



Organisation  
internationale  
du Travail



Ministère de l'Emploi et  
de la Protection Sociale



# Concrétiser le travail décent pour tous dans le secteur du commerce et de la distribution

Les lignes directrices offertes aux  
entreprises par la Déclaration de l'OIT  
sur les entreprises multinationales



## ► Concrétiser le travail décent pour tous dans le secteur du commerce et de la distribution

Les lignes directrices offertes aux entreprises par la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales

Juin 2020

### Résumé

*Le secteur du commerce constitue le lien nécessaire entre producteurs et consommateurs. Il s'agit d'un secteur essentiel aux économies de régions. Reposant sur une haute intensité de main d'œuvre, c'est également un des secteurs qui emploient le plus de personnes au monde.*

*Les entreprises nationales et multinationales de ce secteur jouent un rôle important notamment en matière de création d'emplois directs et indirects, de développement des compétences, et de promotion d'emplois de meilleure qualité.*

*Afin de fournir une orientation directe aux entreprises sur leur politique sociale et sur des pratiques inclusives, responsables et durables en milieu de travail, les gouvernements, employeurs et travailleurs ont adopté au sein de l'Organisation Internationale du Travail la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les EMN). Adoptée en 1977, elle a été révisée à plusieurs reprises, le plus récemment en 2017 afin de répondre aux nouvelles réalités économiques, notamment l'augmentation des investissements et des échanges commerciaux, et la croissance des chaînes d'approvisionnement mondiales. La Déclaration sur les EMN a pour objectif d'encourager les entreprises multinationales à contribuer positivement au progrès économique et social et à la concrétisation du travail décent pour tous, ainsi qu'à atténuer et à résoudre les difficultés que leurs diverses opérations peuvent soulever.*

*Cette note d'orientation des politiques basée sur les principes de la Déclaration sur les EMN vise à orienter l'élaboration de politiques appropriées par les entreprises du secteur du commerce et de la distribution afin de concrétiser le travail décent pour tous, objectif universel consacré dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030. Elle contient des recommandations spécifiques et fournit une orientation directe aux entreprises de ce secteur afin de guider leur politique sociale et la mise en œuvre de pratiques inclusives, responsables et durables en milieu de travail.*

## ► 1. Introduction

### ► Présentation du secteur du commerce et de la distribution

Le secteur du commerce (parfois appelé services de distribution ou commerce de distribution) comprend à la fois le commerce de détail et le commerce de gros. Il représente donc à la fois les étapes intermédiaires dans la distribution des marchandises et l'étape finale dans la vente de marchandises au public.

C'est un secteur extrêmement hétérogène où les maisons de gros et de détail présentent des différences considérables bien que, dans certains cas, les activités d'une entreprise portent sur les deux branches du commerce. De grandes disparités existent également parmi les détaillants, selon les stratégies concurrentielles des sociétés et le sous-secteur au sein duquel elles opèrent: selon qu'il s'agit, par exemple, de grands magasins, de magasins spécialisés ou de magasins de vente au rabais. La structure et le fonctionnement du secteur varient considérablement d'un pays à l'autre, en fonction du niveau de vie, des habitudes de consommation et d'achat de la population et de la réglementation relative à la taille des entreprises, aux heures d'ouverture des magasins et à la protection des consommateurs.

Le commerce de détail a généré plus de 25 milliards de dollars E.-U. de ventes en 2019.<sup>1</sup> Alors que la part la plus visible du secteur concerne les activités d'entreprises «officielles» et l'économie formelle, la part des activités commerciales dans l'économie informelle ne peut être négligée. En effet, le commerce constitue une des activités principales de l'économie informelle. Un rapport de l'OIT<sup>2</sup> estime que l'économie informelle en Afrique sub-saharienne concerne 76.8% de la population (excluant le secteur de l'agriculture), et que ces activités impliquent principalement des femmes. Un pourcentage très élevé des



© ILO

1. STATISTA, [In-store and e-commerce retail sales worldwide from 2019 to 2023](#).

2. OIT, [Femmes et hommes dans l'économie informelle: Un panorama statistique: Troisième édition](#), 2019.

travailleurs de l'économie informelle dépend d'une activité commerciale et de nombreuses entreprises formelles s'appuient sur l'économie informelle pour vendre leurs produits à des populations qu'ils ne pourraient atteindre autrement.

Dans l'économie formelle, le commerce est un secteur où la mondialisation et la concentration des entreprises sont de plus en plus fortes.<sup>3</sup> En général, et particulièrement dans le commerce de détail, les petites et moyennes entreprises (PME) sont plus nombreuses et représentent la majorité des emplois.<sup>4</sup> Cependant, le mouvement de concentration et de rationalisation que l'on observe depuis quelques décennies favorise le développement de grandes entreprises.<sup>5</sup> En 2017, les 250 plus grandes entreprises au monde dans le commerce de détail représentaient un revenu global de 4 530 milliards de dollars E.-U., soit 18,100 milliards dollars E.-U. par entreprise en moyenne. Ces entreprises, dont 65.6% sont des multinationales, étaient chacune présente en moyenne dans plus de 10 pays différents.<sup>6</sup> En Europe, les entreprises les plus grandes, qui représentent moins de 5% du nombre total des entreprises du secteur, concentrent 45% de la valeur ajoutée et près de 37% des emplois.<sup>7</sup>

D'autre part, le secteur est caractérisé par des chaînes d'approvisionnement parfois complexes, échelonnées sur plusieurs niveaux: un producteur vendant soit directement à un distributeur (comme c'est le cas par exemple dans l'alimentation, où l'agriculteur vend à un commerçant), soit en passant par un ou plusieurs grossistes, des entreprises transformatrices, ou des fournisseurs de services (par exemple, sociétés d'emballage, de transport).<sup>8</sup> Les chaînes d'approvisionnement des grandes entreprises représentent des sources de revenus importantes pour les producteurs locaux. Elles peuvent ainsi être déterminantes au développement économique local.



### Un partenariat public-privé en faveur de l'emploi en Côte d'Ivoire : CFAO Retail/Carrefour

Carrefour est une des entreprises les plus importantes au monde dans le commerce de détail et notamment de produits alimentaires. Avec plus de 12 000 magasins dans le monde, le groupe emploie plus de 380 000 personnes et il est présent dans plus de 30 pays. Au travers du partenariat qu'a convenu le groupe avec une branche de La Compagnie Française de l'Afrique Occidentale (CFAO), un nouvel hypermarché a été inauguré à la fin de l'année 2015 en Côte d'Ivoire. Il s'agit de la première étape du partenariat entre Carrefour et CFAO Retail, qui prévoit des investissements dans sept autres pays en Afrique.

L'ouverture du centre commercial a permis de créer plus de 500 emplois directs et de signer des accords commerciaux avec 170 producteurs locaux. Ces derniers verront leurs carnets de commande augmenter et ils pourront fournir des produits (qu'ils soient alimentaires, d'habillement ou autres) au centre commercial. Certains producteurs ont pu bénéficier d'une aide financière ou d'un appui technique de la part de CFAO pour le développement de leur entreprise et la formation de leurs personnels, afin qu'ils puissent fournir le centre avec les produits qu'il requiert. ▶▶▶▶

3. OIT, [Commerce](#).

4. En Europe par exemple, 63% des emplois du secteur en 2011 concernent les PME.

Oxford Institute of Retail Management (OXIRM), [Retail & Wholesale: Key Sectors for the European Economy](#), 2014.

5. OIT, [Les conséquences pour l'emploi des fusions et acquisitions dans le secteur du commerce](#), Rapport soumis aux fins de discussion à la Réunion tripartite sur les conséquences pour l'emploi des fusions et acquisitions dans le secteur du commerce, 2003.

6. Deloitte, [Global Powers of Retailing 2019](#), 2019.

7. OXIRM.

8. Jack G.A.J. Van der Vorst et al., [Gestion de la chaîne d'approvisionnement agro-industrielle: concepts et applications](#), (FAO, 2011).

En plus de créer de l'emploi et d'établir des liens avec des entreprises nationales, ce nouvel hypermarché et le centre commercial dans lequel il se trouve ont fait l'objet d'un partenariat conclu entre l'Agence Nationale pour l'Insertion et l'Emploi des Jeunes de Côte d'Ivoire et CFAO Retail. Au travers de ce partenariat, l'entreprise s'engage à offrir des postes d'apprentissage à 100 jeunes et à collaborer avec l'Agence Emploi Jeunes pour les former aux métiers de la grande distribution

Ce partenariat est une mise en pratique des principes de la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales en cela qu'il crée une collaboration entre un gouvernement et une multinationale pour favoriser les aspects positifs de l'investissement de l'entreprise dans le pays. Ainsi, il engage les deux parties au travers d'objectifs communs: la promotion de l'insertion professionnelle et de l'emploi des jeunes en Côte d'Ivoire.

**Source:** Agence Nationale pour l'Insertion et l'Emploi des Jeunes en Côte d'Ivoire et des articles du journal *Fraternité Matin*.



© ILO / D.R.

*Une vue de l'intérieur de Playce Marcory, Abidjan*

Le secteur rassemble également des opportunités de croissance importantes au niveau mondial - le commerce de détail en particulier. En effet, comme l'indique un document d'orientation de l'OIT<sup>9</sup>, le secteur du commerce de détail pourrait bénéficier considérablement de l'augmentation des revenus observée au niveau mondial et de la conséquente hausse du pouvoir d'achat des classes moyennes. Les 250 plus grandes entreprises au monde dans cette branche du commerce ont enregistré en 2017 une croissance de leur chiffre d'affaires de 5.7% par rapport au premier trimestre de l'exercice précédent.<sup>10</sup> Le secteur a aussi connu une croissance importante notamment grâce à l'investissement de multinationales dans des pays émergents<sup>11</sup> et la croissance du commerce électronique (parfois appelé commerce en ligne ou e-commerce).

En Afrique, l'augmentation prévue du nombre de ménages de consommateurs, qui devrait passer de 90 millions (2001) à 128 millions en 2020, stimulera l'emploi dans le secteur de la vente au détail, ce qui

9. OIT, [Les relations d'emploi dans le secteur du commerce de détail et leurs effets sur le travail décent et la compétitivité](#), Document d'orientation pour le Forum de dialogue mondial sur les relations d'emploi dans le secteur du commerce de détail et leurs effets sur le travail décent et la compétitivité, 2015.

10. Deloitte.

11. OIT, [Les relations d'emploi dans le secteur du commerce de détail et leurs effets sur le travail décent et la compétitivité](#).



devrait attirer les jeunes et les femmes sur le marché du travail, avec la possibilité de créer entre 9 et 14 millions d'emplois d'ici 2020<sup>12</sup>. Les centres commerciaux et les supermarchés pénètrent dans les zones urbaines d'Afrique, en particulier en Afrique australe, et proposent un plus grand choix, ainsi que des produits moins chers et plus abordables.<sup>13</sup>

Selon un rapport récent du BIT<sup>14</sup>, l'expansion globale de l'emploi dans les pays en développement pour la période 2017-2025 sera expliquée en grand partie par la croissance de l'emploi enregistrée dans le secteur du commerce de gros et de détail. En ce qui concerne les pays à revenu intermédiaire, les données disponibles montrent que la part de l'emploi dans les services marchands a doublé au cours des vingt dernières années. Cependant, dans plusieurs pays, et en particulier dans ceux en développement, l'incidence de l'emploi vulnérable dans le secteur du commerce de gros est particulièrement élevée.



## ► Défis en matière d'emploi auxquels le secteur doit faire face<sup>15</sup>

La compétitivité de plus en plus importante au sein du secteur a un impact sur les marges de bénéfices des entreprises et influence leur gestion opérationnelle afin d'améliorer leur performance. Les horaires d'ouvertures des magasins, souvent allongés, et les périodes de pointes, parfois difficilement prévisibles, requièrent une certaine flexibilité dans l'organisation du travail. Aussi, des innovations techniques importantes et nombreuses<sup>16</sup> (comme par exemple la gestion électronique des paiements, les caisses automatisées, ou la gestion informatique des stocks) dans ce secteur ont parfois modifié en profondeur certaines tâches de travail.

Actuellement, l'emploi dans le secteur du commerce de détail est sujet, pour une part considérable de travailleuses et travailleurs du secteur, à des contrats à temps partiels, temporaires, ou saisonniers qui s'échelonnent souvent sur de longues périodes. Ces formes d'emploi, qui auraient pu être considérées comme atypiques ailleurs, sont considérées dans ce secteur comme relativement «acceptables».<sup>17</sup>

L'utilisation de contrats de travail à temps partiels et temporaires a également un impact sur la formation du personnel. Les programmes mis en place par les entreprises pour la formation professionnelle de leurs employés sont généralement plutôt orientés vers les employés permanents. De plus, le nombre important de petites entreprises limite l'offre de formation dans le secteur.<sup>18</sup> En conséquence, le niveau de participation dans les programmes de formation professionnelle enregistré globalement dans le secteur du commerce de détail est très inférieur à la moyenne pour l'ensemble des secteurs.<sup>19</sup>

Qu'il s'agisse de l'accès au marché du travail, du passage d'un emploi à un autre, des niveaux de revenus, de l'accès aux prestations de sécurité sociale et à la formation, de la sécurité et de la santé au travail ou de la possibilité d'exercer ses droits en matière de liberté syndicale et de négociation collective, ces types d'emplois atypiques offrent souvent aux travailleuses et travailleurs une protection sociale réduite.

12. David Fine et al., [Africa at Work: Job creation and inclusive growth](#). (McKinsey & Company, 2012).

13. Crush J. and Frayne B. 2011. [Supermarket Expansion and the Informal Food Economy in Southern African Cities: Implications for Urban Food Security](#), *Journal of Southern African Studies*, Vol. 37, Number 4 (December 2011): 781-807.

14. OIT, [Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances 2018](#), 2018.

15. OIT, Les relations d'emploi dans le secteur du commerce de détail et leurs effets sur le travail décent et la compétitivité.

16. Aux Etats-Unis, l'investissement par travailleur dans les technologies de l'information depuis les années 1960 a été plus importante dans le secteur du commerce quand dans quel qu'autre secteur de l'économie. OIT, [Conséquences sociales et dans le domaine du travail du recours accru aux technologies les plus modernes dans le commerce de détail](#), Rapport soumis aux fins de discussion à la Réunion tripartite sur les conséquences sociales et dans le domaine du travail du recours accru aux technologies les plus modernes dans le commerce de détail, 2006.

17. OIT, Les conséquences pour l'emploi des fusions et acquisitions dans le secteur du commerce.

18. OIT, [La formation professionnelle et le perfectionnement des travailleurs du secteur du commerce](#), Document thématique soumis aux fins de discussion au Forum de dialogue mondial sur la formation professionnelle et le perfectionnement des travailleurs du secteur du commerce, 2008.

19. OIT, Les relations d'emploi dans le secteur du commerce de détail et leurs effets sur le travail décent et la compétitivité.

La Commission mondiale sur l'avenir du travail de l'OIT note dans son rapport que dans plusieurs pays les travailleurs employés dans ce secteur ne peuvent pas se permettre d'arrêter de travailler une fois arrivés à l'âge de la retraite<sup>20</sup> et que leurs salaires sont typiquement en dessous de la moyenne de l'économie prise dans son ensemble. Les travailleurs à temps partiel souhaitent avoir davantage d'heures de travail et près de la moitié des jeunes employés à temps partiel dans le secteur du commerce de détail et dans les petites entreprises artisanales indiquent qu'ils souhaiteraient augmenter leur temps de travail.<sup>21</sup>

De plus, les conditions de travail atypiques et les salaires relativement bas engendrent des coûts pour les entreprises du secteur: la plupart d'entre elles connaissent un taux élevé de rotation des effectifs, les travailleurs passant souvent d'un employeur à l'autre.



## La pandémie du COVID-19 et le commerce alimentaire

Les travailleurs de la vente au détail d'aliments sont devenus une nouvelle catégorie de services de première ligne pendant la pandémie du COVID-19. Tout en étant essentiels pour garantir la sécurité alimentaire, ils sont eux-mêmes exposés à un risque élevé de contamination et jouent un rôle clé dans la sécurité alimentaire. Pour assurer un nombre suffisant de travailleurs de l'alimentation, ils doivent avoir accès et être formés aux équipements de protection individuelle et à des protocoles d'hygiène, et bénéficier de conditions de travail offrant des salaires adéquats et d'un accès à la protection sociale, y compris aux congés de maladie payés.

En Afrique du Sud, le groupe Shoprite a alloué plus de 5,8 millions de dollars E.-U. de primes aux travailleurs de ses supermarchés et centres de distribution, en reconnaissance du travail fourni pendant la pandémie de COVID-19.

**Source:** Note sectorielle de l'OIT «Le COVID-19 et le commerce alimentaire», juin 2020

## ► Rôle des entreprises multinationales pour un développement durable

Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies reconnaît le rôle que le secteur privé dans toute sa diversité – des microentreprises jusqu'aux multinationales en passant par les coopératives – est appelé à jouer pour la réalisation des 17 objectifs de développement durable. L'action des entreprises au travers de leurs investissements et de leurs opérations est important pour la réalisation de l'ensemble des objectifs de développement durable et de leurs cibles, mais est particulièrement pertinente afin d'assurer la réalisation de l'objectif 8 qui vise à «promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous».

L'accord des Nations Unies sur le financement du développement, signé à Addis-Abeba en 2015, met en exergue le rôle crucial des entreprises multinationales. Il considère que les investissements directs étrangers, qui résultent typiquement de l'action de multinationales, représentent un complément vital aux efforts de développement nationaux.

20. OIT, [Travailler pour bâtir un avenir meilleur. Commission mondiale sur l'avenir du travail](#), Commission mondiale sur l'avenir du travail, 2019.

21. OIT, [Travailler pour bâtir un avenir meilleur](#)



## OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



Le rôle des entreprises multinationales du secteur du commerce afin de contribuer à concrétiser le travail décent est indéniable. En raison de leur taille et du nombre de travailleuses et de travailleurs qu'elles emploient, des investissements qu'elles effectuent à travers le monde, et dans les économies en développement en particulier<sup>22</sup>, et de leur capacité d'entraînement au travers de leurs chaînes d'approvisionnement, les entreprises multinationales œuvrant dans le secteur du commerce possèdent un levier considérable afin de promouvoir des emplois plus nombreux et de meilleure qualité dans les pays où elles opèrent.

Plusieurs de ces entreprises, en lien direct avec les consommateurs, possèdent déjà une forte culture de responsabilité sociale et se préoccupent tout particulièrement de leurs impacts sur la société et les communautés locales. Nombre d'entre elles publient des rapports annuels détaillant leurs initiatives.



### Informations publiées par 10 entreprises parmi les plus grandes du commerce de détail

Une étude réalisée par le Bureau international du Travail a montré que de nombreuses pratiques mises de l'avant par dix entreprises parmi les plus grandes du commerce de détail se rapportent aux principes énoncés dans la Déclaration sur les EMN. Ainsi, des programmes parfois innovants de formation, de création d'emplois, de lutte contre la discrimination, de sécurité et de santé au travail sont couramment décrits dans les rapports rendus publics par les EMN. Il faut noter cependant que ces rapports ne couvrent que rarement d'autres sujets couverts par la Déclaration, et qui relèvent de défis particuliers au secteur du commerce, tels que les politiques salariales, la lutte contre les précarités contractuelles, et la contribution au développement de fournisseurs et autres entreprises partenaires.

**Source:** BIT: *The MNE Declaration: a framework for action. Overview of the effect given to the principles contained in the MNE Declaration in the Retail Commerce Sector [La Déclaration sur les EMN: un cadre d'action. Aperçu de l'effet donné aux principes contenus dans la Déclaration sur les EMN dans le secteur du commerce de détail]*, Genève, 2015, non publié.

22. En 2019, globalement les pays en voie de développement continuaient d'absorber plus de la moitié des investissements directs étrangers. CNUCED, [Global investment flows flat in 2019, moderate increase expected in 2020](#), 20 janvier 2020.

## ► Pertinence des principes de la Déclaration sur les EMN

Afin de favoriser la contribution positive des entreprises multinationales en faveur du développement économique et social et le travail décent tout en minimisant l'impact négatif de leurs activités, la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les EMN) formule à l'intention des gouvernements, des entreprises (nationales et multinationales) ainsi que des organisations d'employeurs et de travailleurs des recommandations sur la politique générale, l'emploi, la formation, les conditions de travail et de vie, ainsi que les relations professionnelles, en faisant une distinction entre les rôles et les responsabilités de chacune des parties.

Bien que la Déclaration sur les EMN mette en avant une approche globale et ne traite pas exclusivement des entreprises du secteur du commerce, ses recommandations sont particulièrement pertinentes dans ce contexte, notamment afin de relever les défis précédemment décrits en ce qui concerne la promotion de l'égalité des chances, la sécurité de l'emploi, l'avancement des droits, la formation, et l'établissement de liens commerciaux entre les EMN et les entreprises nationales pour le développement local, et afin de guider les efforts des différents acteurs.



La Déclaration sur les EMN repose sur un large consensus entre les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs de toutes les parties du monde. Ceux-ci ont d'ailleurs spécifié dans l'introduction de la Déclaration que les parties intéressées peuvent suivre ses principes «comme autant de lignes directrices pour concrétiser le travail décent pour tous, objectif universel consacré dans le programme de développement durable à l'horizon 2030.»

La présente note d'orientation des politiques s'appuie sur les principes énoncés par la Déclaration sur les EMN pour proposer des recommandations aux entreprises du secteur du commerce afin de maximiser la contribution positive en faveur du travail décent et d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité.



## ► 2. L'approche de l'OIT

La Déclaration sur les EMN est l'instrument de l'OIT qui fournit une orientation directe aux entreprises sur leur politique sociale et sur des pratiques inclusives, responsables et durables en milieu de travail. Ces principes et son approche collaborative reposent eux-mêmes sur les normes internationales du travail (conventions et recommandations de l'OIT).

La Déclaration sur les EMN vise à promouvoir le renforcement du cadre juridique et politique des pays d'activité des EMN ainsi que le renforcement des politiques et les actions du secteur privé et leur harmonisation avec les objectifs de développement et les politiques publiques.

Le dialogue est au cœur de la Déclaration sur les EMN qui traite du dialogue entre le gouvernement et les partenaires sociaux (dialogue social), du dialogue entre le gouvernement, les partenaires sociaux et les entreprises multinationales, du dialogue entre les pays d'origine et les pays d'accueil des entreprises multinationales ainsi que du dialogue au sein des entreprises entre la direction et les travailleurs (relations professionnelles).

La Déclaration sur les EMN constitue le cadre de l'engagement de l'OIT pour promouvoir et concrétiser le travail décent au sein des entreprises, notamment celles œuvrant dans le secteur du commerce et de la distribution. L'adhésion à la Déclaration sur les EMN par toutes les parties intéressées contribuera à l'instauration d'un climat plus propice au travail décent, à une croissance économique partagée et au développement durable. Il existe plusieurs moyens d'actions pour promouvoir l'application de la Déclaration sur les EMN et de ses principes.

---

### ► Le renforcement de la capacité institutionnelle et le partage des connaissances

Promouvoir des emplois plus nombreux et de meilleure qualité dans le secteur du commerce implique souvent un renforcement des capacités institutionnelles. À cette fin, l'OIT organise annuellement un cours de formation à son Centre international de formation<sup>23</sup> et apporte une assistance technique à un certain nombre de gouvernements, organisations d'employeurs et de travailleurs à l'échelon national. Un module d'autoformation en ligne permet également de se familiariser avec la Déclaration et ses principes.<sup>24</sup> Les informations sur les développements les plus récents concernant la Déclaration sur les EMN sont partagés sur le portail web de la Déclaration sur les EMN: [www.ilo.org/declarationemn](http://www.ilo.org/declarationemn).

23. «Entreprises multinationales, développement et travail décent: la Déclaration de l'OIT sur les EMN», Centre international de formation de l'OIT à Turin, Italie.

24. «Entreprises et travail décent: présentation générale de la Déclaration sur les EMN», [www.ilo.org/formationemn](http://www.ilo.org/formationemn).

---

## ► La promotion au niveau national/promotion assurée par les points focaux nationaux désignés sur une base tripartite

Reconnaissant qu'un ferme engagement de la part des mandants tripartites est nécessaire pour renforcer l'impact des principes de la Déclaration sur les entreprises multinationales, le Conseil d'administration du BIT a consacré l'un des outils opérationnels de la Déclaration (annexe II de la Déclaration) à la promotion au niveau national assurée par des points focaux nationaux désignés sur une base tripartite.

Les mandants nationaux – les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs – sont encouragés à désigner des points focaux nationaux sur une base tripartite (en s'inspirant de la convention no 144) pour promouvoir l'utilisation de la Déclaration et l'application de ses principes, chaque fois que cela est utile et justifié dans le contexte national. Les gouvernements sont encouragés à faciliter la participation des partenaires sociaux aux dispositifs et aux processus analogues en lien avec les principes de la Déclaration, lorsque de tels dispositifs et processus existent. Les points focaux nationaux pourront sensibiliser les ministères et les organismes gouvernementaux, les entreprises multinationales et les organisations d'employeurs et de travailleurs aux principes de la Déclaration; organiser des activités de renforcement des capacités; et créer des plates-formes de dialogue et d'information en ligne dans les langues locales.

Six pays ont déjà désigné des points focaux nationaux pour la promotion et l'application de la Déclaration sur les EMN et ses principes. Il s'agit de la Côte d'Ivoire, de la Jamaïque, de la Norvège, du Portugal, du Sénégal et de la Sierra Leone.

---

## ► Le dialogue tripartite public-privé

Des plateformes de dialogue public-privé permettent de répondre aux préoccupations exprimées en ce qui a trait aux activités des entreprises multinationales de façon générale ou de certains secteurs en particulier. Ces plateformes permettent de se pencher sur des pratiques spécifiques qui ont été observées ou pourraient être encouragées, de prendre des décisions éclairées, de se mettre d'accord sur les actions à engager et de s'assurer que tous les acteurs concernés ont la possibilité de s'exprimer, afin de maximiser la contribution positive des entreprises au développement d'un pays.

Un dialogue ainsi établi contribue à l'appropriation et à la transparence. Il peut cependant être plus difficile à instaurer dans les contextes où les relations publiques-privées sont affectées par des conflits et un manque de confiance mutuelle. Dans ces contextes, le dialogue sera de préférence conduit ou facilité par un médiateur neutre n'ayant pas d'intérêt particulier dans le processus. Plusieurs plateformes de dialogue similaires existent déjà et les points focaux nationaux désignés sur une base tripartite pourraient être à l'origine de nouvelles initiatives.

Dans le secteur du commerce, les gouvernements (des pays du siège et du pays d'accueil des entreprises multinationales), les entreprises (tant multinationales que nationales), incluant fournisseurs et distributeurs représentant toute la chaîne d'approvisionnement, ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs sont parties prenantes à un tel dialogue. La participation de toutes les parties permet d'assurer que les intérêts de chacun soient respectés et que les retombées des activités économiques menées profitent aux communautés locales.

## ► L'information et l'orientation fournies aux entreprises

De plus amples informations et orientations concernant l'application des principes de la Déclaration dans le cadre des activités des entreprises ou des principes énoncés dans les normes internationales du travail qui la sous-tendent peuvent être obtenues auprès du Service d'assistance du BIT aux entreprises sur les normes internationales du travail. Ce service gratuit et confidentiel du BIT répond aux questions qui lui sont adressées individuellement ([assistance@ilo.org](mailto:assistance@ilo.org)); il dispose également d'un site Web thématique ([www.ilo.org/business](http://www.ilo.org/business)) sur lequel les entreprises, les syndicats et toute autre partie intéressée peuvent trouver des informations, des outils pratiques, des ressources de formation et des séries de questions-réponses qui les aideront à mettre en application les principes de la Déclaration sur les EMN.



### Exemples de questions traitées par le Helpdesk du BIT pour les entreprises pertinentes au secteur du commerce

**HELPDESK DU BIT  
POUR LES ENTREPRISES**  
[WWW.ILO.ORG/BUSINESS](http://WWW.ILO.ORG/BUSINESS)  
[ASSISTANCE@ILO.ORG](mailto:ASSISTANCE@ILO.ORG)

*Mon entreprise a fréquemment recours à des agences de placement locales afin de combler le manque temporaire de main d'œuvre. Pourriez-vous nous indiquer ce à quoi nous devrions être attentifs afin de garantir que les droits de ces travailleurs soient respectés?*

*Quelles sont les dispositions de l'OIT concernant la durée du travail?*

*Selon les normes de l'OIT, y-a-t-il une part maximale du salaire qui peut être variable (en fonction des résultats)?*

Pour voir les réponses à ces questions ainsi que de nombreuses autres, visitez le site web: [www.ilo.org/business](http://www.ilo.org/business)

## ► Le dialogue entre entreprises et syndicats

Le dialogue étant au cœur de la Déclaration sur les entreprises multinationales, cette procédure répond concrètement à la nécessité de soutenir la concertation entre les entreprises multinationales et les représentants des travailleurs concernés, en particulier les syndicats, au sujet de l'application des principes de la Déclaration. En tant qu'autorité mondiale dans le domaine des normes internationales du travail, l'OIT est la mieux à même d'appuyer ou de faciliter ce dialogue dans le cadre sa stratégie globale visant à promouvoir l'adhésion aux principes de la Déclaration par les diverses parties qui y sont visées.

Une entreprise et un syndicat peuvent convenir de leur propre initiative de tirer profit des services du BIT pour se rencontrer et dialoguer librement. Le BIT leur offre la possibilité d'examiner en terrain neutre des questions d'intérêt mutuel. A cette fin, il établit et tient à jour une liste de facilitateurs qualifiés. Le BIT et les participants respectent le caractère rigoureusement confidentiel du processus de dialogue. De plus amples informations sur la procédure de dialogue entre entreprises et syndicats peut être obtenues auprès du Helpdesk du BIT pour les entreprises: [www.ilo.org/business](http://www.ilo.org/business) et [assistance@ilo.org](mailto:assistance@ilo.org)

## ► 3. Recommandations à l'endroit des entreprises et quelques exemples d'application pratique

La Déclaration sur les EMN formule des principes destinés à guider les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs des pays du siège et des pays d'accueil des ainsi que les entreprises (nationales et multinationales) dans cinq domaines: en matière de politique générale, d'emploi, de formation, de conditions de travail et de vie et de relations professionnelles. Cette section résume les principes formulés à l'intention des entreprises et fournit des exemples issus du secteur du commerce illustrant leur mise en pratique.

### Déclaration sur les EMN



#### Politique générale

- Respecter les droits souverains des Etats, observer les lois nationales et respecter les normes internationales [\[paragraphe 8 de la Déclaration sur les EMN\]](#)
- Contribuer à la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail [\[paragraphe 9 de la Déclaration sur les EMN\]](#)
- Faire preuve de diligence raisonnable<sup>25</sup> en tenant compte du rôle essentiel de la liberté syndicale et de la négociation collective ainsi que des relations professionnelles et du dialogue social [\[paragraphe 10 de la Déclaration sur les EMN\]](#)
- Consulter les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs afin de s'assurer que leurs activités s'harmonisent avec les priorités nationales de développement [\[paragraphe 11 de la Déclaration sur les EMN\]](#)

#### Emploi

- S'efforcer d'accroître les opportunités et les normes d'emploi en tenant compte des politiques et des objectifs des gouvernements en matière d'emploi [\[paragraphe 16 de la Déclaration sur les EMN\]](#)
- Avant de commencer leurs activités, consulter les autorités compétentes et les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs de manière à harmoniser autant que possible leurs plans en matière d'emploi avec les politiques nationales de développement social [\[paragraphe 17 de la Déclaration sur les EMN\]](#)

25. Pour une description générale de la diligence raisonnable, voir les [Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: mise en œuvre du cadre de référence «protéger, respecter et réparer» des Nations Unies](#), Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH), 2011.



- ▶ Donner la priorité à l'emploi, à l'épanouissement professionnel, à la promotion et à l'avancement des ressortissants du pays d'accueil [paragraphe 18 de la Déclaration sur les EMN]
- ▶ Utiliser des technologies qui génèrent de l'emploi, de manière directe et indirecte, participer à l'élaboration de techniques appropriées et adapter les techniques aux besoins et caractéristiques des pays d'accueil [paragraphe 19 de la Déclaration sur les EMN]
- ▶ Etablir des liens avec des entreprises nationales, en privilégiant l'approvisionnement local et en promouvant la transformation locale de matières premières et la fabrication locale de pièces et d'équipements [paragraphe 20 de la Déclaration sur les EMN]

### Shoprite et le développement local

*«Nous sommes une entreprise africaine qui croit au potentiel de l'Afrique. Nous investissons dans nos employés en développant leur carrière et en les promouvant de l'intérieur. En retour, ils investissent en nous. Nous créons des emplois, offrons aux fournisseurs l'accès aux marchés et contribuons par des taxes au développement des économies locales. Notre taille et l'efficacité de nos chaînes d'approvisionnement créent des opportunités pour les petits fournisseurs locaux d'accéder à nos marchés. Grâce à l'approvisionnement et au soutien que nous leur apportons, nous les aidons à se développer et à prospérer. Nous encourageons la transformation économique par la création d'emplois, le développement des compétences et des carrières, l'approvisionnement local et l'amélioration de la situation sociale».*

**Source:** SHOPRITE, Sustainability Report 2019 and Our Purposes and Values, SHOPRITE, <https://www.shopriteholdings.co.za/group/our-purpose-values.html> [consulté le 25 mars 2020].

- ▶ Promouvoir la transition vers l'économie formelle [paragraphe 21 de la Déclaration sur les EMN]
- ▶ Compléter les systèmes publics de sécurité sociale et contribuer à leur développement [paragraphe 22 de la Déclaration sur les EMN]
- ▶ Prendre des mesures immédiates et efficaces pour obtenir l'interdiction et l'élimination du travail forcé dans le cadre de leurs activités [paragraphe 25 de la Déclaration sur les EMN]
- ▶ Respecter l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail et prendre d'urgence des mesures immédiates et efficaces pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants [paragraphe 27 de la Déclaration sur les EMN]

### L'entreprise Primark et son engagement pour l'élimination du travail des enfants

L'enseigne Primark figure parmi les plus importantes dans le secteur du commerce de prêt-à-porter, avec des magasins dans 10 pays différents. L'entreprise travaille avec un grand nombre de fournisseurs, notamment en Asie du Sud-Est et au Bangladesh.

L'entreprise participe à plusieurs initiatives pour l'élimination du travail des enfants. Elle participe à la Plateforme sur le Travail des Enfants, un forum intersectoriel et multi-parties prenantes pour partager les expériences et les leçons en matière d'élimination du travail des enfants, en particulier dans les chaînes d'approvisionnement, co-présidée par l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et la Confédération syndicale internationale (CSI), et coordonnée par l'OIT et le Pacte mondial des Nations Unies. En 2015, l'entreprise a signé un partenariat avec l'OIT afin de prévenir et de remédier au travail des enfants, et ce tout au long de sa chaîne d'approvisionnement afin de développer et de promouvoir la procédure interne de l'entreprise contre le travail des enfants. Notamment, ce programme visait à former et à sensibiliser les employés de l'entreprise sur l'identification de problèmes et sur l'appui à donner aux entreprises pour l'élimination de ces pratiques.

**Sources:** *Plateforme sur le Travail des Enfants* (CLP) et présentation d'une représentante de l'entreprise Primark au Forum 2015 des Nations Unies sur les Entreprises et les Droits de l'Homme

- ▶ S'inspirer du principe de la non-discrimination et faire des qualifications, de la compétence et de l'expérience les critères du recrutement, du placement, de la formation et du perfectionnement de leur personnel [\[paragraphe 30 de la Déclaration sur les EMN\]](#)

### **Le Réseau Mondial Entreprises et handicap de l'OIT et le Groupe Casino**

Le réseau a été créé par l'OIT en partenariat avec des organisations d'employeurs, des réseaux nationaux d'employeurs sur le handicap, ainsi que des entreprises multinationales. Parmi ces dernières, certaines sont parmi les plus influentes entreprises du secteur du commerce de détail. C'est le cas du Groupe Casino, un acteur important de la distribution de produits alimentaires, basé en France et spécialisé dans le commerce de proximité. Sous différentes enseignes, le groupe est présent dans 8 pays et réalise plus de 60% de son chiffre d'affaires à l'international. Le groupe emploie plus de 330 000 personnes dans le monde parmi lesquels plus de 7 300 sont des personnes handicapées.

En 2014, l'entreprise a déployé une campagne d'information et de sensibilisation dans ses filiales dans le monde entier pour promouvoir l'emploi de personnes handicapées et combattre la discrimination dans le monde du travail.

**Sources:** Groupe Casino, *Rapport d'activité et de performances sociétales et environnementales*, 2014. OIT, *Business as unusual: Making workplaces inclusive of people with disabilities*, 2014.

- ▶ S'efforcer d'assurer un emploi stable aux travailleurs, s'acquitter des obligations librement négociées concernant la stabilité de l'emploi et la sécurité sociale, promouvoir la sécurité de l'emploi, en signalant suffisamment à l'avance les changements dans leurs activités et en évitant les licenciements arbitraires [\[paragraphe 33-35 de la Déclaration sur les EMN\]](#)

## **Formation**

- ▶ Fournir une formation appropriée à leurs travailleurs à tous les niveaux afin de répondre aux besoins de l'entreprise ainsi qu'à la politique de développement du pays [\[paragraphe 38 de la Déclaration sur les EMN\]](#)
- ▶ Participer à des programmes visant à encourager l'acquisition et le développement de compétences et l'apprentissage tout au long de la vie ainsi qu'à fournir une orientation professionnelle, fournir également les services de personnel de formation qualifié [\[paragraphe 39 de la Déclaration sur les EMN\]](#)
- ▶ Offrir des opportunités aux cadres de direction locaux afin d'élargir leur expérience au sein de l'entreprise [\[paragraphe 40 de la Déclaration sur les EMN\]](#)

**Voir sur la page 3 «Un partenariat public-privé en faveur de l'emploi en Côte d'Ivoire: CFAO Retail/Carrefour»**

## Conditions de travail et de vie

- ▶ Dans l'ensemble de leurs activités, offrir des salaires, prestations et conditions de travail pas moins favorables que ceux offerts par les employeurs comparables dans le pays prenant en considération le niveau général des salaires dans le pays, le coût de la vie, les prestations de sécurité sociale, les facteurs d'ordre économique et la productivité [paragraphe 41 de la Déclaration sur les EMN]
- ▶ Maintenir les normes de sécurité et d'hygiène les plus élevées au travail, faire connaître aux intéressés tous les risques particuliers qui sont associés à de nouveaux produits et procédés, partager les bonnes pratiques appliquées dans d'autres pays et jouer un rôle de premier plan dans l'examen des causes des risques en matière de sécurité et de santé [paragraphe 44 de la Déclaration sur les EMN]
- ▶ Coopérer pleinement avec les organisations internationales et nationales compétentes en matière de sécurité et de santé, les autorités nationales, les travailleurs et leurs organisations, et intégrer les questions concernant la sécurité et la santé dans les conventions conclues avec les représentants des travailleurs [paragraphe 45-46 de la Déclaration sur les EMN]

### **Un accord multilatéral pour promouvoir de meilleures conditions de travail dans l'industrie du textile au Bangladesh**

La tragédie du Rana Plaza au Bangladesh, survenue en 2013, a encouragé les entreprises du commerce et leurs partenaires à adresser les problèmes liés aux conditions de travail tout au long des chaînes d'approvisionnement, et notamment concernant la sécurité au travail.

Parmi les accords multilatéraux qui ont résulté de cette tragédie, l'accord sur la sécurité incendie et la sécurité des bâtiments au Bangladesh est un exemple notable.

L'accord, signé en 2013, a réuni des marques et distributeurs internationaux, des syndicats locaux et des syndicats internationaux. Il concernait au total plus de 220 entreprises du secteur du textile et de l'habillement, qui se sont engagées sur une période de 5 ans à s'investir dans la sécurité des usines au Bangladesh. L'accord comprend que des inspections d'usine soit conduites de manière indépendantes, que les marques participent financièrement aux travaux de mise en conformité, une participation des syndicats dans toutes les étapes du processus ainsi qu'un aspect contraignant de ses engagements. Plusieurs organisations non-gouvernementales ont également signé l'accord en tant que témoin, ainsi que l'OIT qui assure la présidence du comité de pilotage.

Pour maintenir et étendre les progrès réalisés dans le cadre de l'accord de 2013, plus de 190 marques et distributeurs ont signé l'accord de transition de 2018 avec les syndicats mondiaux, un accord renouvelé qui est entré en vigueur le 1er juin 2018.

**Source:** [bangladeshaccord.org](http://bangladeshaccord.org)

## Relations professionnelles

- ▶ Appliquer, dans l'ensemble de leurs activités, les normes en vigueur en matière de relations professionnelles [paragraphe 47 de la Déclaration sur les EMN]
- ▶ Respecter la liberté syndicale et le droit à la négociation collective et fournir les moyens et informations nécessaires pour des négociations collectives efficaces [paragraphe 48, 57 & 61 de la Déclaration sur les EMN]
- ▶ Soutenir les organisations représentatives des employeurs [paragraphe 50 de la Déclaration sur les EMN]
- ▶ Favoriser des consultations régulières sur les questions d'intérêt mutuel [paragraphe 63 de la Déclaration sur les EMN]
- ▶ User de leur influence pour encourager leurs partenaires commerciaux à prévoir des moyens efficaces à des fins de réparation [paragraphe 65 de la Déclaration sur les EMN]
- ▶ Examiner les réclamations des travailleurs selon une procédure appropriée [paragraphe 66 de la Déclaration sur les EMN]
- ▶ S'efforcer d'instituer un mécanisme de conciliation volontaire de concert avec les représentants et les organisations des travailleurs qu'elles emploient [paragraphe 68 de la Déclaration sur les EMN]

## Références à la Déclaration sur les EMN dans les accords-cadres internationaux

La Déclaration sur les EMN, en tant qu'instrument qui encourage le dialogue entre toutes les parties, est mentionnée dans des accords-cadres internationaux (ACI) négociés et signés entre des entreprises multinationales et des fédérations syndicales internationales (FSI).

La majorité des ACI font référence aux conventions de l'OIT et un nombre croissant se réfère également à la Déclaration sur les EMN (voir ci-dessous). Parmi les ACI actuellement en vigueur et disponibles sur le web<sup>26</sup>, 25 font directement référence à la Déclaration de l'OIT sur les EMN.

Par exemple, l'**Accord-cadre entre H&M et IndustriALL**<sup>27</sup>:

*«Les parties conviennent que le bon fonctionnement des relations professionnelles est assuré par l'application des normes internationales du travail, notamment la Déclaration universelle des droits de l'homme, les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) et l'Agenda du travail décent, la convention des Nations unies relative aux droits de l'enfant, les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, la **Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales**, les Principes du Pacte mondial des Nations Unies et les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.»*

Six entreprises multinationales du secteur de l'alimentation au détail ont signé des ACI avec UNI Global Union, la fédération syndicale mondiale pour les services qui représente 20 millions de travailleuses et travailleurs dans plus de 150 pays: **Carrefour, Takashiya Co. Ltd., Shoprite International Ltd., Metro Group, Aeon Co. Ltd. et Auchan Retail**.<sup>28</sup> Bien que ceux-ci ne fassent pas directement référence à la Déclaration sur les EMN, ils traitent des domaines couverts par ses principes.

26. En date du 21 janvier 2020.

27. [Global Framework Agreement \(GFA\) between H&M AB and IndustriALL Global Union and Industriefackett Metall on Compliance and Implementation of International Labour Standards at the Suppliers of H&M](#), 2015.

28. OIT, [International Framework Agreements in the food retail, garment and chemicals sectors: Lessons learned from three case studies](#), 2018.



## Ressources

- ▶ Pour contacter le Helpdesk du BIT pour les entreprises: [www.ilo.org/business](http://www.ilo.org/business) et [assistance@ilo.org](mailto:assistance@ilo.org)
- ▶ Pour en savoir plus sur la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, vous pouvez consulter le portail internet de la Déclaration à: [www.ilo.org/declarationemn](http://www.ilo.org/declarationemn)
- ▶ Nous vous invitons à compléter le module d'apprentissage «Entreprises et travail décent: une introduction à la Déclaration sur les EMN» disponible en ligne: [www.ilo.org/formationemn](http://www.ilo.org/formationemn)
- ▶ Pour de plus amples informations sur le secteur du Commerce et le Département de l'OIT en charge des politiques sectorielles: <http://www.ilo.org/sector>
- ▶ Pour contacter l'Unité des entreprises multinationales et de l'engagement auprès des entreprises du BIT: [multi@ilo.org](mailto:multi@ilo.org)

**Cette note d'orientation a été préparée par l'Unité des entreprises multinationales et de l'engagement auprès des entreprises multinationales du Département des entreprises du Bureau international du Travail (BIT) dans le cadre du projet «Entreprises et travail décent» financé par le gouvernement français.**



*Liberté • Égalité • Fraternité*  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

## Personnes-ressources en Côte d'Ivoire:

- ▶ **Madame Aline Ogba**  
Directeur de l'Insertion et de la Promotion des Activités Commerciales (DIPAC)  
Ministère du Commerce et de l'industrie  
Courrier électronique: [alinogba1@hotmail.fr](mailto:alinogba1@hotmail.fr)
- ▶ **M. Kobina Kouassi Emmanuel**  
Directeur, Suivi et Évaluation de la Politique de l'Emploi  
Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale  
Courrier électronique: [kobikobina@gmail.com](mailto:kobikobina@gmail.com)

## Point focal national des employeurs pour la promotion de la Déclaration sur les EMN en Côte d'Ivoire :

- ▶ **M. Edouard Ladouyou**  
Confédération générale des Entreprises de Côte d'Ivoire (CGECI)  
Courrier électronique: [edouard.ladouyou@cgeci.ci](mailto:edouard.ladouyou@cgeci.ci)