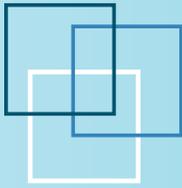




Organisation
internationale
du Travail



Les principes du travail

du Pacte Mondial des Nations Unies

Guide pour les entreprises

Les principes du travail
du Pacte Mondial des Nations Unies
Guide pour les entreprises

Les principes du travail
du Pacte Mondial des Nations Unies
Guide pour les entreprises

Copyright © Organisation internationale du Travail 2010
Première édition 2010

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 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: pubdroit@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.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Les principes du travail du Pacte Mondial des Nations Unies. Guide pour les entreprises. Genève, Bureau international du Travail, 2010.
ISBN : 978-92-2-221823-3 (print) ; 978-92-2-221824-0 (web pdf)

Droits des travailleurs / l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi / discrimination / travail forcé / travail des enfants / Déclaration de l'OIT / responsabilité sociale/ entreprise

Egalement disponible en anglais : *The Labour Principles of the United Nations Global Compact : A Guide for Business* (ISBN 978-92-2-121823-4 (print), 978-92-2-121824-1 (web pdf), Genève, 2008 et en espagnol: *Principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Guía para empresas* (ISBN 978-92-2-321823-2 (print), 978-92-2-321824-9 (web pdf), Genève, 2010.

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 électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Table de matières

Préface	1
Avant-propos	3
Les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies	6
Introduction	7
Les principes du travail	9
Source des principes du travail du Pacte Mondial des Nations Unies : la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail	9
Les autres principes du travail que les entreprises devraient connaître	11
Relation entre les principes du travail et les entreprises	11
Comprendre et appliquer les principes du travail	13
Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective (Principe 3 du Pacte Mondial des Nations Unies)	15
La notion de liberté d'association	15
La notion de négociation collective	15
La responsabilité du gouvernement	17
Importance de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective	18
Comment les entreprises peuvent-elles respecter la liberté d'association et le droit de négociation collective?	18
Soutenir l'élimination de toutes les formes de travail forcé et de travail obligatoire (Principe 4 du Pacte Mondial des Nations Unies)	21
La notion de travail forcé	21
Comment les entreprises peuvent-elles soutenir l'élimination du travail forcé?	22

Soutenir l'abolition effective du travail des enfants (Principe 5 du Pacte Mondial des Nations Unies)	27
La notion de travail des enfants	27
Pourquoi les entreprises doivent-elles être attentives au problème du travail des enfants?	28
Comment les entreprises peuvent-elles soutenir l'abolition effective du travail des enfants?	29
Soutenir l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession (Principe 6 du Pacte Mondial des Nations Unies)	31
La notion de discrimination en matière d'emploi et de profession	31
Que peuvent faire les entreprises pour soutenir l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession?	33
Inventaire des ressources de l'OIT	35
Annexe: Bref aperçu de la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration de l'OIT sur les EMN)	48
Liste des encadrés	
1. Les principes du travail du Pacte Mondial des Nations Unies	8
2. Le Groupe de travail du Pacte Mondial des Nations Unies chargé des principes du travail	8
3. Les conventions fondamentales du travail	10
4. Identification du travail forcé dans la pratique	23
5. L'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail	27
6. Helpdesk du BIT pour les entreprises	35

Préface

Les principes du travail du Pacte Mondial des Nations Unies font peut-être partie des dispositions les plus spécifiques des dix principes de cette initiative, mais cela ne signifie pas qu'ils soient les plus faciles à mettre en œuvre. De nombreuses entreprises éprouvent des difficultés à comprendre ce que l'on attend d'elles, et à identifier les mesures additionnelles qu'elles pourraient prendre pour appliquer ces principes. Il existe donc de nombreuses possibilités, en termes de formation, de dialogue et d'action collective, y compris au moyen de partenariats, permettant de compléter les autres approches adoptées pour mettre en œuvre des pratiques de travail responsables. Telle est la contribution que le Pacte Mondial des Nations Unies cherche à apporter. Ce dernier représente aujourd'hui la plus grande initiative citoyenne d'entreprises, regroupant plus de 6 000 participants du monde des affaires et autres parties prenantes, dans plus de 130 pays.

On doit se féliciter que d'excellents documents d'information aient déjà été élaborés sur ce sujet, pour aider les entreprises de toutes tailles, dans tous les secteurs d'activité et dans tous les pays. Nous espérons que ce Guide – rédigé par le Groupe de travail chargé des principes du travail, récemment mis sur pied dans le cadre du Pacte Mondial – contribuera à mieux faire connaître ces documents d'information et constituera un guide très utile pour les entreprises du monde entier.

Georg Kell

Directeur exécutif

Bureau du Pacte Mondial des Nations Unies

Avant-propos

L'Organisation internationale des employeurs (OIE) et la Confédération syndicale internationale (CSI) partagent la conviction que les gouvernements ont l'obligation fondamentale de veiller à ce que les droits de leurs citoyens, y compris les travailleurs et les employeurs, soient protégés. Elles conviennent également que l'action publique de l'État est essentielle pour protéger l'environnement et assurer le développement durable. Dans le domaine des normes du travail, les organisations d'employeurs et de travailleurs ont participé à l'élaboration et à l'adoption de normes internationales du travail depuis la création de l'Organisation internationale du Travail (OIT), organisation tripartite, en 1919.

Nous convenons qu'il ne suffit pas d'adopter des normes ou des lois pour garantir qu'elles soient respectées. S'agissant des normes du travail, cela exige l'intervention de services d'inspection du travail et de systèmes judiciaires efficaces, efficaces et dignes de confiance. L'application de la règle de droit est un pré-requis essentiel pour garantir aux citoyens, aux employeurs, aux travailleurs et à leurs syndicats le plein respect de leur droits dans tous les domaines couverts par les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies.

La CSI et l'OIE considèrent le Pacte Mondial des Nations Unies comme un moyen d'engager un dialogue qui contribuera à assurer un modèle de gouvernance adéquat, afin de conférer toute la crédibilité voulue à l'autorité publique et de faire en sorte que le gouvernement fonctionne équitablement pour tous. Seuls les gouvernements ont la légitimité et la responsabilité politiques pour légiférer et appliquer la législation. Nous cherchons à mieux responsabiliser les gouvernements plutôt que de confier ces responsabilités à des entités privées.

Nous reconnaissons toutefois que les entreprises peuvent jouer un rôle important et positif en prenant en compte certains principes énoncés dans les normes internationales du travail. Le Pacte Mondial en mentionne certains, parmi les plus essentiels, y compris ceux qui sont considérés comme des droits de l'Homme, dont la **Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail** constitue la source.

Ce **Guide** comprend une brève description des quatre principes du travail contenus dans le Pacte Mondial: la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective; l'élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire; l'abolition effective du travail des enfants; et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Il contient également une liste des documents fondamentaux de l'OIT concernant ces principes.

Il existe un certain nombre d'autres principes issus des normes internationales du travail, y compris ceux concernant des sujets importants, tels la sécurité et la santé au travail, l'emploi et la formation. Plusieurs de ces principes sont énoncés dans la **Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale**. L'OIE et la CSI s'associent pour recommander le recours à cette Déclaration comme base d'orientation.

La CSI et l'OIE souhaitent exprimer leurs remerciements au BIT pour l'aide précieuse qu'il leur a apportée, les consultations auxquelles il a participé, le temps qu'il leur a consacré et, parfois, la patience dont il a fait preuve lors de la rédaction de ce Guide. Comme on peut s'y attendre de la part d'organisations autonomes représentant les intérêts des travailleurs et des employeurs, il n'y a pas eu d'accord systématique ou facile sur tous les aspects de ce Guide dont, indépendamment, nous aurions rédigé certains passages différemment. Nous espérons néanmoins qu'il permettra aux entreprises de mieux comprendre ces principes et de faciliter leur application.

Le BIT s'engage dans une expérience de collaboration directe avec les entreprises. Ayant depuis longtemps encouragé les organisations d'employeurs et de travailleurs à coopérer avec les entreprises, elle se félicite de l'occasion qui lui est donnée de mettre cette documentation à la disposition des entreprises, et des organisations de travailleurs et d'employeurs. Nous nous associons à cette démarche pour en recommander l'utilisation aux réseaux locaux du Pacte Mondial des Nations Unies et aux autres organisations qui souhaitent mieux appliquer les principes du travail énoncés dans le Pacte Mondial.

Ce Guide est le premier document publié par le Groupe de travail du Pacte Mondial des Nations Unies chargé des principes du travail. Ce Groupe a été créé en 2008 à l'initiative de l'Organisation internationale des employeurs et de la Confédération syndicale internationale, afin de donner une meilleure visibilité aux principes du travail, de promouvoir une compréhension commune et d'assurer une approche cohérente de leur mise en œuvre. Il contribuera également à renforcer la collaboration entre le BIT et le Bureau du Pacte Mondial; à développer plus encore le rôle important du dialogue et des consultations en vue de promouvoir le Pacte Mondial des Nations Unies et d'améliorer le fonctionnement de ses réseaux locaux; et à améliorer la qualité du dialogue en renforçant la participation des partenaires sociaux.

Ce Guide est la première édition des **Principes du travail du Pacte mondial des Nations Unies: Guide pour les entreprises.** À ce titre, il s'agit d'un ouvrage évolutif, qui sera mis à jour et complété périodiquement, en fonction de l'expérience de ses utilisateurs, au fur et à mesure de la disponibilité de nouveaux outils et ressources.

Antonio Peñalosa
Secrétaire général,
Organisation internationale des employeurs (OIE)

Sharan Burrow
Secrétaire générale,
Confédération syndicale internationale (CSI)

Les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies

Principes 1-2

Droits de l'Homme

- Principe 1** Les entreprises sont invitées à promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence; et
- Principe 2** A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

Principes 3-6

Droit du travail

- Principe 3** Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective;
- Principe 4** L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire;
- Principe 5** L'abolition effective du travail des enfants; et
- Principe 6** L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Principes 7-9

Environnement

- Principe 7** Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement;
- Principe 8** A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement; et
- Principe 9** A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Principe 10

Lutte contre la corruption

- Principe 10** Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Introduction

De nombreuses entreprises réalisent que leur pérennité est liée à la durabilité de la société dans son ensemble. Les décisions en matière de politiques et de pratiques de gestion sont prises à plusieurs niveaux, et les décideurs peuvent bénéficier de conseils émanant de nombreuses sources.

Le Pacte Mondial offre une occasion de collaborer avec les Nations Unies, de partager les expériences avec les entreprises et leurs organisations à travers le monde, et d'engager un dialogue avec les syndicats et d'autres groupes. Il invite les entreprises à intégrer dans leurs pratiques quotidiennes, et à promouvoir dans leur sphère d'influence, dix principes dont la communauté internationale a depuis longtemps reconnu le caractère universel par le biais de traités et de déclarations qui font autorité.

En soutenant le Pacte Mondial, les participants choisissent d'adhérer à un réseau d'entreprises qui s'engagent à améliorer leurs pratiques commerciales dans quatre domaines pouvant contribuer à rendre la mondialisation plus équitable et participative: droits de l'Homme, normes du travail, protection de l'environnement et lutte contre la corruption. Ce faisant, ils engagent également un dialogue visant à promouvoir les objectifs de l'ONU et à contribuer au respect d'autres objectifs plus vastes de la société civile, notamment l'adoption de législations appropriées dans les dix domaines couverts par les principes du Pacte Mondial, une meilleure application de la règle de droit, et une bonne gouvernance.

Ce Guide a pour but d'améliorer la compréhension des quatre principes du travail du Pacte Mondial des Nations Unies (principes 3, 4, 5 et 6), et de fournir un inventaire des ressources essentielles permettant d'intégrer ces principes dans les opérations commerciales.

Encadré 1

Les principes du travail du Pacte mondial des Nations Unies

Les entreprises sont invitées à:

- respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.
- soutenir l'élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire.
- soutenir l'abolition effective du travail des enfants.
- soutenir l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

(Principes 3, 4, 5 et 6 du Pacte Mondial)

Ce Guide explique d'abord l'origine des quatre principes du travail du Pacte Mondial des Nations Unies, qui découlent de la Déclaration de l'OIT relative aux les principes et droits fondamentaux au travail de 1998. La section suivante contient une explication plus détaillée de chaque principe et avance quelques idées sur la façon de le mettre en pratique; il existe plusieurs façons d'y parvenir, et chaque entreprise doit choisir la manière la plus appropriée en tenant compte de sa situation et de ses activités particulières. La dernière section fournit un inventaire de la documentation de base élaborée par le BIT.

Encadré 2

Le Groupe de travail du Pacte Mondial des Nations Unies chargé des principes du travail

Le Conseil du Pacte Mondial des Nations Unies a constitué en juin 2008 un Groupe de travail chargé des principes du travail, co-présidé par le Secrétaire général de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et le Secrétaire général de la Confédération syndicale internationale (CSI), avec l'appui du Bureau international du Travail (BIT).

Le Groupe a pour mandat de:

- Rehausser le profil, la pertinence et le respect des quatre principes du travail dans les entreprises et les réseaux locaux du Pacte Mondial des Nations Unies.
- Contribuer à assurer une approche uniforme en ce qui concerne l'application et la compréhension des quatre principes, en s'appuyant sur les informations et l'expérience du BIT, de la CSI et de l'OIE.
- Développer des outils, l'échange d'informations et la mise sur pied de forums favorisant l'engagement des entreprises participant au Pacte Mondial des Nations Unies par rapport aux quatre principes du travail.

Les principes du travail

Source des principes du travail du Pacte Mondial des Nations Unies: la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail

L'Organisation internationale du Travail (OIT) est l'agence des Nations Unies qui a été créée dans le but d'adopter des normes internationales du travail. Dotée d'une structure tripartite, l'OIT est dirigée par les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs. Les principes du travail sont inspirés des conventions et des recommandations de l'OIT, qui a adopté des normes internationales du travail sur un large éventail de sujets liés au monde du travail, y compris: droits de l'Homme au travail; sécurité et santé au travail; politique de l'emploi; et développement des ressources humaines. Les préoccupations croissantes concernant l'impact social de la mondialisation ont conduit en 1995 les membres de l'OIT – les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs au niveau international – à reconnaître qu'il existait quatre catégories de principes et droits du travail, exprimés dans huit conventions, qualifiées de «conventions fondamentales», qui devraient être considérées comme telles parce qu'elles protègent les droits fondamentaux des travailleurs. Ces catégories sont:

- a) La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;
- b) L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire;
- c) L'abolition effective du travail des enfants;
- d) L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Ce processus a débouché en 1998 sur l'adoption de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Cette déclaration affirme que tous les États membres de l'OIT, même s'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, ont l'obligation, du fait de leur appartenance à l'Organisation de respecter, promouvoir et réaliser les principes concernant les droits fondamentaux qui font l'objet desdites conventions.¹

¹ Pour de plus amples renseignements sur la Déclaration, prière de consulter: www.ilo.org/declaration

Encadré 3

Conventions fondamentales du travail²

Liberté d'association et droit de négociation collective

- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

Travail forcé

- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957

Travail des enfants

- Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973
- Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999

Discrimination en matière d'emploi et de profession

- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

L'adoption de cette Déclaration a souligné la détermination de la communauté internationale à relever les défis posés par la mondialisation. La Déclaration vise à garantir que le progrès social aille de pair avec le progrès et le développement économiques. Elle fournit des points de repère pour assurer une conduite responsable des entreprises et est donc souvent citée dans les initiatives sur la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE), comme le Pacte Mondial des Nations Unies.

² Le texte de toutes les conventions et recommandations de l'OIT peut être consulté à : www.ilo.org/ilolex

Les autres principes du travail que les entreprises devraient connaître

Le principal instrument de l'OIT pour la promotion des normes et des principes du travail dans le monde de l'entreprise est la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (ci-après, la « Déclaration de l'OIT sur les EMN »). La Déclaration de l'OIT sur les EMN est unique dans ce domaine, ayant été élaborée par les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, et constitue l'instrument le plus complet pour la promotion de la dimension du travail de la RSE.

La Déclaration de l'OIT sur les EMN contient des recommandations sur la façon dont les entreprises devraient appliquer les principes découlant des normes internationales du travail dans divers domaines: politiques générales; promotion et sécurité de l'emploi; égalité des chances et de traitement; formation; rémunération et avantages sociaux; âge minimum; sécurité et santé au travail; et relations professionnelles. Ce faisant, elle fournit des indications détaillées sur les questions du travail et donne une image plus complète de la manière dont les entreprises peuvent optimiser leur contribution positive à la société, et en minimiser les impacts négatifs.

Relation entre les principes du travail et les entreprises

Les conventions de l'OIT sont des traités internationaux qui, lors de leur ratification par un État membre, créent des obligations dès lors qu'elles sont transposées dans la législation nationale qui, en dernière analyse, lie les opérations des entreprises. **Les entreprises doivent respecter la législation nationale dans leurs efforts pour promouvoir les principes du travail.**

Bien que seuls les États membres soient appelés à ratifier les conventions, ces dernières et les recommandations qui les accompagnent contiennent des principes et des conseils précieux qui peuvent également s'avérer pertinents pour les entreprises qui souhaitent améliorer leurs pratiques de travail, au-delà du simple respect de la législation. La Déclaration de l'OIT sur les EMN reprend les principes sous-jacents de certaines normes internationales destinées aux gouvernements, et les exprime sous la forme d'un comportement attendu de la part des entreprises. On trouvera en annexe un résumé des principes de la Déclaration de l'OIT sur les EMN.³

³ On trouvera le texte de la Déclaration de l'OIT sur les EMN, ainsi que des informations supplémentaires sur le sujet, à l'adresse: www.ilo.org/multi

La Déclaration de l'OIT sur les EMN peut servir de guide aux participants au Pacte Mondial des Nations Unies, non seulement en ce qui concerne les quatre principes du travail, mais également sur d'autres questions essentielles. La Déclaration de l'OIT sur les EMN est basée sur la reconnaissance que certains principes dérivés des normes internationales du travail peuvent également être pertinents pour les entreprises.

Les principes du travail du Pacte Mondial des Nations Unies sont basés sur un nombre limité de normes, celles qui ont trait aux droits fondamentaux. Si l'on souhaite mieux comprendre les comportements attendus des entreprises, la Déclaration de l'OIT sur les EMN et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, ainsi que les interprétations qui en ont été données et les clarifications qui y ont été apportées, constituent des références qui font autorité pour la conduite des entreprises.

**Comprendre
et appliquer
les principes
du travail**

Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective (Principe 3 du Pacte Mondial des Nations Unies)

La notion de la liberté d'association

La liberté d'association suppose de respecter le droit de tous les employeurs et de tous les travailleurs de constituer librement et volontairement des organisations, ou de s'y affilier, en vue de promouvoir et défendre leurs intérêts professionnels.

Les travailleurs et les employeurs ont le droit de constituer leurs propres organisations, de s'y affilier et de les gérer, sans ingérence de l'Etat ou de toute autre entité.

Les employeurs ne doivent d'aucune manière s'ingérer dans la décision des travailleurs de s'associer, tenter d'influencer leur décision, ou exercer des mesures discriminatoires contre les travailleurs qui décident de s'associer, ou contre leurs représentants.

La notion de négociation collective

Le droit des travailleurs de négocier librement avec les employeurs est un élément essentiel de la liberté d'association. La négociation collective est un processus volontaire qui permet aux employeurs et aux travailleurs de discuter et de négocier leurs relations, notamment en ce qui concerne les conditions de travail. Les participants à la négociation comprennent les employeurs eux-mêmes ou leurs organisations, et les syndicats ou, en leur absence, les représentants librement désignés par les travailleurs.

La négociation collective ne peut fonctionner efficacement que si elle se déroule librement et de bonne foi, avec la participation de toutes les parties. Cela suppose:

- de faire des efforts pour parvenir à un accord;
- de mener des négociations constructives et de bonne foi;
- d'éviter les retards injustifiés;
- de respecter les accords conclus et de les appliquer de bonne foi; et
- de donner aux parties suffisamment de temps pour discuter des différends collectifs et de parvenir à un règlement.

La négociation de bonne foi permet aux parties de conclure des conventions collectives mutuellement acceptables. Si aucun accord n'est possible, on peut faire appel à diverses procédures de règlement des différends: conciliation, médiation et arbitrage.

Les représentants des travailleurs devraient bénéficier de moyens adéquats, en tenant compte des besoins, de la taille et des capacités de l'entreprise en cause, leur permettant de faire efficacement leur travail et de jouer leur rôle sans ingérence. Les représentants des travailleurs devraient avoir accès aux renseignements leur permettant de mener des négociations constructives.

Le processus de négociation collective couvre également les phases préalables aux négociations elles-mêmes: partage de l'information, consultations et évaluations conjointes, ainsi que la mise en œuvre des conventions collectives. Ces dernières devraient contenir des dispositions visant le règlement des différends.

Afin de faciliter les négociations, le recours à la conciliation et à la médiation, volontaires ou prévues par la loi, est acceptable. D'autre part, l'arbitrage n'est légitime que s'il intervient à la demande des deux parties ou est requis par la loi.

La responsabilité du gouvernement

Le respect du principe de la liberté d'association et du droit de négociation collective dans la pratique suppose l'existence de fondements juridiques garantissant l'exercice de ces droits. Il exige également la mise en place d'un cadre institutionnel propice, qui peut être tripartite, entre les organisations d'employeurs et de travailleurs, ou une combinaison des deux. Les personnes qui souhaitent exprimer individuellement leur point de vue doivent aussi être protégées contre la discrimination. Les organisations d'employeurs et de travailleurs doivent se reconnaître mutuellement comme partenaires pour affronter et résoudre les défis et problèmes communs.

Les gouvernements sont tenus de mettre en place un cadre institutionnel et juridique, et de s'assurer qu'il fonctionne correctement. Ils doivent également promouvoir une culture d'acceptation et de coopération mutuelles.

Lorsque les gouvernements ne respectent pas leurs obligations internationales, des efforts devraient être faits pour améliorer la législation et la gouvernance. En l'absence d'une législation conforme aux normes internationales du travail, les employeurs et les syndicats devraient s'efforcer d'en respecter les principes, du moins dans les pays où cela ne leur est pas expressément interdit. Dans les pays où la législation protège les droits, mais où leur mise en œuvre est inadéquate en raison de l'application lacunaire des textes, les employeurs devraient néanmoins respecter la loi.

La liberté d'association est un principe qui influe profondément sur le développement et le renforcement de la démocratie. C'est un droit habilitant, sans lequel une société civile réellement indépendante ne saurait exister. Acteurs importants et représentatifs de la société, les organisations d'employeurs et les syndicats libres ouvrent ainsi aux autres intervenants l'espace nécessaire pour interagir librement avec les gouvernements et fonctionner sans ingérence. Les relations professionnelles constituent un élément « autorégulateur » important, indépendant de l'État. Pour toutes ces raisons, et d'autres encore, la liberté d'association sous-tend et appuie les neuf autres principes du Pacte mondial.

Pourquoi la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective sont-elles si importantes?

Outre le fait d'être un droit, la liberté d'association permet aux travailleurs et aux employeurs de se regrouper pour mieux protéger non seulement leurs intérêts économiques, mais aussi leurs libertés civiles telles que le droit à la vie, à la sécurité et à l'intégrité, ainsi que leurs libertés individuelles et collectives. Ce principe, consubstantiel à la démocratie, est essentiel pour le respect de tous les autres principes et droits fondamentaux au travail.

La négociation collective est un forum d'échanges qui permet aux employeurs et aux travailleurs, ou à leurs organisations respectives, de discuter de manière constructive de leurs relations, et des conditions de travail et d'emploi. Elle est souvent plus efficace et plus souple que la réglementation étatique. Elle peut contribuer à anticiper les difficultés potentielles et à mettre en place des mécanismes permettant de les régler pacifiquement et d'identifier des solutions qui tiennent compte des priorités et des besoins des employeurs, comme des travailleurs. Des négociations collectives harmonieuses sont avantageuses tant pour la direction que pour les travailleurs et favorisent la paix et la stabilité, ce qui profite plus généralement à la société. La négociation collective peut constituer un mécanisme important de bonne gouvernance, en ce qu'elle permet d'accroître le degré d'adhésion des personnes qui y participent, en les impliquant dans les décisions qui les touchent directement.

Comment les entreprises peuvent-elles respecter la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ?

De nos jours, les entreprises sont confrontées à de nombreuses incertitudes sur un marché mondial en rapide évolution. L'instauration d'un véritable dialogue avec les représentants des travailleurs librement choisis permet aux travailleurs comme aux employeurs de mieux comprendre leurs problèmes respectifs et de trouver des moyens de les résoudre. La sécurité de la représentation est le fondement de la confiance mutuelle. La liberté d'association et l'exercice de la négociation collective offrent la possibilité d'instaurer un dialogue constructif et de régler les différends, et permettent de mobiliser les énergies afin d'identifier des solutions qui bénéficieront à l'entreprise et, plus largement, à la société tout entière. La signification de la liberté d'association a été précisée plus que tout autre droit grâce aux décisions rendues par les organes de contrôle de l'OIT. Dans de nombreux cas, mais pas systématiquement, ces décisions sont utiles aux employeurs afin de mieux comprendre ces principes, dont les principaux figurent dans la liste suivante.

SUR LE LIEU DE TRAVAIL

- Respecter le droit de tous les travailleurs de constituer un syndicat de leur choix et de s'y s'affilier, sans crainte d'intimidation ou de représailles, conformément à la législation nationale.
- Mettre en place des politiques et des procédures non discriminatoires en ce qui concerne les organisations, l'affiliation et l'activité syndicales dans divers domaines, tels que les demandes d'emploi et les décisions de promotion, de licenciement et de mutation.
- Fournir aux représentants des travailleurs des moyens appropriés pour contribuer à l'élaboration d'une convention collective efficace.

À LA TABLE DE NÉGOCIATION

- Reconnaître les organisations représentatives aux fins de la négociation collective.
- Donner aux représentants syndicaux la possibilité de négocier collectivement avec des interlocuteurs qui détiennent un véritable pouvoir décisionnel.
- Fournir les informations nécessaires à des négociations constructives.
- Instituer des mécanismes de règlement des différends et trouver des solutions aux questions présentant un intérêt pour les travailleurs et la direction, y compris dans les domaines suivants: restructurations; formation; procédures de licenciement; sécurité et santé au travail; procédures de règlement des griefs et des différends; et règlement disciplinaire.

DANS LA COMMUNAUTÉ

- Prendre en compte le rôle et la fonction des organisations représentatives d'employeurs au niveau national.
- Adopter des mesures pour améliorer le climat des relations professionnelles, en particulier dans les pays qui ne disposent pas d'un cadre institutionnel et juridique adéquat encadrant la reconnaissance des syndicats et la négociation collective.
- Informer la communauté locale, les médias et les pouvoirs publics de l'appui donné par l'entreprise au Pacte Mondial des Nations Unies, et de son intention d'en respecter les dispositions, y compris celles qui concernent les droits fondamentaux des travailleurs.

Soutenir l'élimination de toutes les formes de travail forcé et de travail obligatoire

(Principe 4 du Pacte Mondial des Nations Unies)

La notion de travail forcé

Le travail forcé ou obligatoire désigne tout travail ou service exigé de quiconque sous la menace d'une sanction, et pour lequel cette personne ne s'est pas offerte de son plein gré. Le fait que le travailleur concerné perçoive un salaire ou une autre forme de rémunération ne signifie pas nécessairement que le travail ne revêt pas un caractère forcé ou obligatoire. En droit, le travail doit être offert librement et les employés devraient être libres de quitter leur emploi, à condition de donner un préavis raisonnable.

Le travail forcé est une violation fondamentale des droits de l'Homme, qui représente un défi pour la plupart des pays du monde. Le BIT estime qu'au moins 12,3 millions de personnes sont victimes du travail forcé dans le monde, dont 80 pour cent dans les mains des agents privés. La plupart des victimes reçoivent une faible rémunération, voire aucune, et travaillent durant de longues heures dans des conditions de sécurité et de santé déplorables. Le travail forcé est véritablement un problème mondial, également présent dans les pays développés où il touche principalement les victimes de la traite des travailleurs migrants. Il concerne les hommes et les femmes, mais aussi les enfants, qui représentent au moins 40 pour cent de toutes les victimes.

L'exploitation du travail peut prendre des formes très diverses, mais le travail forcé est une notion tout à fait distincte. Il survient lorsque le travail ou service est exigé par les autorités, ou par des personnes qui veulent et peuvent menacer les travailleurs de graves privations, par exemple: les priver de nourriture, confisquer leurs terres ou ne pas leur verser de salaire; exercer contre eux des violences physiques ou des abus sexuels; restreindre leurs mouvements ou les enfermer.

Si les entreprises qui travaillent dans la légalité n'emploient normalement pas de telles pratiques, certaines s'en rendent néanmoins complices en raison de leurs liens commerciaux avec d'autres sociétés, y compris leurs sous-traitants et leurs fournisseurs. Tous les gestionnaires devraient donc être conscients des formes et des causes du travail forcé, et de ses modalités possibles dans différents secteurs d'activité.

Le recours au travail forcé peut être le fait de gouvernements comme d'entités privées. Le travail forcé imposé par l'Etat comprend certaines formes de participation obligatoire aux travaux publics, et son imposition à des fins idéologiques ou politiques. Certains cas particuliers, par exemple celui des détenus qui sont obligés de participer à des activités commerciales, font l'objet de vifs débats.

L'esclavage, le travail asservi, la servitude pour dettes et différentes formes d'emploi sous la contrainte font appel à l'exploitation du travail forcé par des agents privés. Les employeurs doivent être conscients que le travail forcé peut prendre différentes formes, comme celles énumérées dans l'Encadré 4.

Comment les entreprises peuvent-elles soutenir l'élimination du travail forcé?

La compréhension des causes du travail forcé est la première étape vers l'action. Le tableau suivant peut aider les entreprises à identifier le travail forcé dans la pratique.

Encadré 4

Moyens d'identifier le travail forcé

Absence de consentement de l'intéressé:

- Esclavage ou servitude pour dettes découlant de la naissance/ascendance
- Contrainte physique ou enlèvement
- Vente de la personne à un particulier
- Enfermement sur le lieu de travail – emprisonnement ou détention chez un particulier
- Contrainte psychologique (par exemple, obligation de travailler, assortie de menaces de rétorsion en cas de refus)
- Endettement du travailleur par falsification des comptes, sous-estimation de la valeur des biens et des services produits, intérêts excessifs, etc.
- Tromperies et fausses promesses quant à la nature du travail et des conditions d'emploi
- Retenue et non-paiement du salaire
- Confiscation des pièces d'identité ou d'autres biens personnels de valeur

Menace, exprimée ou sous-entendue, de:

- Violence physique contre le travailleur, sa famille ou ses proches associés
- Violence sexuelle
- Emprisonnement ou autre mode de détention
- Sanctions financières
- Dénonciation aux autorités (police, services d'immigration, etc.) et expulsion
- Emploi futur compromis
- Exclusion de la communauté et de la vie sociale
- Perte des droits ou des privilèges
- Privation de nourriture, d'abri et autres biens essentiels
- Aggravation des conditions de travail
- Perte du statut social

Le travail forcé est dans la plupart des cas dû à la pauvreté, à l'inégalité et à la discrimination, mais, dans certaines parties du monde, il résulte de facteurs politiques. Pour les utilisateurs de ce guide, les abus en la matière seront probablement de nature indirecte, en raison des relations d'affaires avec les fournisseurs et leurs sous-traitants, et obligeront les entrepreneurs à faire preuve de la diligence requise dans la gestion de ces relations.

L'éradication du travail forcé exige de prendre une série de mesures exhaustives, afin de tenir compte non seulement les besoins des travailleurs forcés, mais aussi de ceux de leur famille. En cas de travail forcé avéré, les personnes qui en sont victimes doivent y être soustraites, et l'on doit leur fournir des installations et des services afin qu'elles disposent de solutions de rechange adaptées.

Il faut généralement conjuguer les mesures en milieu de travail et l'action dans la communauté pour éradiquer le travail forcé.

SUR LE LIEU DE TRAVAIL

- Respecter les dispositions des lois et règlements nationaux concernant le travail forcé et, si la législation nationale est insuffisante, se fonder sur les normes internationales du travail.
- Dans les opérations de l'entreprise et les relations avec d'autres sociétés, s'assurer que tous les employés ont un contrat de travail indiquant les conditions d'emploi, son caractère volontaire, la liberté d'en démissionner (y compris les procédures à suivre à cet égard) et les sanctions pouvant résulter d'un départ ou d'une cessation de travail.
- Instituer des politiques et procédures interdisant la pratique consistant à exiger des travailleurs qu'ils remettent une caution financière à l'entreprise.
- Encourager les gestionnaires à examiner l'Encadré 4 et à prendre les mesures appropriées.
- Si des pratiques de travail forcé sont constatées dans la sphère d'influence de l'entreprise, y soustraire ces travailleurs et leur fournir des services adéquats. Dans la mesure du possible, leur offrir des solutions de rechange adaptées.
- Faire preuve de la diligence requise dans les relations avec les autres entreprises.

DANS LA COMMUNAUTÉ

- Les entreprises peuvent aussi contribuer, si possible, aux efforts de la communauté visant l'élimination du travail forcé et aider les travailleurs libérés du travail forcé à trouver un travail librement choisi.
- En collaboration avec d'autres entreprises, les associations du secteur d'activité concerné et les organisations d'employeurs, élaborer une approche sectorielle pour résoudre le problème; développer des relations avec les syndicats, les autorités chargées de faire appliquer la loi, l'inspection du travail et d'autres intervenants.
- Mettre en place un groupe de travail ou un comité sur le travail forcé dans l'organisation représentative d'employeurs aux niveaux local, régional ou national, ou participer à leurs activités.
- Appuyer l'élaboration d'un Plan d'action national contre le travail forcé dans le cadre des grandes orientations politiques et des mécanismes institutionnels de lutte contre le travail forcé au niveau national.
- Dans la sphère d'influence de l'entreprise, participer à des programmes de prévention et de réinsertion pour les anciennes victimes de travail forcé, en leur offrant des possibilités d'amélioration des compétences et de formation professionnelle.
- Autant que possible, participer aux programmes nationaux et internationaux, y compris les campagnes médiatiques, et coordonner les actions avec les autorités locales et nationales, les organisations de travailleurs et d'autres intervenants.

Soutenir l'abolition effective du travail des enfants (Principe 5 du Pacte Mondial des Nations Unies)

La notion de travail des enfants

Les conventions de l'OIT (Convention n° 138 sur l'âge minimum; Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants) délimitent le cadre de la législation nationale, qui doit prescrire un âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail non inférieur à l'âge de la fin de la scolarité obligatoire, et en tout cas non inférieur à 15 ans. Un seuil inférieur est cependant admissible pendant une période de transition dans les pays où l'économie et le secteur de l'enseignement sont moins développés, l'âge minimum y étant généralement fixé à 14 ans, et à 12 ans pour les « travaux légers ». D'autre part, l'âge minimum pour les travaux dangereux est plus élevé, soit 18 ans pour tous les pays.

Encadré 5

Âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail

	Pays développés	Pays en développement
Travail régulier	15 ans	14 ans
Travail dangereux	18 ans	18 ans
Travail léger	13 ans	12 ans

Il ne faut pas confondre travail des enfants et « emploi des jeunes ». À partir de l'âge minimum de travail, les jeunes devraient être en mesure d'exercer un travail décent, mais ils ont encore besoin de protection contre les travaux dangereux et les autres pires formes de travail des enfants.

Le travail des enfants est une forme d'exploitation constituant une violation des droits de l'Homme, reconnue et définie par les instruments internationaux, que la communauté internationale et presque tous les gouvernements se sont expressément engagés à abolir.

La convention n° 182 de l'OIT demande aux gouvernements de prendre des mesures urgentes et immédiates concernant certains types de travail exercés par les enfants de moins de 18 ans, soit:

- toutes les formes d'esclavage, y compris la traite des enfants, la servitude pour dettes, le travail forcé et obligatoire, et l'utilisation des enfants dans les conflits armés;
- l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou à des fins pornographiques;
- l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment la production et le trafic de drogues; et
- le travail susceptible de nuire à la santé, la sécurité ou la moralité de l'enfant en raison de sa nature, ou des circonstances dans lesquelles il est effectué.

Les entreprises doivent faire des efforts pour éliminer toutes les formes de travail des enfants. Les efforts accomplis pour éliminer les pires formes de travail des enfants ne devraient pas être invoqués pour justifier d'autres formes de travail des enfants.

Pourquoi les entreprises devraient-elles être attentives au travail des enfants?

Le travail des enfants entrave leur développement physique, social, mental, psychologique et spirituel. Il les prive de leur enfance et de leur dignité. Ils n'ont pas accès à l'instruction et sont parfois séparés de leur famille. Les enfants qui ne complètent pas la scolarité de base risquent de rester analphabètes toute leur vie et n'acquièrent pas les qualifications nécessaires pour trouver un emploi et contribuer au développement d'une économie moderne. Le travail des enfants entraîne donc la sous-qualification, voire l'absence de qualification, des travailleurs et entrave les perspectives d'amélioration des compétences de la population active.

Les enfants jouissent de droits de l'Homme au même titre que les adultes. Toutefois, en raison de leur âge et du fait même qu'ils en sont encore au stade de la croissance et de l'acquisition de connaissances et d'expérience, ils ont des droits distincts en tant qu'enfants. Ces droits comprennent la protection contre l'exploitation économique et le travail qui peut être dangereux pour leur santé,

leur sécurité ou leur moralité, et entraver leur développement ou leur accès à l'éducation. La complexité de la question du travail des enfants signifie que les entreprises doivent apporter toute l'attention voulue à ce sujet sensible, et ne doivent pas prendre de mesures susceptibles de contraindre les enfants aux pires formes d'exploitation. Néanmoins, comme le précise le Principe 5, l'objectif de toutes les entreprises devrait être l'abolition du travail des enfants dans leur sphère d'influence.

L'association avec le travail des enfants ne peut que nuire à la réputation d'une entreprise. Cela est vrai dans le cas des sociétés transnationales qui font appel à des chaînes étendues de services et d'approvisionnement, où l'exploitation économique des enfants, même si elle est le fait d'un partenaire commercial, peut nuire à une marque et avoir de profondes répercussions sur les bénéficiaires d'une entreprise et le cours de ses actions.

Que peuvent faire les entreprises pour abolir effectivement le travail des enfants?

Le travail des enfants devrait être une préoccupation pour toutes les entreprises. Il s'agit aujourd'hui d'un problème sérieux dans de nombreux pays en développement, mais il existe aussi, quoique de façon moins visible, dans les pays développés et industrialisés, au sein, par exemple, de certaines communautés d'immigrants.

La première étape consiste à susciter une prise de conscience et la compréhension des causes et des conséquences du travail des enfants. Il faut donc identifier les enjeux et déterminer s'il existe ou non un problème de travail des enfants au sein de l'entreprise. Les entreprises qui se fournissent à travers de chaînes d'approvisionnement géographiquement distantes, doivent se montrer particulièrement vigilantes dans certains secteurs économiques. Afin de faire preuve de la diligence requise en la matière, les entreprises devraient notamment s'appuyer sur les recherches menées par le BIT et d'autres organisations pour identifier les secteurs où le travail des enfants est susceptible de se produire dans leur domaine d'activité.

SUR LE LIEU DE TRAVAIL

- Respecter les dispositions sur l'âge minimum prévues par la législation et la réglementation nationales du travail, et, lorsque la législation nationale est insuffisante, se fonder sur les normes internationales du travail.
- Utiliser des mécanismes adéquats et vérifiables pour contrôler l'âge des travailleurs.
- Lorsque des enfants n'ayant pas l'âge légal travaillent dans l'entreprise, prendre les mesures voulues pour les y soustraire.
- Dans la mesure du possible, aider l'enfant retiré du milieu de travail et sa famille à obtenir des services adéquats et à trouver des solutions de rechange viables.
- Exercer des pressions sur les sous-traitants, les fournisseurs et autres partenaires commerciaux, afin qu'ils luttent contre le travail des enfants.

DANS LA COMMUNAUTÉ

- Les entreprises peuvent aussi contribuer, si possible, aux efforts plus vastes de la communauté pour éliminer le travail des enfants et pour aider les enfants retirés du travail à obtenir un enseignement et une protection sociale de bonne qualité.
- Collaborer avec d'autres entreprises, les associations sectorielles et les organisations d'employeurs afin d'élaborer une approche sectorielle pour résoudre le problème, et engager le dialogue avec les syndicats, les autorités chargées de l'application de la loi, l'inspection du travail et d'autres institutions.
- Mettre en place un groupe de travail ou un comité sur le travail des enfants dans l'organisation représentative d'employeurs aux niveaux local, régional ou national, ou participer à ses travaux.
- Soutenir l'élaboration et la mise en œuvre d'un Plan national d'action contre le travail des enfants dans le cadre des grandes orientations politiques et des mécanismes institutionnels pour lutter contre le travail des enfants au niveau national.
- Dans la sphère d'influence de l'entreprise, participer à des programmes de réinsertion et de prévention destinés aux anciens enfants travailleurs en leur offrant des possibilités de développement des compétences et de formation professionnelle.
- Autant que possible, participer aux programmes nationaux et internationaux, y compris les campagnes médiatiques, et assurer la coordination avec les autorités locales et nationales, les syndicats et autres institutions.

Soutenir l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

(Principe 6 du Pacte Mondial des Nations Unies)

La notion de discrimination en matière d'emploi et de profession

Il y a discrimination dans l'emploi et la profession quand un candidat potentiel est traité différemment, ou moins favorablement, en raison de caractéristiques qui ne sont pas liées à son mérite ou aux exigences inhérentes à l'emploi. Parmi les motifs de discrimination prohibés, la législation nationale inclut généralement les caractéristiques suivantes: race, couleur, sexe, religion, opinions politiques, ascendance nationale ou origine sociale. En outre, certains pays ont étendu la protection à d'autres motifs de discrimination, y compris l'orientation sexuelle, l'âge, le VIH/SIDA, etc.

Le principe 6 autorise cependant les entreprises à tenir compte de motifs supplémentaires lorsqu'il risque de survenir des cas de discrimination dans l'emploi et la profession. Les entreprises devraient également se familiariser avec les motifs prohibés par la législation nationale.

La discrimination peut survenir dans diverses activités liées au travail, notamment l'accès à l'emploi, à certaines professions, à la formation et l'orientation professionnelle, et à la sécurité sociale. Elle peut également intervenir en ce qui concerne les modalités et les conditions d'emploi, telles que:

- recrutement
- rémunération
- durée du travail et de repos, congés payés
- protection de la maternité
- sécurité de l'emploi
- affectation des tâches
- évaluation de la performance et avancement
- possibilités de formation
- perspectives de promotion
- sécurité et santé
- cessation d'emploi.

D'autres questions de discrimination au travail, tels que l'âge et le VIH/SIDA, prennent une importance croissante dans certains pays. Il importe également de comprendre que la discrimination au travail peut survenir dans diverses situations, et constituer un problème dans une entreprise agricole et rurale aussi bien que dans une entreprise de haute technologie en milieu urbain.

La discrimination peut prendre de nombreuses formes. Elle peut être directe lorsque, par exemple, la loi ou la réglementation limite expressément l'accès d'une personne à l'emploi. Cependant, la discrimination est le plus souvent indirecte et se traduit de manière informelle par des attitudes et des comportements. Certaines formes de discrimination peuvent même avoir des racines culturelles.

La non-discrimination signifie simplement que les employés sont sélectionnés en fonction de leur aptitude à effectuer un travail, et qu'il n'existe pas de distinction, exclusion ou préférence fondée sur d'autres motifs. Les employés qui subissent la discrimination au travail se voient refuser des possibilités et leurs droits fondamentaux sont violés. Ce phénomène affecte les personnes concernées et influence négativement sur leur contribution à la société.

L'entreprise constitue un espace stratégique pour éliminer la discrimination dans la société. La lutte contre la discrimination au travail peut aider à réduire les inégalités dont une personne peut avoir souffert au début de sa vie, par exemple le niveau d'instruction. Ainsi, lorsqu'une entreprise rassemble des travailleurs de race, de sexe et d'âge différents, et les traite également, elle contribue à créer chez eux un sentiment d'appartenance. Ce faisant, elle désamorce les stéréotypes et les préjugés qui sont au cœur même de la discrimination.

La mise en place de mécanismes efficaces s'impose pour lutter efficacement contre la discrimination lorsqu'elle survient. Les principes de l'OIT établissent les bases minimales, mais la législation et la pratique nationales peuvent être plus larges et inclure des approches plus globales pour abolir la discrimination au travail.

Comment les entreprises peuvent-elles éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession?

Du point de vue des entreprises, la discrimination est dépourvue de sens. Elle provoque des tensions sociales, source potentielle de perturbations dans l'entreprise et au sein de la société. Une entreprise qui se livre à des pratiques discriminatoires dans l'emploi et la profession se prive elle-même de l'accès à un large vivier de talents et de compétences. La souffrance morale et le ressentiment provoqués par la discrimination nuiront inévitablement à la performance individuelle et collective au sein de l'entreprise. Les pratiques discriminatoires se traduisent par des occasions manquées de développement des compétences individuelles et de renforcement des infrastructures, qui permettraient d'améliorer la compétitivité des entreprises aux niveaux national et mondial. Enfin, la discrimination peut entacher la réputation d'une entreprise, et faire baisser ses bénéfices et le cours de ses actions.

Tout d'abord, les entreprises doivent respecter la législation locale et nationale. Toute entreprise qui prend des mesures pour promouvoir l'égalité doit être consciente de la diversité linguistique, culturelle et familiale qui peut exister au sein de son personnel. Les gestionnaires et les cadres devraient notamment s'efforcer d'identifier les différentes formes de discrimination susceptibles d'exister et comprendre comment elles peuvent toucher les employés de l'entreprise.

SUR LE LIEU DE TRAVAIL

- Mettre en place des politiques et des procédures internes prévoyant qu'à tous les niveaux, le recrutement, l'affectation, la formation et l'avancement seront fondés sur les qualifications, les compétences et l'expérience du personnel.
- Confier la responsabilité des questions d'égalité dans l'emploi à une personne occupant un rang hiérarchique élevé; énoncer des politiques et des procédures très claires, applicables dans toute l'entreprise, concernant les pratiques d'égalité dans l'emploi; et lier les promotions aux résultats souhaités en la matière.

- Former le personnel aux politiques et pratiques de non-discrimination, y compris en le sensibilisant aux questions liées au handicap. Adapter raisonnablement l'environnement physique de travail afin d'assurer la sécurité et la santé des employés, des clients et autres visiteurs handicapés.
- Évaluer au cas par cas si une distinction quelconque est une condition essentielle d'un emploi, et éviter de formuler les appels à candidatures d'une manière qui désavantagerait systématiquement certains groupes.
- Tenir des registres à jour et transparents sur le recrutement, la formation et la promotion des employés, qui leur permettent d'identifier les perspectives existantes et d'évaluer leur progression au sein de l'organisation.
- Lorsqu'une situation de discrimination est constatée, élaborer des procédures de règlement des griefs pour traiter les plaintes et les appels, et offrir des voies de recours aux employés. Ces mécanismes et les autres mesures antidiscriminatoires sont particulièrement importants dans le contexte des négociations et des conventions collectives.
- Être conscient des structures formelles et des obstacles culturels informels qui peuvent empêcher les employés d'exprimer leurs préoccupations et de formuler des griefs.
- Instituer des programmes pour promouvoir l'accès à la formation professionnelle et au perfectionnement pour des professions particulières.

DANS LA COMMUNAUTÉ

- Encourager et appuyer les efforts visant à instaurer un climat de tolérance et un accès égal aux possibilités de développement professionnel, comme les programmes d'éducation des adultes, ainsi que les services de santé et de garderie.
- Dans leurs établissements situés à l'étranger, les entreprises doivent parfois s'adapter aux traditions culturelles et professionnelles locales, en collaborant avec les représentants des travailleurs et les autorités gouvernementales afin d'assurer aux femmes et aux minorités un accès égal à l'emploi.

Inventaire des ressources du BIT

Cette section fournit un inventaire des ressources du BIT qui peuvent aider les entreprises à mettre en œuvre les principes du travail. Elle comprend des sources d'information, des guides et des documents de formation. Il ne s'agit pas d'un catalogue exhaustif des publications du BIT, mais on y souligne celles qui peuvent fournir des conseils pratiques permettant de mieux comprendre les principes du travail et de faciliter leur application.

Les ressources sont classées comme suit:

- **Principales ressources mondiales :** documentation concernant les quatre principes du travail du Pacte mondial des Nations Unies.
- **Ressources complémentaires :** documentation élaborée dans certains pays ou régions, ou qui aborde les principes du travail dans un contexte plus large.

Encadré 6

Helpdesk du BIT pour les entreprises

Le Helpdesk du BIT pour les entreprises sur les normes internationales du travail est le guichet unique pour les dirigeants d'entreprise et les travailleurs qui souhaitent mieux aligner les opérations commerciales sur les normes internationales du travail, en se fondant sur la Déclaration de l'OIT sur les EMN. Le Helpdesk du BIT pour les entreprises fournit des informations sur un certain nombre de sujets liés au travail, y compris les ressources mises à leur disposition et une liste de questions fréquemment posées, avec leurs réponses.

Le Helpdesk du BIT répond également aux questions spécifiques. Ce service d'assistance individuelle, gratuit et confidentiel, est à la disposition des dirigeants d'entreprise et des travailleurs; les organismes gouvernementaux, les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que les autres organisations intéressées peuvent également y avoir recours. Les questions peuvent être adressées directement à: assistance@ilo.org

Le Helpdesk du BIT n'a pas pour vocation d'évaluer si une entreprise se conforme ou non à ses obligations, ni de fournir des informations sur les législations nationales du travail ou les pratiques nationales en matière de relations professionnelles.

Pour de plus amples renseignements, veuillez visiter le site:

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

Principales ressources mondiales

- **Instruments internationaux et responsabilité sociale des entreprises: manuel d'appui pour le programme de formation « Les aspects de la RSE relatifs au travail: la mise en œuvre des principes ».**

Ce manuel décrit l'évolution de la notion de RSE, le rôle des organisations internationales et de l'Union européenne en la matière, ainsi que les initiatives prises en milieu de travail. Il explique en particulier les trois cadres de référence internationaux dans le domaine de la RSE, à savoir la Déclaration de l'OIT sur les EMN, les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et le Pacte mondial des Nations Unies.

Publication: Genève, 2007

Disponible en: anglais, français, espagnol, arabe

Disponible en ligne: http://www.ilo.org/empent/Whatwedo/Publications/lang--fr/docName--WCMS_142629/index.htm

- **Combattre le travail forcé: manuel pour les employeurs et le secteur privé**

L'objectif principal de ce manuel est d'aider les entreprises et les organisations d'employeurs à comprendre les différents aspects et enjeux liés au travail forcé et à la traite des êtres humains, et à prendre des mesures pour y remédier. Il présente des informations générales, les dernières statistiques sur le travail forcé et la traite des êtres humains; il donne aussi un aperçu des questions clés à cet égard, et des informations sur les ressources disponibles pour approfondir le sujet. Adoptant une approche intersectorielle, ce manuel présente des informations provenant de différents pays et régions, et concernant des sociétés de tailles différentes. Tout au long du manuel, on trouve des exemples concrets de mesures déjà prises dans ce domaine. Le manuel se compose d'une série d'outils et de brochures utilisables individuellement, où les entreprises peuvent trouver des conseils pratiques pour combattre le travail forcé:

1. Introduction et aperçu
2. Questions fréquentes des employeurs
3. Principes directeurs pour combattre le travail forcé
4. Liste de contrôle et conseils pour évaluer la conformité
5. Un guide pour agir
6. Conseils pour agir
7. Études de cas et bonnes pratiques.

Publication: Genève, 2010

Disponible en: anglais, français, espagnol, arabe, chinois, géorgien et arménien

Disponible en ligne: http://www.ilo.org/sapfl/Informationresources/ILOPublications/lang--fr/docName--WCMS_142588/index.htm

- **Ten Principles for Business Leaders to Combat Forced Labour and Trafficking**

Ensemble de principes orientant l'action des entreprises pour la lutte contre le travail forcé et la traite des êtres humains. Cette brochure a été publiée dans le cadre de l'examen annuel du Pacte Mondial des Nations Unies, pour le Sommet des dirigeants tenu en 2007.

Publication: Genève, 2007

Disponible en anglais

Disponible sur demande écrite à: forcedlabour@ilo.org

- **Éliminer le travail des enfants: guides à l'intention des employeurs**

Série de trois guides destinés à aider les entreprises et leurs organisations à comprendre le travail des enfants et à prendre des mesures pour l'éradiquer. Ces guides sont le résultat d'un effort conjoint de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et du Bureau de l'OIT pour les activités des employeurs (ACT/EMP); ils ont également été examinés par de nombreux experts de différentes organisations d'employeurs et du Programme international de l'OIT sur l'élimination du travail des enfants (IPEC). Ces trois guides pratiques donnent des idées, des conseils et des exemples pour la prévention du travail des enfants, le retrait des enfants du travail et la protection des jeunes travailleurs dans des conditions dangereuses.

- **Le premier guide** constitue une introduction à la problématique du travail des enfants. Il définit le problème et en explique les causes et les conséquences, ainsi que les dispositions de la convention n° 138 de l'OIT sur l'âge minimum, et de la convention n° 182 de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants.
- **Le deuxième guide** s'adresse aux entreprises et expose les options et stratégies possibles pour éliminer le travail des enfants.
- **Le troisième guide** est consacré au rôle collectif que les organisations d'employeurs et les autres associations professionnelles peuvent jouer dans l'assistance à leurs membres en matière de travail des enfants.

Publication: Genève, 2008

Disponible en: anglais, français, espagnol, russe, indonésien, mongol

Disponible en ligne: <http://www.ilo.org/public/french/dialogue/actemp/whatwedo/projects/cl/guides.htm>

- **Vue d'ensemble sur l'Observation et suivi du travail des enfants**

Ensemble complet de documentation, comprenant notamment des guides, des manuels et des exemples concrets d'initiatives réussies de suivi du travail des enfants dans un certain nombre de pays et de secteurs.

Publication: Genève, 2005

Disponible en: anglais, français, espagnol

Disponible en ligne:

<http://www.ilo.org/ipecinfo/product/viewProduct.do?productId=1923>

- **Un set d'outils pour les employeurs: Promouvoir l'égalité dans la diversité**

Ce set contient des documents qui peuvent aider les employeurs à assurer l'égalité dans la diversité au travail. Elle a été conçue comme source d'inspiration en vue de fournir des idées générales, qui pourraient être appliquées à d'autres organisations en Europe.

Publication: Genève, 2006

Disponible en: anglais, français, espagnol

Disponible en ligne: http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/equality/download/tool/employerstoolkit_fr.pdf

- **Conclusions concernant la promotion d'entreprises durables**

Adoptées par la Conférence internationale du Travail en juin 2007, ces conclusions identifient 17 facteurs essentiels d'un environnement propice au développement d'entreprises durables, et six principes que les entreprises devraient respecter pour assurer leur pérennité. L'un de ces principes est la responsabilité sociale des entreprises (RSE).

Publication: Genève, 2007

Disponible en: anglais, français, espagnol, arabe, chinois, allemand, russe, indonésien (bahasa)

Disponible en ligne: <http://www.ilo.org/global/resources/WCMS093970/lang-en/index.htm>

- **Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration de l'OIT sur les EMN)**

La Déclaration de l'OIT sur les EMN vise à encourager la contribution positive que les entreprises multinationales peuvent apporter au progrès économique et social, et pour minimiser et résoudre les difficultés découlant de leurs activités. Elle contient des recommandations sur la façon dont les entreprises peuvent appliquer volontairement les principes découlant des normes internationales du travail dans divers domaines: politique générale; promotion de l'emploi et

de la sécurité; égalité des chances et de traitement; formation, salaires et prestations sociales; âge minimum; sécurité et santé; et relations professionnelles.

Publication: Genève; dernière mise à jour en 2006

Disponible en: anglais, français, espagnol, arabe, indonésien (bahasa), italien, japonais (édition 2006), azéri, portugais brésilien, chinois, finlandais, allemand, hongrois, swahili, polonais, russe, turc (édition 2000)

Disponible en ligne: http://www.ilo.org/empent/Whatwedo/Publications/lang--fr/docName--WCMS_124923/index.htm

• **Rapports globaux en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail**

Chaque année, un rapport global présente une image dynamique de la situation actuelle concernant l'un des principes et droits énoncés dans la Déclaration. Ces rapports offrent une vision objective des tendances mondiales et régionales sur les thèmes pertinents de la Déclaration, et mettent en évidence les sujets qui méritent une attention particulière. Ils servent de base pour déterminer les priorités des programmes de coopération technique du BIT. Les publications récentes portent sur les sujets suivants:

- Intensifier la lutte contre le travail des enfants, 2010
- Le coût de la coercition, 2009
- Liberté d'association: enseignements tirés de la pratique, 2008
- Égalité au travail: relever les défis, 2007
- La fin du travail des enfants: un objectif à notre portée, 2006
- Alliance mondiale contre le travail forcé, 2005
- S'organiser pour plus de justice sociale, 2004
- Heure de l'égalité au travail, 2003
- Un avenir sans travail des enfants, 2002
- Halte au travail forcé, 2001
- Votre voix au travail, 2000.

Publication annuelle: Genève

Tous les rapports sont disponibles en: anglais, français, espagnol, arabe, chinois, allemand, russe

Disponible en ligne: <http://www.ilo.org/declaration>

Ressources complémentaires

- **Programme de formation**

- **« Les aspects de la RSE relatifs au travail: la mise en œuvre des principes »**

Ce programme, développé dans le cadre du projet « Développement durable grâce au Pacte mondial », financé par l'Italie, vise à mieux faire comprendre les trois cadres de référence internationaux en matière de RSE, à savoir la Déclaration de l'OIT sur les EMN, les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et le Pacte Mondial des Nations Unies, et à fournir des éléments permettant de mettre en œuvre les principes relatifs au travail. Il se compose de six modules:

- **Le module 1** décrit l'évolution de la notion de RSE, le rôle des organisations internationales et de l'Union européenne en la matière, et les initiatives prises en milieu de travail. Il explique en particulier les trois cadres internationaux de référence mentionné ci-dessus et les principes et droits fondamentaux au travail.

Les autres modules sont destinés à aider les dirigeants d'entreprise et les organisations de travailleurs à comprendre les principes relatifs au travail, et fournissent des idées concrètes sur la façon de les mettre en pratique. Ils couvrent les sujets suivants:

- **Module 2:** Relations professionnelles (Liberté d'association et négociation collective)
- **Module 3:** Abolition effective du travail forcé et du travail des enfants
- **Module 4:** Élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession
- **Module 5:** Sécurité et santé au travail
- **Module 6:** Formation et développement des compétences.

Publication: Genève, 2007

Disponible en: anglais, français, espagnol, arabe

Prière de communiquer avec le Programme des entreprises multinationales du BIT (multi@ilo.org)

- ***Training Materials for Employers on Social Dialogue and Collective Bargaining***

Produits dans le cadre du projet BIT/Vietnam sur les relations professionnelles, ces documents font partie d'une trousse de formation pour les employeurs, les dirigeants syndicaux et les fonctionnaires du gouvernement, qui ont des rôles distincts dans la mise en œuvre et l'appui à la promotion du dialogue social

(DS) et de la négociation collective (NC). La documentation se compose des cinq modules suivants:

- **Module 1:** Importance du DS et de la NC: introduction au concept de DS et aux divers mécanismes visant à l'améliorer en milieu de travail (par exemple: tenue de réunions quotidiennes; mise en place d'une boîte à suggestions; établissement d'un conseil paritaire; négociation collective).
- **Module 2:** Techniques de négociation: conseils techniques concrets permettant de réussir les négociations collectives.
- **Module 3:** Éléments essentiels du DS et de la NC pour les dirigeants: présentation des outils supplémentaires leur permettant de faciliter le DS en milieu de travail; conseils spécifiques sur les quatre phases d'une négociation collective réussie.
- **Module 4:** Éléments essentiels du DS et de la NC pour les dirigeants syndicaux: conseils spécifiques sur les quatre phases d'une négociation collective réussie.
- **Module 5:** Rôle du gouvernement dans l'appui au DS et à la NC: présentation des pratiques du Service fédéral de la médiation et de conciliation des États-Unis, dont les responsables gouvernementaux vietnamiens pourraient s'inspirer pour favoriser les relations professionnelles. Les techniques de médiation sont également présentées dans ce module.

Publication: Hanoi, 2006

Disponible en anglais

Prière de communiquer avec le bureau de l'OIT au Viet Nam (hanoi@ilo.org)

- **Better Factories Cambodia**
Modular Training for the Cambodian Garment Industry

Ce manuel destiné aux formateurs, ainsi que le Programme modulaire de formation qui lui est associé, ont été élaborés par le projet « Better Factories » de l'OIT au Cambodge, en collaboration avec un partenaire local (VBNK), institut de formation en gestion qui participe aux activités de développement au Cambodge.

Le but de ce programme est de donner aux dirigeants d'usine et aux représentants syndicaux une formation conjointe sur les problèmes les plus pertinents pour leur travail et leur secteur d'activité. Le programme contribue au développement des capacités des usines locales dans les domaines couverts par la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, le tout en lien avec une amélioration de la qualité de production. Il contient aussi 38 fiches sur les bonnes pratiques en la matière.

Publication: Phnom Penh, 2008

Disponible en: anglais, khmer, chinois

Disponible en ligne: <http://www.betterfactories.org>

- **Processus et techniques de négociation pour les partenaires sociaux**

Manuel de formation à l'intention des partenaires sociaux de l'OIT sur les techniques de prévention des conflits et de négociation, utilisé dans le cadre du projet « *Improving Labour Systems in Southern Africa* » (ILSSA). Publié par le Centre international de formation de l'OIT à Turin.

Publication: Turin, 2005 (2007 en français)

Disponible en: anglais, français

Prière de communiquer avec le Centre international de formation de l'OIT à Turin (social@itcilo.org)

- **Trafficking for Forced Labour:
How to Monitor the Recruitment of Migrant Workers**

Ce manuel vise à sensibiliser les lecteurs aux questions concernant la traite des êtres humains, le travail forcé et les systèmes de placement. Il met l'accent sur le recrutement des travailleurs migrants dans les situations d'exploitation intensive du travail qui pourraient s'assimiler au travail forcé. Visant à la fois à informer et à orienter l'action, le manuel favorise l'apprentissage pratique et met l'accent sur les politiques, les compétences et les techniques à utiliser pour réduire ces pratiques abusives.

Publication: Genève, 2005

Disponible en: anglais, allemand, russe, chinois, ukrainien, portugais, polonais, roumain, tchèque.

Disponible en ligne: http://www.ilo.org/sapfl/Informationresources/ILOPublications/lang--en/docName--WCMS_081894/index.htm

- **Human Trafficking and Business:
Good practices to prevent and combat human trafficking**

Brochure rédigée par l'Initiative mondiale des Nations Unies contre la traite des êtres humains (UN.GIFT), en collaboration avec l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDC), l'OIT, l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), et le Pacte Mondial des Nations Unies. Elle présente un aperçu et une introduction de la question de la traite des êtres humains et explique le rôle que peuvent jouer les entreprises pour y remédier. Elle explique en termes pratiques la notion de trafic d'êtres humains, en quoi cela constitue un problème pour les entreprises et les mesures que ces dernières, les grandes comme les petites, peuvent prendre à cet égard.

Publication: 2010

Disponible en anglais

Disponible en ligne:

http://www.ungift.org/docs/ungift/Private_Sector_Web.pdf

- **Manuel de formation sur la lutte contre la traite des enfants à des fins d'exploitation de leur travail, sexuelle ou autres formes**

Ce manuel de formation, élaboré par l'OIT et l'UNICEF dans le cadre de l'Initiative mondiale des Nations Unies de lutte contre la traite des personnes, vise à aider les gouvernements, les travailleurs, les employeurs, les organisations internationales et non gouvernementales qui combattent la traite des enfants à des fins d'exploitation de leur travail, d'exploitation sexuelle et d'autres formes d'exploitation. Il se compose de 5 livres:

- Livre 1: Comprendre ce qu'est la traite des enfants
- Livre 2: Action politique et de sensibilisation contre la traite des enfants
- Livre 3: Questions de processus
- Cahier d'exercices
- Guide à l'usage des facilitateurs

Publication: Genève, 2009

Disponible en: anglais, français et espagnol

Disponible en ligne: http://www.ilo.org/ipecc/areas/Traffickingofchildren/lang--fr/WCMS_111538/index.htm

- **Rooting Out Child Labour on Cocoa Farms**

Cet outil de travail comprend quatre documents:

- Synthèse d'une évaluation rapide sur le travail des enfants dans la culture du cacao.
- Résultats des recherches sur les risques pour la sécurité et la santé dans la culture du cacao.
- Enseignements tirés d'un grand projet IPEC dans ce secteur, comprenant les contributions des principaux acheteurs de cacao.
- Manuel de contrôle du travail des enfants dans la culture du cacao.

Publication: Genève, 2004

Disponible en: anglais, français (prochainement disponible)

Disponible en ligne: <http://www.ilo.org/ipeccinfo/product/viewProduct.do?productId=6444>

- **Promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois: guide de mise en œuvre**

Ce guide énonce les diverses composantes méthodologiques du processus d'élaboration d'un programme d'équité salariale, allant du choix des emplois à évaluer jusqu'à l'égalisation des rémunérations, en passant par les différentes phases d'évaluation des emplois. Il expose les critères à observer pour éviter les pratiques discriminatoires. Le guide s'adresse aussi bien aux responsables patronaux et syndicaux de la mise en œuvre d'un programme d'équité salariale, qu'aux praticiens et aux formateurs. Il explique les objectifs, les diverses opérations à effectuer, les critères de non-sexisme ainsi que les bonnes pratiques à suivre. Il contient également des listes de contrôle pouvant servir d'aide-mémoire rapide aux responsables, et un bref exposé des avantages qui peuvent être retirés de chaque étape. Son contenu peut être adapté à différents contextes économiques et organisationnels ainsi qu'aux grandes ou petites entreprises. Chacune des étapes décrites amènera les responsables de la mise en œuvre à approfondir la connaissance qu'ils ont de leur milieu de travail, à porter un regard critique sur certains éléments devenus obsolètes ou inappropriés en raison de changements technologiques ou organisationnels, et à découvrir des aspects ignorés des emplois, notamment ceux qui sont occupés par les femmes.

Publication: Genève, 2009

Disponible en: anglais, français et espagnol

Disponible en ligne: http://www.ilo.org/declaration/info/publications/eliminationofdiscrimination/lang--fr/docName--WCMS_122366/index.htm

- **Module de formation sur la lutte contre la discrimination raciale sur le lieu de travail**

Le racisme existe à tous les niveaux et l'une des raisons pour lesquelles les mesures prises en la matière sont inopérantes vient du fait qu'on pense trop souvent qu'il existe un remède unique à cet égard. Il existe en fait de nombreuses solutions, en fonction du contexte, de la situation ou du lieu où se manifeste le racisme. Conçue pour ceux qui ont besoin d'élaborer des politiques de lutte contre le racisme, cette trousse aidera les travailleurs et les employeurs à analyser leur situation individuelle et à élaborer des stratégies appropriées.

En cours de publication, Genève.

Disponible en: anglais, français, espagnol

- **Promouvoir l'égalité professionnelle dans les entreprises (Maroc): guide des bonnes pratiques**

Ce guide fournit aux entreprises publiques et privées des lignes directrices sur la façon d'éliminer les obstacles qui empêchent les travailleuses de jouir de l'égalité des chances et de traitement en milieu de travail. Le guide traite spécifiquement de questions telles que le recrutement, la formation, l'évaluation du rendement, les promotions, l'égalité de rémunération, la durée du travail, la conciliation du travail et des responsabilités familiales, et le harcèlement sexuel; il fournit également des lignes directrices sur la mise en œuvre de stratégies sur l'égalité au travail et sur les méthodes de contrôle. Le guide s'appuie sur un vaste tour d'horizon des pratiques en vigueur dans plusieurs pays (États-Unis, Suède, France, Afrique du Sud, Inde et Malaisie) et sur des recherches approfondies menées au Canada et au Maroc. Produit et testé auprès d'un groupe tripartite au Maroc, il peut être facilement adapté pour un usage général dans d'autres pays.

Publication: Rabat, 2008

Disponible en: français, arabe

Disponible en ligne: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--declaration/documents/publication/wcms_099476.pdf

- **La gestion du handicap sur le lieu de travail. Recueil de directives pratiques du BIT**

Recueil à l'intention des employeurs (petites ou grandes entreprises; secteur public ou privé; pays en développement ou industrialisés) qui souhaitent adopter des stratégies positives pour gérer les problèmes liés au handicap en milieu de travail. Ce recueil examine également le rôle essentiel joué par les gouvernements à cet égard, ainsi que l'importance des initiatives prises par les personnes handicapées elles-mêmes; il est conçu pour promouvoir la sécurité et la santé au travail de toutes les personnes handicapées.

Publication: Genève, 2002

Disponible en: anglais, français, espagnol, allemand, amharique, arabe, bosniaque, estonien, finnois, hongrois, islandais, japonais, letton, lituanien, mandarin, mongolien, népalais, polonais, portugais, russe, slovène, ukrainien.

Disponible en ligne: http://www.ilo.org/skills/what/pubs/lang-fr/docName--WCMS_112520/index.htm

- **Moving Forward: Toward Decent Work for People with Disabilities – Examples of Good Practices in Vocational Training and Employment from Asia and the Pacific**

(Voir notamment la section sur les partenariats)

Cette publication fournit aux décideurs, aux personnes handicapées et aux prestataires de services dans la région Asie-Pacifique des exemples de bonnes pratiques en matière de formation professionnelle et d'emploi.

Publication: Bangkok, 2003

Disponible en anglais

Prière de communiquer avec le bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique (bangkok@ilo.org)

- **Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre**

Cette publication regroupe une série non contraignante de principes, lignes directrices et pratiques optimales, et traite des principales questions auxquelles sont confrontés les décideurs politiques en matière de migration aux niveaux national, régional et international. Elle aborde également divers thèmes: travail décent, gouvernance de la migration, protection des travailleurs migrants, promotion des liens entre migration et développement, et expansion de la coopération internationale.

Publication: Genève, 2006

Disponible en: anglais, français, espagnol, russe, arabe, chinois

Disponible en ligne: http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/multilat_fw_k_fr.pdf

- **Youth Employment: Making it Happen, an electronic resource tool for employers**

Cet outil de référence offre un aperçu des défis que pose l'emploi des jeunes et expose le rôle du secteur privé dans la promotion de l'accès des jeunes au travail; il contient également une liste de ressources utiles. Il compile une quarantaine de cas illustrant le rôle du secteur privé dans la promotion de l'emploi des jeunes, comprenant des descriptions détaillées et les coordonnées des organisations concernées si le lecteur souhaite des renseignements supplémentaires.

Publication: Genève, 2008

Disponible en anglais

Disponible en ligne: <http://www.ilo.org/youthmakingithappen/>

- ***Productivity and competitiveness upgrading through improved labour management relations and workplace practices***

Module de formation sur CD-ROM, à l'intention des travailleurs et des dirigeants d'entreprises, moyennes et grandes, visant à faciliter un dialogue pratique sur les moyens de stimuler la productivité et la compétitivité, grâce aux relations professionnelles et à l'amélioration des conditions de travail.

Publication: Genève, 2006

Disponible en anglais

Pour obtenir des exemplaires, prière d'en faire la demande écrite à empent@ilo.org

- ***Guide on building labour-management partnerships***

Les entreprises devenant de plus en plus concurrentielles dans l'économie mondialisée, un nombre croissant d'entreprises et de syndicats reconnaissent la valeur des partenariats, et collaborent pour en créer à tous les niveaux. Ce guide vise à aider les parties à créer de telles relations ou à les améliorer, en proposant des lignes directrices pour le développement de partenariats entre les travailleurs et les employeurs. Le guide est basé en grande partie sur les pratiques optimales expérimentées par des entreprises dans des pays développés et en développement, y compris les Caraïbes, et est complété par un certain nombre de cas concrets.

Publication: Port-of-Spain, 2005

Disponible en anglais

Prière de communiquer avec le bureau sous-régional pour les Caraïbes (llocarib@ilocarib.org.tt)

Annexe:

Bref aperçu de la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration de l'OIT sur les EMN)

La Déclaration de l'OIT sur les EMN invite les entreprises à:

Politique générale

- Observer les lois nationales et respecter les normes internationales;
- Contribuer à réaliser les principes et droits fondamentaux au travail;
- Consulter les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs afin de s'assurer que leurs opérations tiennent compte des priorités nationales de développement.

Emploi

- S'efforcer d'accroître les opportunités et les niveaux de l'emploi, en tenant compte des politiques et des objectifs des gouvernements;
- Accorder la priorité à l'emploi, l'épanouissement professionnel, la promotion et l'avancement des ressortissants du pays d'accueil;
- Utiliser des techniques susceptibles de générer des emplois de manière directe et indirecte;
- Établir des liens avec les entreprises locales par la conclusion de contrats pour la fabrication de pièces et de d'équipements, l'utilisation de matières premières locales et l'encouragement à la transformation des matières premières sur place;
- Contribuer à la promotion de l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi;
- Donner l'exemple dans la promotion de la sécurité de l'emploi, en signalant suffisamment à l'avance les possibles changements dans leurs opérations et en évitant les licenciements arbitraires.

Formation

- Fournir une formation appropriée à leurs travailleurs à tous les niveaux en vue de répondre aux besoins de l'entreprise ainsi qu'à la politique de développement du pays;
- Participer à des programmes qui contribuent au développement des compétences;
- Offrir aux cadres de direction locaux des possibilités pour élargir leur expérience dans l'entreprise toute entière.

Conditions de travail et de vie

- Offrir des salaires, prestations et conditions de travail qui ne soient pas moins favorables que ceux offerts par les employeurs comparables dans le pays en cause;
- Offrir les meilleurs salaires, prestations et conditions de travail possibles dans le cadre de la politique du gouvernement, qui soient au moins suffisants pour satisfaire les besoins essentiels des travailleurs et leurs familles;
- Respecter l'âge minimum d'admission à l'emploi;
- Maintenir les normes de sécurité et d'hygiène les plus élevées;
- Examiner les causes des risques liés à la sécurité et l'hygiène au travail, fournir des informations sur les bonnes pratiques qu'elles appliquent dans d'autres pays et mettre en œuvre les améliorations nécessaires.

Relations professionnelles

- Appliquer en matière de relations professionnelles des normes qui ne soient pas moins favorables que celles observées par des employeurs comparables;
- Respecter la liberté syndicale et le droit à la négociation collective et fournir aux représentants des travailleurs les moyens et informations nécessaires pour mettre au point des conventions collectives efficaces;
- Donner leur appui aux organisations représentatives d'employeurs;
- Favoriser des consultations régulières sur les questions d'intérêt mutuel;
- Examiner les réclamations des travailleurs selon une procédure appropriée.

Organisation internationale du Travail

L'OIT est l'agence des Nations Unies qui œuvre à la promotion du travail décent et productif, pour les femmes et les hommes, dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine.

Seule agence tripartite des Nations Unies, l'OIT rassemble les gouvernements, les employeurs et les travailleurs de ses 183 Etats membres.

L'OIT a pour principale fonction d'élaborer des normes internationales du travail, sous forme de conventions et de recommandations, et d'en contrôler l'application dans les États membres. L'OIT exerce également d'autres activités afin d'appuyer les efforts des États membres dans la mise en œuvre des normes du travail, notamment: élaboration de politiques et de programmes internationaux; coopération technique; formation et recherche.

L'OIT est l'une des principales agences de l'ONU participant au Pacte mondial des Nations Unies, et le gardien des quatre principes du travail énoncés dans le pacte.

Le Pacte Mondial des Nations Unies

Le Pacte Mondial est à la fois un forum politique et un cadre pratique pour les entreprises qui s'engagent à exercer des pratiques commerciales responsables et durables. Endossée par des dirigeants d'entreprises, cette initiative vise à aligner systématiquement les activités et les stratégies commerciales avec dix principes universellement acceptés dans quatre domaines: droits de l'Homme, travail, environnement et lutte contre la corruption.

Au moyen d'un large éventail de travaux spécialisés, d'outils de gestion, de ressources et de programmes ponctuels, le Pacte mondial vise à faire progresser deux objectifs complémentaires: (1) inciter les entreprises du monde entier à conduire leurs activités en respectant les dix principes énoncés dans le Pacte; et (2) mobiliser l'action à l'appui des grands objectifs de l'ONU, y compris les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD). Ce faisant, en tant qu'acteurs majeurs de la mondialisation, les entreprises peuvent contribuer à garantir que les marchés, le commerce, la technologie et la finance progressent au bénéfice de toutes les économies et sociétés, et conduisent à l'émergence d'une économie mondiale plus durable et participative.