28</sup> se montrent préoccupés par le travail des enfants qui sévit dans leurs pays respectifs.

[L'un des défis] consiste à juguler le travail des enfants dans les régions [productrices de] cacaoyers (gouvernement de la Côte d'Ivoire).

Des réponses<sup>29</sup> ont mentionné des difficultés dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail.

La sécurité et l'hygiène sont sources de vive préoccupation, surtout dans les entreprises multinationales d'origine asiatique (Fédération des employeurs de l'Ouganda).

Les questions de sécurité et de santé sont prises en compte dans le cadre du programme «Better Work»; or l'application des mesures y relatives n'a pas pu trouver un écho complet du fait que certaines entreprises ne s'intéressent guère à la question (gouvernement du Lesotho).

Certains ont imputé ces difficultés à l'insuffisance de contrôle de l'application de la législation nationale.

Dans l'ensemble, ce sont les lois qui régissent la sécurité sur le lieu de travail, mais l'Office national de sécurité et de santé du travail s'avère inefficace. Ainsi l'efficacité du système d'inspection est limitée et seul un petit nombre de préposés sont affectés à ces missions d'inspection (Confédération des syndicats de Tanzanie).

Même les entreprises qui d'ordinaire respectent le principe de la sécurité au travail finissent par agir comme les autres, du fait qu'il n'y a aucune sanction pour celles qui exposent leurs travailleurs à des conditions de travail peu sûres (Syndicat unifié du Swaziland).

### Solutions envisagées

S'agissant des solutions envisagées, certaines réponses<sup>30</sup> ont souligné la nécessité de renforcer la capacité des mandants tripartites à examiner les questions relatives aux conditions de travail dans les EMN.

[Collaborer avec les EMN peut contribuer au] maintien de la paix sociale à travers la promotion du dialogue social; [et au] renforcement des capacités techniques des partenaires sociaux par [la voie des] conseils, [par] la conciliation et la formation (gouvernement de la Côte d'Ivoire).

Dans trois réponses, des mesures spécifiques ont été prises pour tenter de résoudre la question des salaires. Le gouvernement du Cameroun a mentionné l'augmentation du salaire minimum garanti pour toutes les professions; le gouvernement de la Côte d'Ivoire a pris des mesures pour augmenter le salaire minimum en vigueur et pour revaloriser le salaire minimum agricole garanti (SMAG); et le Mouvement des entreprises comoriennes (MODEC) a sollicité l'aide de l'OIT pour entreprendre une étude sur l'instauration d'un salaire minimum dans le pays.

Deux organisations<sup>31</sup> ont déclaré avoir entrepris des activités au sujet de l'âge minimum. Le Congrès des syndicats du Malawi a fait observer que le ministère du Travail avait, avec le soutien technique de l'OIT, lancé une enquête sur le travail des enfants au Malawi; et il a évoqué un projet conjoint entre le gouvernement, les partenaires sociaux, l'OIT, une EMN et des communautés qui produisent du tabac.

---

28. Gouvernements de la Côte d'Ivoire, du Kenya; Fédération des employeurs du Kenya, Congrès des syndicats du Malawi, Congrès des syndicats de Tanzanie.

29. Gouvernements de la Côte d'Ivoire, du Kenya, du Lesotho; Fédération des employeurs de l'Ouganda, Congrès des syndicats de Tanzanie, Syndicat unifié du Swaziland.

30. Gouvernements de la Côte d'Ivoire, du Kenya; Confédération générale des entreprises de Côte d'Ivoire.

31. Fédération des employeurs du Kenya, Congrès des syndicats du Malawi.

S'agissant de la sécurité et de la santé au travail, le Conseil national du patronat du Sénégal a indiqué que les EMN qui exerçaient des activités dans le pays avaient adopté de bonnes politiques et de bonnes pratiques, et il considérait que la diffusion de ces bonnes pratiques pouvait avoir des effets d'entraînement sur d'autres entreprises. Le gouvernement du Niger a organisé la sixième édition du Salon africain de la prévention des risques professionnels. Un certain nombre de gouvernements<sup>32</sup> ayant répondu au questionnaire ont souligné le bien-fondé de la législation en vigueur qui impose l'établissement de comités de sécurité et de santé dans les entreprises.

#### 4.2.4 Les relations professionnelles

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

##### Difficultés rencontrées

De nombreuses organisations de travailleurs<sup>33</sup> ont signalé des difficultés en matière de liberté syndicale et de droit d'organisation.

Le droit syndical est souvent violé de façon très insidieuse. Très peu d'EMN disposent de syndicats de travailleurs (Confédération des syndicats autonomes du Bénin, CSA-Bénin)

Les employeurs des multinationales ont souvent du mal à autoriser les travailleurs à faire valoir leur droit à la liberté syndicale et refusent de conclure des conventions collectives avec les syndicats (Fédération des syndicats somaliens, FESTU).

Plusieurs organisations de travailleurs<sup>34</sup> ont indiqué que certains secteurs économiques étaient davantage exposés aux pratiques déloyales en matière de liberté syndicale et de droit d'organisation, comme les secteurs des mines, du pétrole, du bâtiment et de l'agriculture (tabac et thé).

Parmi les principales causes identifiées, les réponses citent les différences culturelles, la sous-traitance, la menace de mettre un terme aux contrats afin d'intimider les travailleurs<sup>35</sup> et la corruption.

Les EMN préfèrent traiter avec les délégués du personnel et découragent la syndicalisation (Union nationale des syndicats des travailleurs du Bénin, UNSTB).

Les EMN des secteurs minier et pétrolier veulent de plus en plus importer des pratiques de l'extérieur, pratiques qui sapent ou tendent à remplacer la pratique et la culture des relations professionnelles instituées de longue date au Ghana (Confédération des syndicats du Ghana).

Certains employeurs demandent [purement et simplement] à leurs employés s'ils [font partie] d'un syndicat (Confédération chrétienne des syndicats malgaches, SEKRIMA)

Le Syndicat des mines, de l'énergie, de la construction et des secteurs connexes de Tanzanie a indiqué que 200 travailleurs avaient été licenciés pour avoir exercé des activités syndicales. Le recours à la sous-traitance et aux travailleurs journaliers est aussi une méthode couramment utilisée par les employeurs pour court-circuiter les syndicats... Les détenteurs

32. Gouvernements du Cameroun, du Kenya, de Maurice, du Niger.

33. Confédération des syndicats autonomes du Bénin, Union nationale des syndicats des travailleurs du Bénin, Confédération nationale des travailleurs du Burkina, Congrès des syndicats du Ghana, Confédération chrétienne des syndicats malgaches, Congrès des syndicats du Malawi, Organisation des travailleurs du Mozambique, Fédération des syndicats somaliens, Syndicat unifié du Swaziland, Congrès des syndicats de Tanzanie.

34. Confédération syndicale burkinabé, Confédération nationale des travailleurs du Burkina, Congrès des syndicats du Ghana, Congrès des syndicats du Malawi, Congrès des syndicats de Tanzanie.

35. Confédération nationale des travailleurs du Burkina, Confédération chrétienne des syndicats malgaches, Organisation des travailleurs du Mozambique, Union nationale des syndicats des travailleurs du Bénin, Congrès des syndicats du Ghana, Congrès des syndicats de Tanzanie.

d'intérêts miniers internationaux sont engagés dans des activités antisyndicales et versent des pots de vins aux fonctionnaires du ministère de l'Inspection du travail afin qu'ils passent outre les plaintes des travailleurs ou qu'ils rédigent des rapports favorables sur les conditions de travail (Confédération des syndicats de Tanzanie).

La Confédération des syndicats de Tanzanie a indiqué par ailleurs que les employeurs refusaient parfois aux syndicats l'accès aux bâtiments.

Des problèmes ont aussi été signalés en ce qui concerne la négociation collective. Les organisations de travailleurs du Burkina Faso, de Madagascar, du Malawi et de Mozambique<sup>36</sup> ont condamné l'insuffisance de conventions collectives conclues avec les EMN.

Les EMN fixent leurs conditions de travail (salaires et [prestations], horaires de service...) et les travailleurs sont obligés de s'y conformer. Un exemple patent qui est d'actualité concerne l'adoption de la convention collective sectorielle des mines qui, depuis 2011, fait l'objet de négociations entre les employeurs (pour majorité des EMN), les représentants des travailleurs et le gouvernement. Aujourd'hui, cette procédure connaît un blocus du fait des employeurs qui ne sont pas favorables à son adoption (Confédération nationale des travailleurs burkinabés, CNTB)

Certains gouvernements ont aussi relevé des difficultés dans le domaine de la négociation collective.

Un nombre significatif de travailleurs ne peuvent participer au processus de négociation collective, y compris ceux employés dans les EMN, et tout particulièrement ceux travaillant pour les sous-traitants des EMN (gouvernement du Kenya).

Dans certains cas, les bureaux régionaux des EMN ou les sociétés mères donnent aux gérants des instructions tendant à réduire la portée des consultations et à limiter le champ d'application de la négociation collective (gouvernement du Malawi).

Pour ce qui concerne la diffusion d'informations lors des négociations, l'Organisation des travailleurs du Mozambique (OTM-CS) a expliqué que les travailleurs locaux ne disposaient que de très peu d'informations sur les profits réalisés et que, de fait, ils avaient du mal à justifier leurs demandes d'augmentation de salaire.

Le gouvernement du Kenya a fait observer que les consultations n'étaient pas optimales compte tenu de l'absence d'organisations de travailleurs établies. Le Congrès des syndicats du Malawi a indiqué que bien souvent la transmission d'informations entre partenaires sociaux faisait défaut, mais il souligne néanmoins que des consultations avaient parfois lieu en bonne et due forme.

S'agissant de l'examen des réclamations, les difficultés proviennent du peu de connaissance des exigences légales ou de l'absence de conséquences lorsque la loi n'est pas appliquée, ainsi que des problèmes de capacité de l'entreprise ou de l'absence de mécanismes institutionnels.

La loi prévoit une procédure de règlement des conflits qui est valable pour toutes les entreprises, y compris les EMN. Mais parfois, les procédures ne sont pas respectées... Il s'avère difficile d'inciter les EMN à satisfaire aux exigences légales relatives aux procédures de règlement des conflits lorsqu'il existe des conventions collectives, vu que les moyens de contrôle dont disposent les services d'inspection du travail sont insuffisants (gouvernement du Kenya).

[Les EMN] ne sont pas capables de résoudre les réclamations de leur personnel car [beaucoup de] revendications ne sont résolues qu'après intervention ou bien après l'obtention de la mise en demeure (Confédération chrétienne des syndicats malgaches, SEKRIMA).

---

36. Confédération nationale des travailleurs du Burkina, Confédération chrétienne des syndicats malgaches, Congrès des syndicats du Malawi, Organisation des travailleurs du Mozambique.

Le gouvernement n'a pas institué de mécanisme bien conçu de conciliation ou d'arbitrage. L'accès à la justice est difficile du fait que les tribunaux ne se trouvent que dans les villes. Le médiateur, les tribunaux de relations professionnelles et la Commission des droits de l'homme au Malawi ne disposent pas de financements suffisants (Congrès des syndicats du Malawi).

### Solutions envisagées

Certaines réponses ont relevé les avantages et les possibilités que peuvent offrir les droits de la liberté syndicale et de la négociation collective, lorsqu'ils sont garantis.

Lorsque les travailleurs sont organisés et qu'il existe une convention collective, les salaires, prestations et conditions de travail tendent à être plus favorables que lorsqu'il n'y a pas de convention collective... On peut recourir aux relations d'emploi et aux relations commerciales entre les EMN et leurs fournisseurs pour sensibiliser ces employeurs secondaires à la nécessité de mettre en place un dispositif de négociation collective dans leurs entreprises (gouvernement du Kenya).

Les EMN peuvent apporter leur pierre à l'édifice en veillant à ce que ce droit fondamental soit reconnu au Swaziland, en permettant aux travailleurs de constituer des organisations de leur choix et/ou de s'y affilier mais aussi en collaborant avec le gouvernement pour garantir la liberté syndicale ou la faire appliquer lorsqu'elle fait défaut (Syndicat unifié du Swaziland).

Le [domaine] le plus pertinent serait la négociation collective parce que, par elle, on peut atteindre d'autres domaines [de la Déclaration sur les EMN] (Organisation nationale des travailleurs de Sao Tomé-et-Principe, ONTSTP, Union générale des travailleurs de Sao Tomé-et-Principe, UGT-STP).

D'autres<sup>37</sup> ont indiqué que des initiatives proposant une révision de la législation et de la réglementation régissant la liberté syndicale étaient en cours. La Fédération des employeurs du Kenya a fait observer que la législation du travail qui s'applique aux EMN dans ce pays prévoit un mécanisme de règlement des conflits comportant un dialogue social entre les parties en cause et un arbitrage par le Tribunal du travail.

Plusieurs organisations d'employeurs<sup>38</sup> ont souligné le rôle qu'elles jouent en fournissant des informations et des conseils aux entreprises multinationales qui exercent leurs activités dans leur pays.

Nous recrutons aussi parmi nos membres des associations d'entreprises multinationales afin de les aider à traiter certaines questions liées au travail. Ainsi, l'Association des Chinois d'outremer compte parmi nos membres et la législation du travail de l'Ouganda a été traduite en chinois pour faciliter son application et réduire les conflits du travail (Fédération des employeurs de l'Ouganda).

---

37. Gouvernement du Kenya, Fédération syndicale des banques, assurances et établissements financiers du commerce et de l'industrie, Burkina Faso.

38. Conseil national du patronat burkinabé, Association consultative des employeurs du Nigéria, Fédération des employeurs de l'Ouganda.

## 4.2.5 Autre

En dehors des domaines de la Déclaration sur les EMN analysés ci-dessus, les personnes interrogées ont mentionné certaines initiatives prises en matière de RSE<sup>39</sup>; la mise en place d'infrastructures dans les collectivités où s'exercent les activités<sup>40</sup>; l'uniformisation, de part et d'autre des frontières, des conditions de travail, des salaires et prestations pour les salariés d'une même EMN; et la mise en œuvre de clauses sociales<sup>41</sup>.

Certaines réponses ont également relevé que les EMN pouvaient contribuer au transfert de technologie là où elles sont implantées<sup>42</sup>.

## 4.3 Dialogue et consultation

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

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

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

Les réponses reçues témoignent de l'importance des activités menées par les mandants dans le cadre des EMN ainsi que d'une forte mobilisation de leur part.

### 4.3.1 Gouvernements

Quarante-trois pour cent des gouvernements qui ont répondu ont confirmé qu'ils disposaient d'un représentant officiel ou d'un bureau servant d'interlocuteur avec les représentants des EMN étrangères, le plus souvent au sein du ministère du travail, du ministère du commerce et de l'investissement ou encore du ministère de l'industrie (figure 4.2). Le gouvernement du Togo dispose, lui, d'un interlocuteur au sein du Conseil national du dialogue social, et le gouvernement de Sao Tomé-et-Principe a indiqué que c'était la Chambre de commerce, d'industrie, d'agriculture et des services qui faisait fonction d'interlocuteur.

Trois gouvernements ont indiqué l'existence d'un interlocuteur avec les gouvernements de pays tiers concernant la conduite des EMN exerçant des activités dans leur pays. Au Nigéria, ce rôle revient à la Commission de promotion des investissements et au Niger au ministère des Affaires étrangères. Le gouvernement de Sao Tomé-et-Principe a mentionné l'existence d'un interlocuteur avec l'entreprise paraétatique Sonangol.

S'agissant des consultations relatives aux activités des EMN, de nombreux gouvernements ont indiqué qu'ils engageaient périodiquement des dialogues. Ainsi, en Tunisie, le ministère du Développement et de la Coopération internationale organise régulièrement des réunions interministérielles avec les EMN, et divers ministères ont programmé des réunions portant sur les secteurs qui attirent le plus les EMN. Le gouvernement du Niger convoque deux réunions par an avec les EMN et les partenaires sociaux et il a engagé un débat dans le cadre de l'Initiative pour la transparence dans l'industrie extractive.

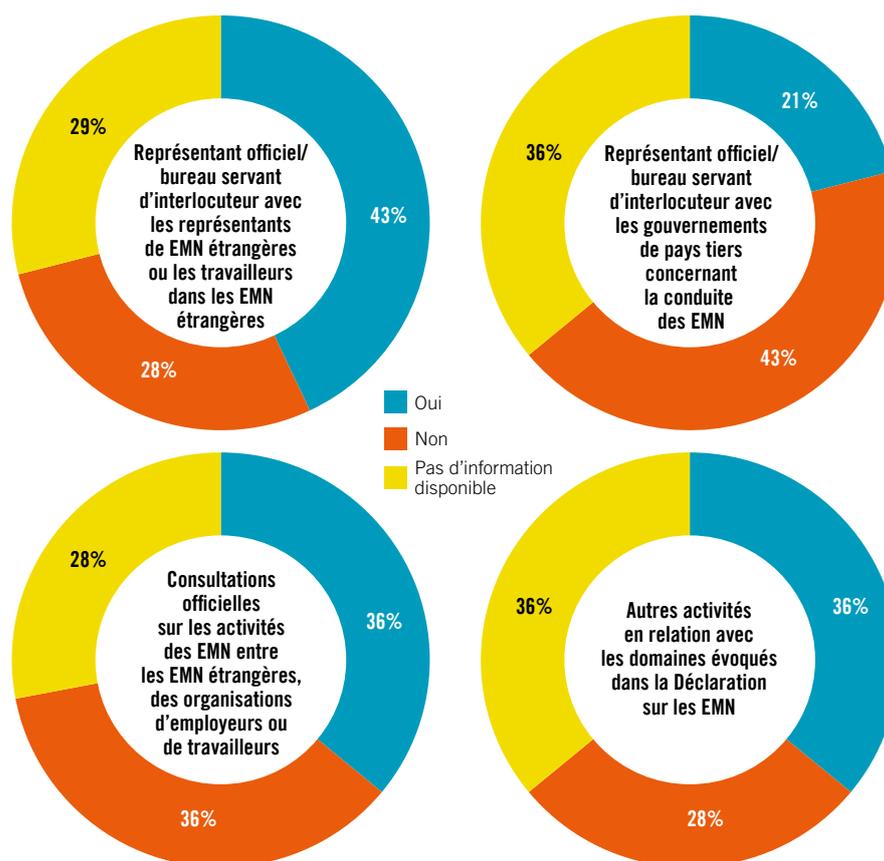
39. Gouvernement de la Tunisie.

40. Confédération nationale des travailleurs de Guinée.

41. Congrès des syndicats du Zimbabwe.

42. Gouvernements du Kenya, du Nigéria; Fédération des employeurs de la Sierra Leone, Congrès des syndicats de Tanzanie.

**Figure 4.2 Dialogue et consultation, gouvernements**



Le calcul des pourcentages s'est fait en divisant le nombre de réponses des gouvernements à chaque question spécifique («oui», «non», «pas d'information disponible») par le nombre total de gouvernements qui ont répondu. Exemple: 6 sur 14 (43 pour cent) des gouvernements ont répondu «oui» à la question «Dans votre pays, le gouvernement dispose-t-il d'un représentant officiel ou d'un bureau servant d'interlocuteur avec les représentants des EMN étrangères, y compris les représentants des travailleurs des EMN étrangères?».

Certains gouvernements ont introduit un processus de consultation avec les EMN dans le dispositif de dialogue tripartite en vigueur:

Une consultation officielle associant les EMN... est envisagée dans le cadre des structures nationales de consultation tripartite, comme le Conseil national du travail et les comités consultatifs des salaires, en fonction des secteurs industriels dans lesquels les EMN exercent leurs activités ou envisagent de le faire. Il existe d'autres cadres consultatifs, comme l'Autorité des zones franches d'exportation et les petits-déjeuners débat (gouvernement du Kenya).

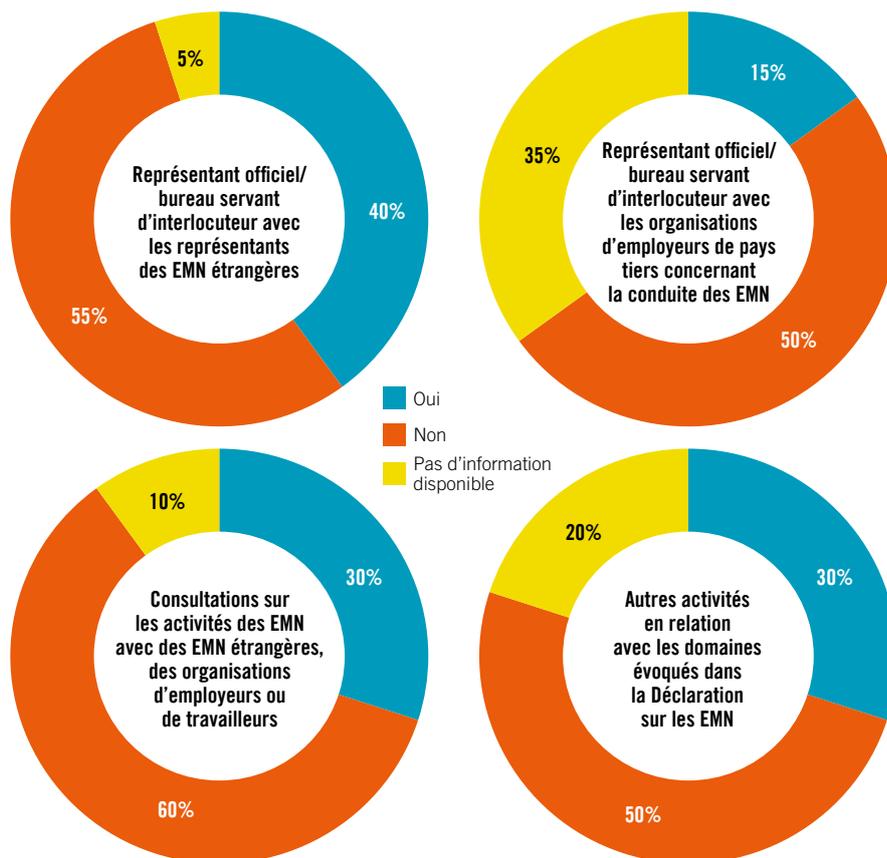
Le gouvernement du Lesotho a engagé des consultations avec les EMN dans le cadre de la Commission nationale consultative du travail. Le gouvernement du Zimbabwe a mentionné une démarche complémentaire qui prévoit un mécanisme visant à faciliter le dialogue en cours; des fonds d'actionnariat ouverts à la collectivité ont été mis en place pour que, en devenant actionnaires, les collectivités locales soient davantage associées aux EMN qui exercent leurs activités dans la région.

S'agissant de l'organisation d'autres activités en relation avec les domaines évoqués dans la Déclaration sur les EMN, 36 pour cent des gouvernements ont indiqué en avoir organisé et le même pourcentage a mené des consultations officielles sur les activités des EMN entre les EMN étrangères, des organisations d'employeurs et de travailleurs (figure 4.2)

### 4.3.2 Organisations d'employeurs

Quarante pour cent des organisations d'employeurs ont indiqué avoir des représentants officiels servant d'interlocuteurs avec les EMN étrangères (figure 4.3). Beaucoup<sup>43</sup> ont précisé que cet interlocuteur intervenait à la fois pour les EMN et les entreprises locales du pays, en tant que membre de l'organisation d'employeurs. Dans certaines fédérations, cet interlocuteur est en charge d'un groupe spécifique d'EMN étrangères, comme c'est le cas au Kenya avec le programme Chine-Afrique de la Fédération des employeurs du Kenya. Pour la Fédération des employeurs de l'Ouganda, c'est le coordinateur du Pacte mondial des Nations Unies en Ouganda qui fait office d'interlocuteur avec les EMN étrangères.

Figure 4.3 Dialogue et consultation, organisations d'employeurs



Le calcul des pourcentages s'est fait en divisant le nombre de réponses des organisations d'employeurs à chaque question spécifique («oui», «non», «pas d'information disponible») par le nombre total d'organisations d'employeurs qui ont répondu. Exemple: 8 sur 20 (40 pour cent) des organisations d'employeurs ont répondu «oui» à la question «Dans votre pays, votre organisation dispose-t-elle d'un représentant officiel ou d'un bureau servant d'interlocuteur avec les représentants des EMN étrangères?».

Quelques organisations (15 pour cent) ont indiqué avoir un interlocuteur avec les organisations d'employeurs de pays tiers concernant la conduite des entreprises multinationales. La Fédération des employeurs du Kenya a précisé qu'elle facilitait les contacts avec les organisations d'employeurs étrangères dans le cadre de l'Organisation des employeurs de l'Afrique de l'Est et de Business Africa. Parfois, l'interlocuteur avec les organisations d'employeurs de pays tiers est en charge d'un secteur spécifique.

43. Conseil national du patronat Burkinabé, Confédération générale des entreprises de Côte d'Ivoire, Union nationale du patronat mauritanien, Conseil national du patronat du Sénégal.

La Chambre des mines du Burkina Faso (CMB), qui est membre du patronat burkinabé, sert d'interlocutrice aux organisations d'employeurs de pays tiers pour les sociétés multinationales exerçant dans les activités minières (Conseil national du patronat burkinabé, CNPB).

Selon les réponses des organisations d'employeurs, leurs consultations avec les EMN étrangères, les gouvernements ou les organisations de travailleurs semblent avoir lieu de manière plutôt ponctuelle. Le Conseil national du patronat burkinabé (CNPB) a expliqué que ces consultations n'intervenaient qu'en cas de litige avec une entreprise particulière. Le Conseil national du patronat du Bénin (CNP-Bénin) estime que l'institution de consultations régulières pourrait avoir des effets bénéfiques.

Les questions abordées lors de ces consultations vont d'un échange général de vues à des questions très spécifiques. La Confédération générale des entreprises algériennes (CGEA) a indiqué que les entreprises organisaient des rencontres et journées d'information avec les EMN uniquement pour échanger des informations économiques et commerciales. La Fédération des employeurs du Kenya a organisé des consultations sur les questions du permis de travail, sur le traitement des travailleurs locaux par les EMN et sur l'aide à l'intégration des employeurs étrangers sur le marché du travail kényen.

Outre ces consultations, un certain nombre d'employeurs ont indiqué qu'ils organisaient des activités en relation avec les domaines évoqués dans la Déclaration sur les EMN, comme la promotion de l'emploi, l'externalisation et l'égalité des chances<sup>44</sup>, les salaires<sup>45</sup> et autres conditions de travail, la sécurité et l'hygiène, les conflits du travail<sup>46</sup>, le système judiciaire<sup>47</sup> et les liens commerciaux entre les EMN et les PME<sup>48</sup>, de même que sur des questions plus vastes de développement comme la transition démocratique et la reprise économique<sup>49</sup>. Dans le cadre de la stratégie d'évaluation de l'OIT pour un environnement favorable aux entreprises durables (EESD) conduite en 2014, l'Association des employeurs du Lesotho a accueilli un séminaire de sensibilisation à la Déclaration sur les EMN.

### 4.3.3 Organisations de travailleurs

Plus de la moitié des organisations de travailleurs qui ont répondu (52 pour cent) ont confirmé qu'elles disposaient d'interlocuteurs avec les représentants des travailleurs des EMN étrangères (figure 4.4). Ces interlocuteurs sont soit des représentants du personnel des EMN, soit des personnels des branches syndicales<sup>50</sup>, et ils se trouvent soit dans l'organisme syndical principal<sup>51</sup> soit dans les différentes régions géographiques<sup>52</sup>.

Trente-six pour cent des organisations de travailleurs<sup>53</sup> ont indiqué qu'elles disposaient d'interlocuteurs avec les organisations de travailleurs de pays tiers concernant la conduite des EMN. Une organisation a souligné l'importance de la communication transfrontière:

---

44. Confédération nationale des employeurs de Djibouti.

45. Confédération nationale des employeurs de Djibouti.

46. Fédération des employeurs de l'Ouganda.

47. Conseil national du patronat burkinabé.

48. Confédération générale des entreprises de Côte d'Ivoire.

49. Conseil national du patronat burkinabé.

50. Confédération des syndicats autonomes du Cameroun et Syndicat national de la communication du Cameroun, Congrès des syndicats du Ghana, Confédération nationale des travailleurs de Guinée, Organisation centrale des syndicats (Kenya), Confédération libre des travailleurs de Mauritanie, Confédération démocratique des travailleurs du Niger, Syndicat des mineurs de Zambie.

51. Confédération syndicale burkinabé.

52. Congrès des syndicats du Malawi

53. Confédération des syndicats autonomes du Cameroun et Syndicat national de la communication du Cameroun, Union générale des travailleurs du Cameroun, Confédération des travailleurs des Comores, Organisation centrale des syndicats (Kenya), Confédération chrétienne des syndicats malgaches, Congrès des syndicats du Malawi, Confédération libre des travailleurs de Mauritanie, Confédération nationale des travailleurs du Sénégal, Syndicat unifié du Swaziland.

Nous pensons qu'il faut une organisation particulière pour les multinationales car les décisions se prennent au niveau de la maison mère, et les filiales ne font qu[e les] appliquer. Il faut surtout mettre en place un réseau de travailleurs [chargé d'œuvrer à l'élaboration] d'accords mondiaux qui s'appliqueraient à tous dans une même multinationale (Fédération syndicale des banques, assurances et établissements financiers, du commerce et de l'industrie, FESBACI).

L'interlocuteur peut être le secrétaire général<sup>54</sup> ou un membre de l'organisation des travailleurs; cette fonction peut aussi être partagée entre les syndicats sectoriels intéressés<sup>55</sup>. Plusieurs organisations ont souligné le rôle important des fédérations syndicales mondiales qui facilitent la consultation transfrontière entre les syndicats d'un même secteur<sup>56</sup>.

Certaines organisations ont indiqué que les syndicats en Afrique consultent directement les EMN<sup>57</sup>, qu'ils participent aux consultations faisant intervenir le gouvernement<sup>58</sup> et l'organisation d'employeurs<sup>59</sup> et consultent d'autres organisations de travailleurs du pays et de la région<sup>60</sup>. Une organisation<sup>61</sup> a évoqué des consultations avec une organisation non gouvernementale (ONG) qui s'emploie à promouvoir les droits de l'homme, la paix et une bonne gouvernance dans le pays. La Confédération nationale des travailleurs du Sénégal (CNTS) a mentionné une consultation particulièrement importante axée sur «la responsabilité sociale des entreprises au niveau des EMN françaises installées au Sénégal», organisée conjointement par deux syndicats français. Le Congrès des syndicats du Zimbabwe a mené des enquêtes, des campagnes de formation et de sensibilisation pour s'assurer que les travailleurs participaient bien aux consultations avec le gouvernement sur les questions du travail.

Plusieurs organisations ont indiqué l'existence de dialogues ou de consultations tripartites au sujet des activités des EMN, de manière soit régulière soit ponctuelle<sup>62</sup>.

Outre les consultations, plusieurs organisations de travailleurs (44 pour cent) ont indiqué qu'elles avaient mis en place des formations<sup>63</sup>, des campagnes sur des sujets spécifiques (notamment la sécurité et l'hygiène<sup>64</sup>) et des séminaires visant à rendre compte des résultats des études portant sur les conditions de travail (figure 4.4)<sup>65</sup>.

Deux organisations de travailleurs<sup>66</sup> ont indiqué que la liberté syndicale et le droit d'organisation étaient les sujets phares qui faisaient l'objet de consultations:

Les consultations dans le domaine de la liberté syndicale et du droit d'organisation sont nombreuses puisque la plupart de ces entreprises [multinationales] bénéficient de diverses exonérations et dérogations de la part du gouvernement, eu égard notamment aux taxes et aux droits des travailleurs, ce qui les a souvent incitées à résister à la syndicalisation. Cette résistance a souvent donné lieu à des grèves menées par les travailleurs de ces entreprises, contraignant de fait le gouvernement à intervenir et à autoriser l'organisation des syndicats (Organisation centrale des syndicats, Kenya).

54. Confédération chrétienne des syndicats malgaches.

55. Union générale des travailleurs du Cameroun, Organisation centrale des syndicats (Kenya).

56. Congrès des syndicats du Malawi, Confédération des syndicats autonomes du Cameroun et Syndicat national de la communication du Cameroun, Union générale des travailleurs du Cameroun.

57. Confédération chrétienne des syndicats malgaches, Confédération libre des travailleurs de Mauritanie, Organisation nationale des travailleurs de Sao Tomé-et-Principe et Union générale des travailleurs de Sao Tomé-et-Principe.

58. Confédération nationale des travailleurs du Burkina, Confédération démocratique des travailleurs du Niger, Fédération des syndicats somaliens.

59. Confédération nationale des travailleurs de Guinée, Congrès des syndicats du Malawi.

60. Syndicat unifié du Swaziland, Confédération nationale des travailleurs du Sénégal.

61. Syndicat des mineurs de Zambie.

62. Confédération nationale des travailleurs de Guinée, Organisation centrale des syndicats (Kenya), Congrès des syndicats du Malawi, Congrès des syndicats de Tanzanie, Congrès des syndicats du Ghana, Confédération chrétienne des syndicats malgaches.

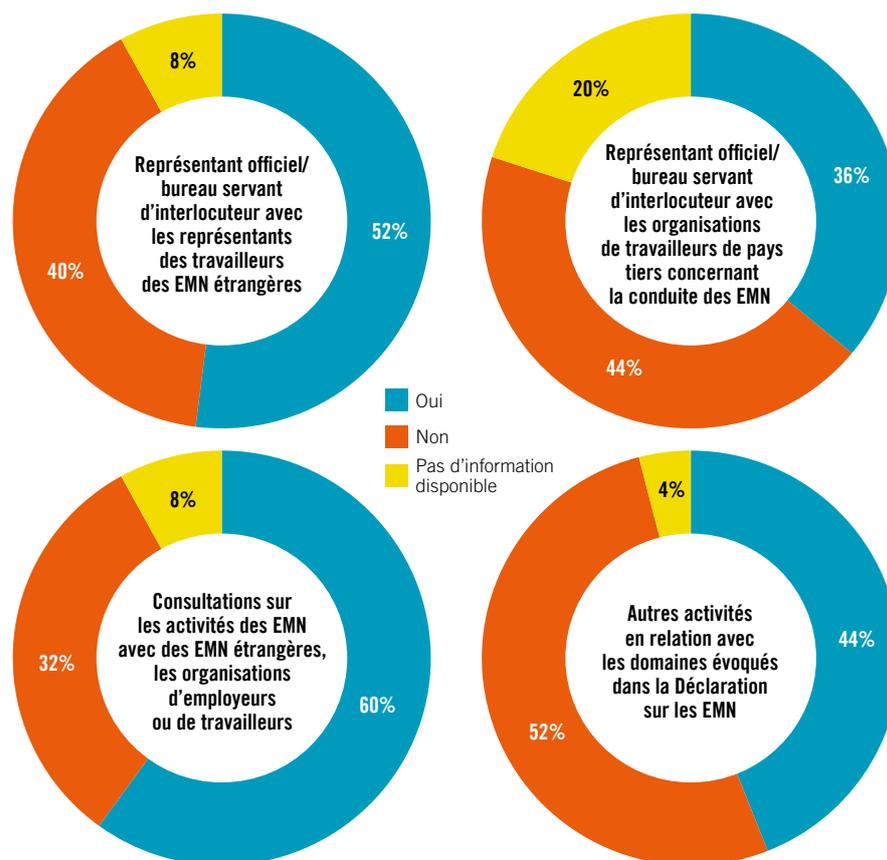
63. Confédération des travailleurs des Comores, Confédération démocratique des travailleurs du Niger, Confédération nationale des travailleurs du Sénégal.

64. Confédération des syndicats autonomes du Bénin, Confédération nationale des travailleurs du Burkina, Organisation centrale des syndicats (Kenya).

65. Organisation des travailleurs du Mozambique.

66. Confédération nationale des travailleurs du Burkina, Organisation centrale des syndicats (Kenya).

**Figure 4.4 Dialogue et consultation, organisations de travailleurs**



Le calcul des pourcentages s'est fait en divisant le nombre de réponses des organisations de travailleurs à chaque question spécifique («oui», «non», «pas d'information disponible») par le nombre total d'organisations de travailleurs qui ont répondu. Exemple: 13 organisations de travailleurs sur 25 (52 pour cent) ont répondu «oui» à la question «Dans votre pays, votre organisation dispose-t-elle d'un représentant officiel ou d'un bureau servant d'interlocuteur avec les représentants des travailleurs des EMN étrangères?».

Parmi les autres questions évoquées par les organisations de travailleurs figurent la formation, notamment pour les travailleurs analphabètes<sup>67</sup>, le respect des conventions collectives<sup>68</sup>, la sécurité et l'hygiène<sup>69</sup> et l'incidence des accords de partenariats économiques sur les travailleurs africains<sup>70</sup>. Deux organisations<sup>71</sup> ont précisé que ce sont les réunions organisées par l'OIT qui ont été les plus utiles:

L'OIT a organisé la réunion bipartite des partenaires sociaux (sur la base de gains mutuels) puis a proposé une réunion pour le développement des compétences en techniques de négociation, à l'intention des représentants des employeurs et des travailleurs des mêmes secteurs sélectionnés (Congrès des syndicats du Malawi)

L'OIT a organisé un atelier de formation de trois jours portant sur le guide «La Déclaration de l'OIT sur les EMN: que dit-elle pour les travailleurs?»... qui a été très riche d'enseignements (Syndicat des mineurs de Zambie).

67. Confédération nationale des travailleurs du Burkina.

68. Confédération des syndicats autonomes du Cameroun et Syndicat national de la communication du Cameroun

69. Confédération des travailleurs des Comores.

70. Confédération démocratique des travailleurs du Niger.

71. Congrès des syndicats du Malawi, Syndicat des mineurs de Zambie.

## 4.4 Promotion des principes de la Déclaration sur les EMN

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

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

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

Un quart des auteurs des réponses ont indiqué avoir engagé une quelconque forme d'activité de promotion, à savoir 32 pour cent des organisations de travailleurs, 21 pour cent des gouvernements et 20 pour cent des organisations d'employeurs (tableau 4.4). Plus de la moitié de ces activités ou initiatives ont été organisées avec l'assistance technique de l'OIT.

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

Entité	Oui	Non	Pas d'information
Gouvernements	21%	36%	43%
Organisations d'employeurs	21%	63%	16%
Organisations de travailleurs	32%	56%	12%

### 4.4.1 Gouvernements

Peu de gouvernements (21 pour cent) ont indiqué avoir organisé des activités ou pris des initiatives destinées à promouvoir la Déclaration sur les EMN. Parmi celles-ci, 67 pour cent ont été organisées en association avec des organisations d'employeurs ou de travailleurs, ou avec leur participation, 33 pour cent étaient des activités organisées en association avec des gouvernements de pays tiers et 67 pour cent ont été menées avec le concours de l'OIT.

Parmi les gouvernements qui ont répondu, seul le Cameroun a indiqué avoir élaboré ou commandé des matériels de promotion portant sur la Déclaration et a précisé avoir mis au point des matériels pour les conférences et tables rondes organisées à l'occasion de la Fête du travail.

### 4.4.2 Organisations d'employeurs

Vingt-et-un pour cent des organisations d'employeurs qui ont répondu ont indiqué avoir organisé des activités comme des ateliers et des réunions consultatives<sup>72</sup> pour promouvoir les domaines de la Déclaration sur les EMN, 75 pour cent de ces activités ayant été organisées en association avec d'autres mandants, ou avec leur participation. La moitié de ces activités ou initiatives ont été menées en association avec les organisations d'employeur de pays tiers; et la moitié avec le concours de l'OIT.

La Fédération des employeurs de l'Ouganda a associé les organisations d'employeurs de trois pays<sup>73</sup> à une initiative sur la législation nationale du travail et la compréhension de la culture nationale afin de réduire les conflits du travail. La Confédération générale des entre-

72. Association des employeurs du Lesotho.

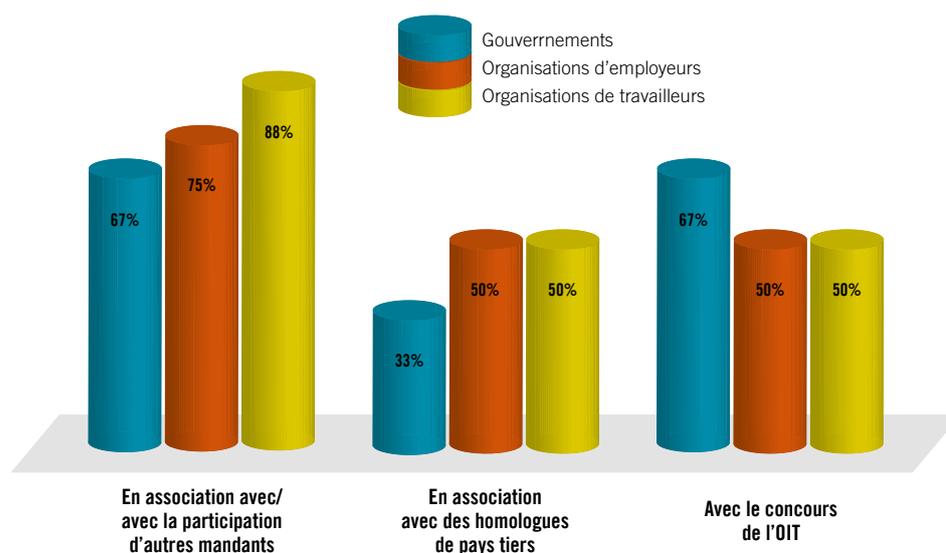
73. Fédération des employeurs de l'Ouganda, Confédération des entreprises norvégiennes, Confédération des entreprises chinoises.

prises de Côte d'Ivoire (CGECI) a expliqué à 16 autres organisations d'employeurs comment elle a traduit les principes de la Déclaration sur les EMN dans la pratique, à l'occasion de la réunion annuelle de la Fédération des organisations patronales de l'Afrique de l'Ouest (FOPA), l'organisation d'employeurs sous-régionale de l'Afrique de l'Ouest. La Fédération des employeurs du Kenya a organisé une table ronde sur l'autonomisation des femmes et a mis au point des guides à l'intention des employeurs sur la sécurité et l'hygiène ainsi que sur le travail des enfants. La Confédération générale des entreprises de Côte d'Ivoire (CGCI) a distribué des matériels de promotion de l'OIT sur la Déclaration sur les EMN.

#### 4.4.3 Organisations de travailleurs

Dans 88 pour cent des réponses, les organisations de travailleurs disaient avoir organisé des activités ou pris des initiatives en association avec d'autres mandants ou avec leur participation; la moitié de ces activités ou initiatives ont impliqué des organisations de travailleurs de pays tiers; et la majorité ont été organisées avec l'assistance technique du BIT, et notamment du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) et du Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique, comme l'ont indiqué les organisations de travailleurs de Guinée, de Madagascar, du Malawi et de la République-Unie de Tanzanie (figure 4.5).

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



Note: Ce graphique représente la quantité d'activités ou d'initiatives qui ont été organisées par groupe de mandants en association avec/avec la participation d'autres mandants, et/ou en association avec des homologues de pays tiers, et/ou avec le concours de l'OIT. Les pourcentages représentent le nombre de réponses positives («oui») par mandant.

Un tiers des organisations de travailleurs ont organisé des activités ou pris des initiatives pour promouvoir les principes de la Déclaration sur les EMN. Trois organisations<sup>74</sup> ont indiqué que quelques activités ou initiatives avaient été organisées en association avec les organisations d'employeurs ou avec leur participation. D'autres<sup>75</sup> ont énuméré des activités ou initiatives organisées en association avec des organisations de travailleurs de pays tiers.

74. Confédération nationale des travailleurs de Guinée, Confédération chrétienne des syndicats malgaches, Confédération libre des travailleurs de Mauritanie.

75. Confédération chrétienne des syndicats malgaches, Congrès des syndicats du Malawi, Confédération libre des travailleurs de Mauritanie.

Un large éventail d'activités ont été mentionnées, allant de la promotion de la Déclaration sur les EMN et de ses principes, lors de réunions et de rencontres<sup>76</sup>, à une campagne sur les salaires minimum<sup>77</sup>, en passant par la promotion des droits du travail et des droits syndicaux<sup>78</sup>, l'évaluation de la liberté syndicale et de la négociation collective dans l'industrie du tabac<sup>79</sup>, le renforcement des capacités dans le domaine de la négociation collective, autant d'initiatives qui ont conduit à la conclusion d'un certain nombre de conventions collectives<sup>80</sup>.

S'agissant des matériels de promotion, la Confédération nationale des travailleurs de Guinée (CNTG) a organisé plusieurs ateliers dans différentes régions, en ayant recours aux différentes langues locales. En Mauritanie, la Confédération libre des travailleurs de Mauritanie (CLTM) a fabriqué des dépliants et des affiches pour des réunions et des campagnes de sensibilisation. La Confédération des travailleurs des Comores (CTC) s'est inspirée des publications du BIT pour ses activités de formation. La Confédération chrétienne des syndicats malgaches (SEKRIMA) a mis au point un modèle de convention collective et l'Organisation centrale des syndicats du Kenya a élaboré des matériels de promotion dans le domaine de l'égalité de chances et de traitement et dans celui de la sécurité et l'hygiène.

## 4.5 Autres informations

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

Le questionnaire a donné aux mandants tripartites l'occasion de fournir des informations complémentaires sur la promotion de la Déclaration sur les EMN aux niveaux national, régional et international.

De nombreux gouvernements et organisations de travailleurs<sup>81</sup> ayant répondu au questionnaire ont demandé à l'OIT et à ses mandants d'accroître leurs efforts pour promouvoir la Déclaration des EMN en Afrique. La Confédération nationale des travailleurs du Sénégal (CNTS) a suggéré de mettre en place des points focaux pour la Déclaration sur les EMN dans chaque pays et pour chaque mandant et d'établir un réseau africain.

Plusieurs gouvernements et organisations de travailleurs<sup>82</sup> ont insisté sur le fait que l'application de la Déclaration devait faire l'objet de discussions au niveau du pays:

Les gouvernements pour leur part devraient organiser des forums où la Déclaration sur les EMN serait portée à l'attention des EMN, et mettre au point un cadre dans lequel les EMN assumerait leurs responsabilités conformément à la Déclaration et aux pratiques nationales (Gouvernement du Nigéria).

---

76. Confédération nationale des travailleurs de Guinée.

77. Organisation centrale des syndicats (Kenya).

78. Organisation centrale des syndicats (Kenya).

79. Congrès des syndicats du Malawi.

80. Confédération des travailleurs des Comores.

81. Gouvernements du Kenya, du Malawi, de la Mauritanie, du Nigéria, du Zimbabwe; Confédération générale des entreprises algériennes, Groupement interpatronal du Cameroun, Fédération des entreprises du Congo (République du), Confédération nationale des employeurs de Djibouti, Confédération nationale des travailleurs du Burkina, Fédération des employeurs du Kenya, Union générale des travailleurs du Cameroun, Confédération nationale des travailleurs de Guinée, Organisation centrale des syndicats (Kenya), Confédération chrétienne des syndicats malgaches, Confédération libre des travailleurs de Mauritanie, Confédération nationale des travailleurs du Sénégal, Fédération des employeurs de la Sierra Leone, Congrès des syndicats du Zimbabwe.

82. Gouvernements de la Mauritanie, du Nigéria, de la République-Unie de Tanzanie, du Togo; Confédération nationale des travailleurs du Burkina, Confédération nationale des travailleurs de Guinée, Confédération chrétienne des syndicats malgaches.

Certains ont suggéré de cibler des secteurs économiques spécifiques, comme la construction, le pétrole<sup>83</sup> et les mines, les télécommunications et des banques, qui comportent de nombreuses EMN<sup>84</sup>.

Plusieurs réponses<sup>85</sup> ont insisté sur la nécessité de mettre au point des matériels de formation et de communication et de traduire la Déclaration sur les EMN dans les langues locales. Le gouvernement de la République-Unie de Tanzanie et la Fédération des employeurs de l'Ouganda ont souligné à quel point il était important de mettre en commun les bonnes pratiques sur la mise en œuvre de la Déclaration sur les EMN afin de mieux illustrer comment appliquer ses principes.

La Confédération nationale des travailleurs de Guinée (CNTG) a souligné l'intérêt d'instaurer une coopération entre les organisations de travailleurs aux niveaux national, régional et international pour qu'elles obtiennent davantage d'informations au sujet des pratiques des EMN dans les pays du siège et les pays d'accueil.

Deux organisations<sup>86</sup> ont souligné le rôle clé que les organisations d'employeurs peuvent jouer dans la promotion de la Déclaration sur les EMN, dans leurs pays. D'autres organisations d'employeurs<sup>87</sup> s'interrogeaient encore sur leur rôle. La Fédération des employeurs de la Sierra Leone a fait valoir que le fait de remplir le questionnaire les a conduits à réfléchir sur ce qui pouvait contribuer à promouvoir et à faire appliquer la Déclaration sur les EMN et n'allait pas manquer de déboucher sur des actions concrètes.

Certaines organisations de travailleurs<sup>88</sup> ont appelé à renforcer le mécanisme de suivi de la Déclaration sur les EMN. Plusieurs réponses<sup>89</sup> ont indiqué qu'il importait d'adopter des politiques et cadres réglementaires pour promouvoir l'application des principes de la Déclaration sur les EMN. Au Burkina Faso, la Fédération syndicale des banques, assurances et établissements financiers, du commerce et de l'industrie (FESBACI) a demandé que les questions relatives à la parité et aux jeunes soient intégrées dans des activités visant la promotion de la Déclaration sur les EMN.

Enfin certains ont exprimé la nécessité de renforcer la capacité des mandants de l'OIT afin qu'ils puissent promouvoir et appliquer de manière appropriée et efficace les principes de la Déclaration sur les EMN, et d'autres se sont montrés désireux de recevoir l'assistance de l'OIT<sup>90</sup>. Une organisation a réclamé des fonds<sup>91</sup> à cet effet.

---

83. Congrès des syndicats du Ghana.

84. Confédération nationale des travailleurs de Guinée.

85. Gouvernement de la Mauritanie, Association des employeurs du Lesotho, Confédération nationale des travailleurs du Burkina, Syndicat des mineurs de Zambie.

86. Fédération des employeurs du Kenya, Fédération des employeurs de Zambie.

87. Mouvement des entreprises comoriennes, Fédération des employeurs de la Sierra Leone.

88. Confédération nationale des travailleurs du Burkina, Confédération chrétienne des syndicats malgaches, Confédération nationale des travailleurs du Sénégal.

89. Gouvernements du Kenya, de la République-Unie de Tanzanie; Syndicat des mineurs de Zambie.

90. Gouvernements du Malawi, du Nigéria; Fédération des entreprises du Congo (République du), Fédération des employeurs de la Sierra Leone, Syndicat des mineurs de Zambie, Union générale des travailleurs du Cameroun, Confédération libre des travailleurs de Mauritanie, Congrès des syndicats du Zimbabwe.

91. Fédération des employeurs du Kenya.



# Remarques finales

## 5

**L**e grand nombre de réponses reçues des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs de la région Afrique témoigne de l'intérêt qu'ils portent aux IDE et aux activités des EMN et, partant, du souci qu'ils ont de recenser les difficultés rencontrées dans ce contexte et les solutions envisagées afin de garantir un travail décent et instaurer une croissance inclusive dans la région.

La promotion de l'emploi a été le domaine de la Déclaration sur les EMN qui a été cité le plus souvent pour sa pertinence par les trois groupes de mandants. Etant donné qu'au cours des quinze prochaines années, un nouvel arrivant sur trois sur le marché mondial du travail sera africain, la création d'emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité est donc, pour les pays africains, un objectif prioritaire qui devrait les inciter à attirer des IDE. Les EMN peuvent, grâce à leurs investissements et à leurs activités, contribuer à promouvoir le travail décent, le développement durable et la croissance inclusive en Afrique. Cette démarche est d'autant plus d'actualité qu'elle s'inscrit dans le cadre du nouveau programme de développement durable à l'horizon 2030 et des efforts déployés par l'Afrique et ses partenaires pour atteindre les objectifs de développement durable.

De nombreux gouvernements, organisations d'employeurs et de travailleurs sont déjà pourvus de divers mécanismes de dialogue et de consultation au sujet des activités des EMN. Quarante pour cent au moins de chaque groupe de mandants a indiqué disposer d'un représentant officiel ou d'un bureau servant d'interlocuteur avec les EMN étrangères. S'agissant des consultations avec d'autres gouvernements et organisations d'employeurs et de travailleurs de pays tiers, les organisations de travailleurs sembleraient être plus nombreuses que les autres mandants à disposer d'un d'interlocuteur à cet effet, trente-six pour cent ayant un interlocuteur avec les organisations de travailleurs de pays tiers. Cependant, ces consultations sur les activités des EMN varient quant à la forme, à la fréquence et aux types d'intervenants. Plus de la moitié des organisations de travailleurs ont indiqué prendre part à ces consultations, contre 36 pour cent pour les gouvernements et 30 pour cent pour les organisations d'employeurs. Renforcer les structures tripartites existantes qui sous-tendent les débats sur les IDE et les activités des EMN et diffuser les pratiques en vigueur et les enseignements tirés de l'expérience pourraient améliorer le dialogue et le partage d'informations entre les mandants tripartites et, partant, déboucher sur des politiques plus efficaces.

Un quart des mandants ayant répondu au questionnaire avaient organisé des activités, ces dernières années, pour promouvoir les principes de la Déclaration sur les EMN, dont plus de la moitié avaient été organisées avec l'assistance technique du BIT. Beaucoup d'entre elles faisaient du reste intervenir d'autres mandants.

Les informations recueillies directement auprès des mandants tripartites donnent des éléments à prendre en considération pour définir l'aide future que l'OIT va apporter à la région. De nombreux gouvernements et organisations de travailleurs ont invité l'OIT et ses mandants à consentir davantage efforts pour promouvoir la Déclaration sur les EMN en Afrique. Une organisation de travailleurs a suggéré de mettre en place des points focaux pour la Déclaration dans chaque pays et pour chaque mandant et de créer un réseau africain.

Plusieurs gouvernements et organisations de travailleurs ont souligné que l'application de la Déclaration devait faire l'objet de discussions plus nombreuses au niveau national. Un gouvernement a suggéré d'organiser des forums pour porter la Déclaration sur les EMN à l'attention des EMN et pour définir un cadre dans lequel les EMN exerceraient leurs activités en conformité avec les principes de la Déclaration et les objectifs de développement du pays d'accueil. Certains ont émis l'idée de procéder à des interventions ciblées dans les secteurs économiques où les EMN sont très présentes, comme la construction, l'extraction des ressources, les télécommunications et les banques.

Plusieurs mandants ont souligné la nécessité de mettre davantage de matériels de formation et de sensibilisation à disposition et de traduire la Déclaration sur les EMN dans les langues locales. D'autres ont également fait valoir que la diffusion de bonnes pratiques relatives à l'application de la Déclaration sur les EMN contribuerait à mieux faire comprendre les retombées positives qu'elle peut avoir sur le travail décent.

Les organisations de travailleurs ont spécifié qu'une plus grande coopération internationale s'imposait pour faciliter l'accès aux informations sur les pratiques des EMN, dans les pays du siège comme dans les pays d'accueil. Le rôle clé des organisations d'employeurs en matière de promotion de la Déclaration a également été souligné. Cet exercice de collecte des informations a sans conteste amené les mandants de l'OIT à réfléchir sur les actions à entreprendre pour promouvoir et faire appliquer la Déclaration sur les EMN.

Plusieurs mandants ont aussi indiqué que des cadres stratégiques et réglementaires s'avéraient indispensables pour promouvoir l'application des principes de la Déclaration sur les EMN. Un certain nombre d'organisations de travailleurs ont réclamé un mécanisme de suivi de la Déclaration plus rigoureux.

Enfin, nombreux sont ceux qui ont sollicité à nouveau l'aide du BIT pour le renforcement des capacités ou autres formes d'appui.



# Références

- Bureau international du Travail (BIT). 1977. *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale* (Genève).
- . 2007a. *La promotion d'entreprises durables*, rapport VI, CIT, 96<sup>e</sup> session, Genève, 2007 (Genève)
- . 2007b. *Conclusions concernant la promotion d'entreprises durables*, CIT, 96<sup>e</sup> session, Genève, 2007 (Genève).
- . 2013. *La dimension sociale des accords de libre-échange*, Institut international d'études sociales (Genève).
- . 2014a. *Rapport sur le Travail dans le Monde 2014: Un développement riche en emplois* (résumé) (Genève) [édition complète en anglais seulement]
- . 2014b. *Tendances mondiales de l'emploi 2014. Vers une reprise sans création d'emplois?* (résumé) (Genève) [édition complète en anglais seulement]
- . 2015. *Emploi et questions sociales dans le monde: Des modalités d'emploi en pleine mutation* (résumé) (Genève) [édition complète en anglais seulement]
- . 2015b. *Normlex. Système d'information relatif aux normes internationales du travail (OIT)* Disponible à l'adresse: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::> [11 sept. 2015].
- Chen, G., Geiger, M. et Fu, M. 2015. *Manufacturing FDI in sub Saharan Africa: Trends, determinants, and impacts*, rapport numéro 97836, Groupe de la Banque mondiale, (Washington, DC).
- Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED) 2007. *Rapport sur l'investissement dans le monde 2007: Sociétés transnationales, industries extractives et développement* (New York – Genève)
- . 2013. *Commodities and development report* (Genève).
- . 2014. *Rapport sur l'investissement dans le monde 2014. L'investissement au service des objectifs de développement durable: Un plan d'action* (Genève)
- . 2015a. *World investment report 2015 (Rapport sur l'investissement dans le monde 2015): Annex Tables. 01. FDI inflows, by region and economy, 1990-2014*. Disponible en anglais à l'adresse: <http://unctad.org/en/Pages/DIAE/World%20Investment%20Report/Annex-Tables.aspx> [28 sept. 2015].
- . 2015b. *World investment report 2015 (Rapport sur l'investissement dans le monde 2015): Reforming international investment governance* (Genève).
- Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique (CEA) 2015. *Rapport économique sur l'Afrique: l'industrialisation par le commerce* (Addis-Abeba, Ethiopie)
- Ernst & Young Global Ltd. 2015. *EY's attractiveness survey Africa 2015. Making choices* (Royaume-Uni).
- Forum économique mondial. 2015. *Rapport sur la compétitivité en Afrique 2015* (Genève)
- Groupe de la Banque africaine de développement (BAD). *Rapport sur le développement en Afrique 2012: Vers une croissance verte en Afrique*. Agence temporaire de relocalisation (ATR) (Tunis-Belvédère, Tunisie)
- Groupe de la Banque mondiale. 2015 *Situation de fragilité – liste pour l'exercice 2015*. Disponible en anglais à l'adresse: <http://pubdocs.worldbank.org/pubdocs/publi/cdoc/2014/7/425731404933583114/FY15FragileSituationList.pdf> [11 sept. 2015].

- KPMG Africa Limited (KPMG). 2014. *Sector Report. Manufacturing in Africa*.
- Krüger, R. et Strauss, I. 2015. *Africa rising out of itself: the growth of intra-African FDI*, Columbia FDI Perspectives, 19 janvier, volume 139 (New York, NY).
- Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI) 2013. *Competitive industrial performance report 2012/2013. The industrial competitiveness of nations. looking back, forging ahead* (Vienne).
- Ortiz, I., Cummins, M. et Karunanethy, K. 2015. *Fiscal space for social protection: Options to expand social investments in 187 countries*, Extension of Social Security Series No. 48, Département de la protection sociale. Organisation internationale du Travail (Genève).
- Union africaine, 2009. *Vision du régime minier de l'Afrique. Février 2009*, Commission économique pour l'Afrique (Addis Abéba, Ethiopie).
- . 2012. «*Intensification du commerce intra-africain*». Plan d'action pour renforcer le commerce intra-africain (Addis Abéba, Ethiopie).



# Annexes

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

## Gouvernements

### 1. Connaissance des principes de la Déclaration

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

### 2. Dialogue et consultation

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

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

### 3. Promotion des principes de la Déclaration

3.1 Le gouvernement ou une administration publique a-t-il/elle ces dernières années organisé une activité ou pris une initiative destinée à promouvoir la Déclaration?

- oui
- non
- pas d'information disponible

3.2 Dans l'affirmative: l'une de ces activités ou initiatives a-t-elle été organisée ou prise...

3.2a ... en association avec ou avec la participation des organisations d'employeurs ou de travailleurs?

- oui
- non
- pas d'information disponible

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

- oui
- non
- pas d'information disponible

3.2c ... avec le concours de l'OIT?

- oui
- non
- pas d'information disponible

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

3.4 Le gouvernement a-t-il élaboré ou commandé des matériels de promotion portant sur la Déclaration et accessibles au public dans les langues parlées dans votre pays? Veuillez donner des exemples des différents types de matériels offerts.

### 4. Autres informations

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

## Organisations d'employeurs

### 1. Connaissance des principes de la Déclaration

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

- promotion de l'emploi
- égalité de chances et de traitement
- sécurité de l'emploi
- formation
- salaires, prestations et conditions de travail
- âge minimum
- sécurité et santé
- liberté d'association et droit d'organisation
- négociation collective
- consultation
- examen des réclamations
- règlement des conflits du travail
- aucun
- autre. Dans l'affirmative, veuillez préciser: .....

- 1.2 Veuillez fournir de plus amples informations sur les domaines que vous avez indiqués ci-dessus, spécifier les défis et les opportunités, et préciser lesquels de ces domaines sont les plus pertinents et pourquoi.
- 1.3 Veuillez décrire les initiatives prises par votre organisation dans les domaines que vous avez indiqués ci-dessus

## 2. Dialogue et consultation

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

## 3. Promotion des principes de la Déclaration

- 3.1 Votre organisation a-t-elle ces dernières années organisé une activité ou pris une initiative destinée à promouvoir la Déclaration?
  - oui
  - non
  - pas d'information disponible
- 3.2 Dans l'affirmative: l'une de ces activités ou initiatives a-t-elle été organisée ou prise...
  - 3.2a *... en association avec ou avec la participation du gouvernement ou des organisations des travailleurs?*
    - oui
    - non
    - pas d'information disponible
  - 3.2b *... en association avec des organisations d'employeurs de pays tiers?*
    - oui
    - non
    - pas d'information disponible
  - 3.2c *... avec le concours de l'OIT?*
    - oui
    - non
    - pas d'information disponible

- 3.3 Veuillez donner des exemples d'activités de promotion et indiquer celles qui ont donné les meilleurs résultats.
- 3.4 Votre organisation a-t-elle élaboré ou commandé des matériels de promotion portant sur la Déclaration et accessibles au public dans les langues parlées dans votre pays? Veuillez donner des exemples des différents types de matériels offerts.

#### 4. Autres informations

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

### Organisations de travailleurs

#### 1. Connaissance des principes de la Déclaration

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

#### 2. Dialogue et consultation

- 2.1 Dans votre pays, votre organisation dispose-t-elle d'un représentant officiel ou d'un bureau servant d'interlocuteur avec ...
- 2.1a *les représentants des travailleurs des entreprises multinationales étrangères?*
- oui. Dans l'affirmative, veuillez spécifier: .....
  - non
  - pas d'information disponible
- 2.1b *les organisation de travailleurs de pays tiers concernant la conduite des entreprises multinationales?*
- oui. Dans l'affirmative, veuillez spécifier: .....
  - non
  - pas d'information disponible
- 2.2 Dans votre pays, votre organisation organise-t-elle des consultations sur les activités des entreprises multinationales avec des multinationales étrangères, le gouvernement ou des organisations d'employeurs?
- oui. Dans l'affirmative, veuillez spécifier: .....
  - non
  - pas d'information disponible

- 2.3 Outre ces consultations, votre organisation a-t-elle organisé ces dernières années d'autres activités en relation avec les domaines évoqués dans la Déclaration sur les entreprises multinationales?
- oui. Dans l'affirmative, veuillez spécifier: .....
  - non
  - pas d'information disponible
- 2.4 Veuillez mentionner la consultation ou l'activité que vous jugez la plus importante et expliquer pourquoi

### 3. Promotion des principes de la Déclaration

- 3.1 Votre organisation a-t-elle ces dernières années organisé une activité ou pris une initiative destinée à promouvoir la Déclaration?
- oui
  - non
  - pas d'information disponible
- 3.2 Dans l'affirmative: l'une de ces activités ou initiatives a-t-elle été organisée ou prise...
- 3.2a ... en association avec ou avec la participation du gouvernement ou des organisations d'employeurs?
- oui
  - non
  - pas d'information disponible
- 3.2b ... en association avec des organisations de travailleurs de pays tiers?
- oui
  - non
  - pas d'information disponible
- 3.2c ... avec le concours de l'OIT?
- oui,
  - non
  - pas d'information disponible
- 3.3 Veuillez donner des exemples d'activités de promotion et indiquer celles qui ont donné les meilleurs résultats.
- 3.4 Votre organisation a-t-elle élaboré ou commandé des matériels de promotion portant sur la Déclaration et accessibles au public dans les langues parlées dans votre pays? Veuillez donner des exemples des différents types de matériels offerts.

### 4. Autres informations

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

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

Pays	Gouvernement	Employeurs	Travailleurs
Afrique du Sud			
Algérie		Confédération générale des entreprises algériennes (CGEA)	
Angola		Chambre de commerce et d'industrie de l'Angola	
Bénin		Conseil national du patronat du Bénin (CNP-Bénin)	Union nationale des syndicats des travailleurs du Bénin (UNSTB) Confédération des syndicats autonomes du Bénin (CSA-Bénin)
Botswana			
Burkina Faso		Conseil national du patronat Burkinabé (CNPB)	Confédération nationale des travailleurs du Burkina (CNTB) Confédération syndicale Burkinabé (CSB) Fédération syndicale des banques, assurances et établissements financiers du commerce et de l'industrie (FESBACI)
Burundi			
Cameroun	Ministère du Travail et de la Sécurité sociale	Groupement interpatronal du Cameroun (GICAM)	Confédération des syndicats autonomes du Cameroun (CSAC) et Syndicat national de la communication du Cameroun (SYNACOM) Union générale des travailleurs du Cameroun (UGTC)
Cap-Vert			
Comores		Mouvement des entreprises comoriennes (MODEC)	Confédération des travailleurs des Comores (CTC)
Congo		Fédération des entreprises du Congo (République du)	
Congo, République démocratique du		Fédération des entreprises du Congo (FEC)	Intersyndicale nationale du Congo
Côte d'Ivoire	Ministère de l'Emploi, des Affaires sociales et de la Formation professionnelle (MEMEASFP)	Confédération générale des entreprises de Côte d'Ivoire (CGECI)	
Djibouti		Confédération nationale des employeurs de Djibouti (CNED)	
Egypte			
Erythrée			
Ethiopie			
Gabon			
Gambie		Chambre de commerce et d'industrie de Gambie	
Ghana			Congrès des syndicats du Ghana
Guinée			Confédération nationale des travailleurs de Guinée (CNTG)
Guinée équatoriale			
Guinée-Bissau			
Kenya	Ministère du Travail, de la Sécurité sociale et des Services	Fédération des employeurs du Kenya (FKE)	Organisation centrale des syndicats (COTU)
Lesotho	Ministère du Travail et de l'Emploi	Association des employeurs du Lesotho	Conseil du travail du Lesotho (LLC)

Pays	Gouvernement	Employeurs	Travailleurs
Libéria			
Libye			
Madagascar			Confédération chrétienne des syndicats malgaches (SEKRIMA).
Malawi	Ministère du Travail et du Développement de la main-d'œuvre		Congrès des syndicats du Malawi
Mali			
Maroc			
Maurice	Ministère du Travail, des Relations professionnelles, de l'Emploi et de la Formation		
Mauritanie	Ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Modernisation de l'administration	Union nationale du patronat mauritanien (UNPM)	Confédération libre des travailleurs de Mauritanie (CLTM)
Mozambique			Organisation des travailleurs du Mozambique (OTM-CS)
Namibie		Fédération des employeurs de Namibie	
Niger	Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Sécurité sociale		Confédération démocratique des travailleurs du Niger (CDTN)
Nigéria	Ministère fédéral du Travail et de la Productivité	Association consultative des employeurs du Nigéria (NECA)	
Ouganda		Fédération des employeurs de l'Ouganda	
République centrafricaine			
Rwanda			
Sao Tomé-et-Principe	Ministère de l'Emploi et des Affaires sociales	Chambre de commerce, d'industrie, d'agriculture et des services de Sao Tomé-et-Principe (CCIAS)	Organisation nationale des travailleurs de Sao Tomé-et-Principe (ONTSTP) et Union générale des travailleurs de Sao Tomé-et-Principe (UGT-STP)
Sénégal		Conseil national du patronat du Sénégal (CNP)	Confédération nationale des travailleurs du Sénégal (CNTS)
Seychelles			
Sierra Leone		Fédération des employeurs de la Sierra Leone	
Somalie			Fédération des syndicats somaliens (FESTU)
Soudan			
Soudan du Sud			
Swaziland			Syndicat unifié du Swaziland (ATUSWA)
Tanzanie, République-Unie de	Ministère du Travail et de l'Emploi		Congrès des syndicats de Tanzanie
Tchad			
Togo	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale		
Tunisie	Ministère des Affaires sociales		
Zambie		Fédération des employeurs de Zambie	Syndicat des mineurs de Zambie
Zimbabwe	Ministère du Service public, du Travail et du Bien-être social		Congrès des syndicats du Zimbabwe

## Annexe III. Principes de la Déclaration sur les EMN

	Principes qui s'adressent aux gouvernements	Principes qui s'adressent aux entreprises
<b>Politique générale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– ratifier toutes les conventions fondamentales et appliquer, dans la plus large mesure possible, dans le cadre de leur politique nationale, les principes qui y sont énoncés;</li> <li>– encourager de bonnes pratiques sociales, conformément à la Déclaration sur les EMN et être prêts à avoir des consultations avec d'autres gouvernements, chaque fois que besoin en est.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– observer les législations nationales et se conformer aux normes internationales;</li> <li>– contribuer à la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail;</li> <li>– consulter les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs pour s'assurer que leurs activités s'harmonisent avec les priorités du développement du pays où elles exercent.</li> </ul>
<b>Emploi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– formuler et appliquer, comme objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi;</li> <li>– poursuivre des politiques destinées à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi afin d'éliminer toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'origine nationale ou sociale;</li> <li>– ne jamais exiger des entreprises multinationales – ou les encourager dans cette voie – de pratiquer la discrimination et leur fournir, dans des cas appropriés, une orientation en vue d'éviter toute discrimination;</li> <li>– étudier l'impact des entreprises multinationales sur l'emploi dans les différents secteurs industriels;</li> <li>– en coopération avec les entreprises tant multinationales que nationales, assurer la protection du revenu des travailleurs à l'emploi desquels il est mis fin.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– s'efforcer d'accroître les possibilités et normes d'emploi, compte tenu de la politique et des objectifs des gouvernements en matière d'emploi;</li> <li>– donner la priorité à l'emploi, à l'épanouissement professionnel, à la promotion et à l'avancement des ressortissants du pays d'accueil;</li> <li>– utiliser des techniques génératrices d'emploi soit directement, soit indirectement;</li> <li>– établir des liens avec des entreprises nationales de manière à utiliser des matières premières locales, à encourager progressivement la transformation sur place des matières premières et la fabrication de pièces et d'équipements;</li> <li>– promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi;</li> <li>– promouvoir la sécurité de l'emploi, signaler suffisamment longtemps à l'avance toute modification envisagée et éviter les procédures de licenciements arbitraires;</li> </ul>
<b>Formation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– développer des politiques nationales de formation et d'orientation professionnelles étroitement liées à l'emploi, en coopération avec toutes les parties intéressées.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– fournir une formation aux travailleurs, à tous les niveaux, en vue de répondre aux besoins de l'entreprise ainsi qu'à la politique de développement du pays;</li> <li>– participer à des programmes visant à encourager l'acquisition et le développement de compétences;</li> <li>– offrir des possibilités, dans les EMN, pour élargir l'expérience des cadres de direction locaux.</li> </ul>
<b>Conditions de travail et de vie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– s'efforcer d'adopter des mesures appropriées afin d'assurer que les groupes à bas revenus et les régions peu développées profitent autant que possible des activités des entreprises multinationales;</li> <li>– faire en sorte que les entreprises tant multinationales que nationales fassent bénéficier leurs travailleurs de normes adéquates en matière de sécurité et d'hygiène.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– offrir des salaires, prestations et conditions de travail pas moins favorables que ceux qu'accordent les employeurs comparables dans le pays en cause;</li> <li>– octroyer les meilleurs salaires, prestations et conditions de travail possibles dans le cadre de la politique du gouvernement, de manière à satisfaire les besoins essentiels des travailleurs et de leurs familles;</li> <li>– respecter l'âge minimum d'admission à l'emploi;</li> <li>– maintenir les normes de sécurité et d'hygiène les plus élevées;</li> <li>– examiner les causes des risques en matière de sécurité et d'hygiène du travail, fournir des informations sur les bonnes pratiques observées dans d'autres pays, et procéder aux améliorations qui s'imposent.</li> </ul>
<b>Relations professionnelles</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– appliquer les principes de la convention no 87, article 5, étant donné l'importance qu'il y a, en relation avec les entreprises multinationales, à permettre aux organisations représentant ces entreprises ou les travailleurs qu'elles emploient de s'affilier à des organisations internationales d'employeurs et de travailleurs de leur choix;</li> <li>– lorsque les gouvernements 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.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– appliquer, en matière de relations professionnelles, des normes qui ne soient pas moins favorables que celles qu'appliquent des employeurs comparables dans le pays en cause;</li> <li>– respecter la liberté syndicale et le droit de négociation collective, fournir les moyens et informations nécessaires pour mener des négociations constructives;</li> <li>– donner leur appui à des organisations d'employeurs représentatives;</li> <li>– prévoir des consultations régulières sur les questions d'intérêt mutuel;</li> <li>– examiner les réclamations des travailleurs de manière conforme à la procédure appropriée.</li> </ul>

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

Pays	Liberté syndicale		Travail forcé		Discrimination		Travail des enfants	
	Convention (n° 87) concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930	Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957	Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951	Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973	Convention (n° 182) concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination, 1999
<b>Afrique du Sud</b>	1996	1996	1997	1997	2000	1997	2000	2000
<b>Algérie</b>	1962	1962	1962	1969	1962	1969	1984	2001
<b>Angola</b>	2001	1976	1976	1976	1976	1976	2001	2001
<b>Bénin</b>	1960	1968	1960	1961	1968	1961	2001	2001
<b>Botswana</b>	1997	1997	1997	1997	1997	1997	1997	2000
<b>Burkina Faso</b>	1960	1962	1960	1997	1969	1962	1999	2001
<b>Burundi</b>	1993	1997	1963	1963	1993	1993	2000	2002
<b>Cameroun</b>	1960	1962	1960	1962	1970	1988	2001	2002
<b>Cap-Vert</b>	1999	1979	1979	1979	1979	1979	2011	2001
<b>Comores</b>	1978	1978	1978	1978	1978	2004	2004	2004
<b>Congo</b>	1960	1999	1960	1999	1999	1999	1999	2002
<b>Congo, République démocratique du</b>	2001	1969	1960	2001	1969	2001	2001	2001
<b>Côte d'Ivoire</b>	1960	1961	1960	1961	1961	1961	2003	2003
<b>Djibouti</b>	1978	1978	1978	1978	1978	2005	2005	2005
<b>Egypte</b>	1957	1954	1955	1958	1960	1960	1999	2002
<b>Erythrée</b>	2000	2000	2000	2000	2000	2000	2000	
<b>Ethiopie</b>	1963	1963	2003	1999	1999	1966	1999	2003
<b>Gabon</b>	1960	1961	1960	1961	1961	1961	2010	2001
<b>Gambie</b>	2000	2000	2000	2000	2000	2000	2000	2001
<b>Ghana</b>	1965	1959	1957	1958	1968	1961	2011	2000
<b>Guinée</b>	1959	1959	1959	1961	1967	1960	2003	2003
<b>Guinée équatoriale</b>	2001	2001	2001	2001	1985	2001	1985	2001
<b>Guinée-Bissau</b>		1977	1977	1977	1977	1977	2009	2008
<b>Kenya</b>		1964	1964	1964	2001	2001	1979	2001
<b>Lesotho</b>	1966	1966	1966	2001	1998	1998	2001	2001
<b>Libéria</b>	1962	1962	1931	1962		1959		2003
<b>Libye</b>	2000	1962	1961	1961	1962	1961	1975	2000
<b>Madagascar</b>	1960	1998	1960	2007	1962	1961	2000	2001

Pays	Liberté syndicale		Travail forcé		Discrimination		Travail des enfants	
	Convention (n° 87) concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930	Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957	Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951	Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973	Convention (n° 182) concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination, 1999
<b>Malawi</b>	1999	1965	1999	1999	1965	1965	1999	1999
<b>Mali</b>	1960	1964	1960	1962	1968	1964	2002	2000
<b>Maroc</b>		1957	1957	1966	1979	1963	2000	2001
<b>Maurice</b>	2005	1969	1969	1969	2002	2002	1990	2000
<b>Mauritanie</b>	1961	2001	1961	1997	2001	1963	2001	2001
<b>Mozambique</b>	1996	1996	2003	1977	1977	1977	2003	2003
<b>Namibie</b>	1995	1995	2000	2000	2010	2001	2000	2000
<b>Niger</b>	1961	1962	1961	1962	1966	1962	1978	2000
<b>Nigéria</b>	1960	1960	1960	1960	1974	2002	2002	2002
<b>Ouganda</b>	2005	1963	1963	1963	2005	2005	2003	2001
<b>République centrafricaine</b>	1960	1964	1960	1964	1964	1964	2000	2000
<b>Rwanda</b>	1988	1988	2001	1962	1980	1981	1981	2000
<b>Sao Tomé-et-Principe</b>	1992	1992	2005	2005	1982	1982	2005	2005
<b>Sénégal</b>	1960	1961	1960	1961	1962	1967	1999	2000
<b>Seychelles</b>	1978	1999	1978	1978	1999	1999	2000	1999
<b>Sierra Leone</b>	1961	1961	1961	1961	1968	1966	2011	2011
<b>Somalie</b>	2014	2014	1960	1961		1961		2014
<b>Soudan</b>		1957	1957	1970	1970	1970	2003	2003
<b>Soudan du Sud</b>		2012	2012	2012	2012	2012	2012	2012
<b>Swaziland</b>	1978	1978	1978	1979	1981	1981	2002	2002
<b>Tanzanie, République-Unie de</b>	2000	1962	1962	1962	2002	2002	1998	2001
<b>Tchad</b>	1960	1961	1960	1961	1966	1966	2005	2000
<b>Togo</b>	1960	1983	1960	1999	1983	1983	1984	2000
<b>Tunisie</b>	1957	1957	1962	1959	1968	1959	1995	2000
<b>Zambie</b>	1996	1996	1964	1965	1972	1979	1976	2001
<b>Zimbabwe</b>	2003	1998	1998	1998	1989	1999	2000	2000

Source: BIT, 2015b

## Annexe V. Liste des ratifications des autres conventions mentionnées dans la Déclaration sur les EMN

Pays	Convention (n° 110) concernant les conditions d'emploi des travailleurs des plantations, 1956	Convention (n° 115) concernant la protection des travailleurs contre les radiations ionisantes, 1960	Convention (n° 119) concernant la protection des machines, 1963	Convention (n° 122) concernant la politique de l'emploi, 1964	Convention (n° 130) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969	Convention (n° 135) concernant la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise et les facilités à leur accorder, 1971	Convention (n° 136) concernant la protection contre les risques d'intoxication dus au benzène, 1971	Convention (n° 139) concernant la prévention et le contrôle des risques professionnels causés par les substances et agents cancérigènes, 1974	Convention (n° 142) concernant le rôle de l'orientation et de la formation professionnelles dans la mise en valeur des ressources humaines, 1975
Afrique du Sud									
Algérie			1969	1969		2006			1984
Angola									
Bénin						2001			
Botswana									
Burkina Faso				2009		1974			2009
Burundi						1997			
Cameroun				1970		1976			
Cap-Vert									
Comores				1978					
Congo			1964						
Congo, République démocratique du			1967			2001			
Côte d'Ivoire	1961					1973	1973		
Djibouti		1978		1978					
Egypte		1964				1982		1982	1982
Erythrée									
Ethiopie									
Gabon				2009		1975			
Gambie									
Ghana		1961	1965						
Guinée		1966	1966	1966		1977	1977	1976	1978
Guinée équatoriale									
Guinée-Bissau									
Kenya									1979
Lesotho						1998			
Libéria	Pas en vigueur								
Libye				1971	1975				

Pays	Convention (n° 110) concernant les conditions d'emploi des travailleurs des plantations, 1956	Convention (n° 115) concernant la protection des travailleurs contre les radiations ionisantes, 1960	Convention (n° 119) concernant la protection des machines, 1963	Convention (n° 122) concernant la politique de l'emploi, 1964	Convention (n° 130) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969	Convention (n° 135) concernant la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise et les facilités à leur accorder, 1971	Convention (n° 136) concernant la protection contre les risques d'intoxication dus au benzène, 1971	Convention (n° 139) concernant la prévention et le contrôle des risques professionnels causés par les substances et agents cancérigènes, 1974	Convention (n° 142) concernant le rôle de l'orientation et de la formation professionnelles dans la mise en valeur des ressources humaines, 1975
Madagascar			1964	1966					
Malawi									
Mali						1995			
Maroc			1974	1979		2002	1974		
Maurice									
Mauritanie				1971					
Mozambique				1996					
Namibie									
Niger			1964			1972			1993
Nigéria									
Ouganda				1967					
République centrafricaine			1964	2006					2006
Rwanda				2010		1988			
Sao Tomé-et-Principe						2005			
Sénégal				1966		1976			
Seychelles									
Sierra Leone			1964						
Somalie									
Soudan				1970					
Soudan du Sud									
Swaziland									
Tanzanie, République-Unie de						1983			1983
Tchad				Pas en vigueur		1998			
Togo				2012					
Tunisie			1970	1966		2007			1989
Zambie				1979		1973	1973		
Zimbabwe						1998			

Source: BIT, 2015b

## Annexe VI. Taux de chômage (en %) dans certains pays d'Afrique, 2010-2014

Pays	2010	2011	2012	2013	2014	Taux moyen de chômage 2010–2014	Variation du taux de chômage 2010–2014
Algérie	10,0	10,0	9,9	9,8	9,7	9,9	–0,3
Angola	8,5	8,5	8,5	8,4	8,3	8,4	–0,2
Bénin	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0
Botswana	17,9	17,8	17,7	18,4	18,9	18,1	1,0
Burkina Faso	3,3	3,3	3,3	3,1	3,0	3,2	–0,3
Burundi	8,7	8,7	8,6	8,5	8,4	8,6	–0,3
Cap-Vert	8,7	8,6	8,5	8,6	8,6	8,6	–0,1
Cameroun	3,8	3,8	3,8	4,0	4,2	3,9	0,4
République centrafricaine	8,5	8,5	8,4	8,8	9,1	8,7	0,6
Tchad	8,5	8,8	8,6	8,6	8,5	8,6	0,0
Comores	7,9	7,9	7,9	7,9	8,0	7,9	0,1
Congo	7,9	7,9	7,9	7,9	7,8	7,9	–0,1
Côte d'Ivoire	4,1	4,1	4,0	3,9	3,9	4,0	–0,2
Congo, République démocratique du	8,0	8,0	8,0	7,9	7,7	7,9	–0,3
Djibouti							
Egypte	9,0	12,0	12,7	12,7	12,7	11,8	3,7
Guinée équatoriale	8,6	8,5	8,5	9,1	9,8	8,9	1,2
Erythrée	9,0	8,8	8,8	8,9	9,0	8,9	0,0
Ethiopie	5,4	5,4	5,4	5,7	5,9	5,6	0,5
Gabon	20,4	20,4	20,4	19,2	18,3	19,7	–2,1
Gambie	8,6	8,8	8,6	8,6	8,5	8,6	–0,1
Ghana	4,2	4,2	4,2	4,5	4,8	4,4	0,6
Guinée	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	0,0
Guinée-Bissau	8,3	8,3	8,4	8,5	8,3	8,4	0,0
Kenya	9,3	9,3	9,2	9,2	9,1	9,2	–0,2
Lesotho	24,0	24,6	25,8	27,1	27,9	25,9	3,9
Libéria	3,7	3,7	3,7	3,8	3,9	3,8	0,2
Libye	8,6	8,8	9,0	9,0	9,0	8,9	0,4

Pays	2010	2011	2012	2013	2014	Taux moyen de chômage 2010–2014	Variation du taux de chômage 2010–2014
Madagascar	3,6	3,6	3,6	3,8	3,6	3,6	0,0
Malawi	7,6	7,6	7,6	7,6	7,6	7,6	0,0
Mali	8,1	8,1	8,1	8,5	8,4	8,2	0,3
Mauritanie	31,1	31,1	31,0	30,9	30,8	31,0	–0,3
Maurice	7,7	7,9	8,7	8,1	8,1	8,1	0,4
Maroc	9,1	8,9	9,0	9,2	9,3	9,1	0,2
Mozambique	8,4	8,4	8,4	8,5	8,5	8,4	0,1
Namibie	22,1	19,8	16,7	17,7	18,5	19,0	–3,6
Niger	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	0,0
Nigéria	7,6	7,6	7,5	7,5	7,5	7,5	–0,1
Rwanda	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,0
Sao Tomé-et-Principe							
Sénégal	9,9	9,9	9,9	9,9	9,9	9,9	0,0
Seychelles							
Sierra Leone	3,4	3,4	3,4	3,2	3,0	3,3	–0,4
Somalie	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	0,0
Afrique du Sud	24,7	24,7	25,0	25,3	25,3	25,0	0,6
Soudan du Sud							
Soudan	14,8	14,8	14,8	15,3	15,4	15,0	0,6
Swaziland	22,9	22,8	22,6	22,9	23,3	22,9	0,4
Togo	8,6	8,6	8,5	8,5	8,4	8,5	–0,2
Tunisie	13,0	18,3	18,1	17,5	17,0	16,8	4,0
Ouganda	4,2	4,2	4,2	3,9	3,6	4,0	–0,6
Tanzanie, République-Unie de	3,0	3,5	3,5	3,5	3,5	3,4	0,5
Zambie	13,2	13,2	13,1	13,3	13,3	13,2	0,1
Zimbabwe	6,1	5,4	5,4	5,5	5,6	5,6	–0,5
<b>Taux moyen de chômage</b>	<b>9,4</b>	<b>9,6</b>	<b>9,5</b>	<b>9,6</b>	<b>9,6</b>		<b>0,2</b>

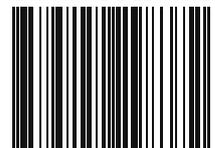
Source: BIT, 2014b.



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

Département des entreprises  
[www.ilo.org/multi](http://www.ilo.org/multi)  
[multi@ilo.org](mailto:multi@ilo.org)

ISBN 978-92-2-229837-2



9 789222 298372