



ORGANISATION
INTERNATIONALE DES EMPLOYEURS

Sommaire

Editorial	1
Rappel enquête OIE	2
Congrès mondiale sécurité & santé	3
Conséquences du changement climatique sur le lieu de travail	3
Revue internationale 2008 de l'OIE	4
Programme formation de dirigeants	4
Travail forcé : le rôle des entreprises	5
Coopération Commission Européenne	5
Réunion européenne des membres OIE	6
Nouvelles publications de l'OIE	6
Conférence Internationale du Travail	7
Envois à la Commission d'experts	8
Programmes pour le travail décent	8
Informations BIT supplémentaires	9
Droits de l'homme et entreprises	9
Evaluation rapports <i>Doing Business</i>	10
Table ronde OCDE-OIT sur la RSE	10
ISO 26000 : responsabilité sociétale	11
Calendrier	12

Distribution

Président	<input type="checkbox"/>
Directeur exécutif	<input type="checkbox"/>
Directeurs	<input type="checkbox"/>
Membres du Bureau exécutif	<input type="checkbox"/>
Distribution interne	<input type="checkbox"/>
Bibliothèque	<input type="checkbox"/>

Message du nouveau Président de l'OIE

Chers membres, cet éditorial est ma première contribution à l'OIE.net et mon premier message à l'ensemble des membres depuis mon élection à la présidence de l'OIE lors du Conseil général de mai. Je suis évidemment très honoré d'avoir été appelé à assumer ce rôle et enthousiasmé par les défis qu'il implique.

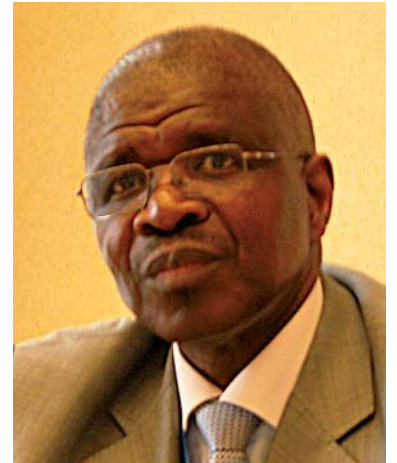
Si je suis nouveau dans cet environnement particulier, je ne suis pas nouveau dans le monde des affaires dans la mesure où j'ai consacré la majeure partie de ma carrière au secteur privé et à la gestion d'entreprise. Ma première tâche en prenant la direction d'une entreprise a toujours consisté en une observation minutieuse et critique de l'état de ses activités. Permettez-moi de vous dire qu'en commençant ma présidence, je trouve cette organisation dans un état de santé remarquable.

Une vision claire de ce que les employeurs attendent de l'OIT a été élaborée et appuyée par le Conseil général ; l'OIE a accru sa visibilité et son efficacité auprès d'un plus large éventail d'organisations où les questions sociales et du travail jouent un rôle ; elle produit de plus en plus et de mieux en mieux, notamment en termes d'outils à l'intention des employeurs et, le plus important, elle continue à promouvoir (et à défendre avec ferveur lorsque cela est nécessaire) les intérêts des employeurs à tous les niveaux. Cette base solide est à attribuer à mon prédécesseur, Abraham Katz et, bien entendu, au Vice-président exécutif, Daniel Funes de Rioja, et au Secrétaire général, Antonio Peñalosa.

Permettez-moi de m'attarder sur le premier point, la vision de l'OIT par les employeurs. C'est là un excellent document qui définit clairement ce que les employeurs attendent de l'OIT. De plus, il constitue un appel à un renouveau du partenariat entre l'OIE et l'OIT. Un partenariat fondé sur les nouvelles réalités d'une économie mondialisée où la politique sociale et du travail est probablement encore plus importante qu'elle ne l'était dans le passé. C'est là une situation très excitante.

J'ai eu la chance de rencontrer plusieurs d'entre vous pendant la dernière Conférence internationale du Travail et j'ai eu l'occasion de mieux comprendre les questions et les préoccupations des entreprises à travers le monde dans leur pays.

Mon sentiment à l'issue de ces discussions est que malgré une certaine anxiété par rapport à l'avenir, les opportunités qu'une économie mondialisée peut offrir permettent un optimisme certain. La principale préoccupation que j'ai décelée de nos discussions concerne la nécessité d'organisations d'em-



Professeur Wiseman Nkuhlu

ployeurs mieux préparées pour l'avenir aux niveaux national et international. Parmi les questions soulevées, j'ai particulièrement retenu qu'il faut : disposer des compétences appropriées sur le marché du travail pour que nos entreprises puissent être compétitives sur le marché mondial ; travailler avec les gouvernements afin que les réglementations et la législation facilite la croissance des entreprises et ne l'entrave pas ; développer avec d'autres acteurs des partenariats qui permettent un fonctionnement fluide des marchés du travail ; promouvoir la culture de l'entreprise au niveau national et affronter le VIH/SIDA par des initiatives sur le lieu de travail.

Ce sont là des questions importantes qui vont nécessiter des efforts considérables. Je vois, pour l'OIE, quatre éléments permettant de canaliser notre réponse.

Tout d'abord, en ce qui concerne son rôle politique, l'OIE doit continuer à défendre, dans les

forums politiques internationaux, un environnement favorable au développement et à la croissance des entreprises. Ensuite, il faut travailler avec des organisations multilatérales afin de lier leurs travaux aux besoins des entreprises nationales par rapport à ce que j'ai mentionné plus haut. Troisièmement, en tant qu'organisation faitière, l'OIE doit constituer une plateforme d'échange d'informations sur ce qui se passe sur les différents marchés du travail dans le monde. Quatrièmement, l'OIE doit faciliter les relations tant entre ses membres (qu'ils soient de nature commerciale ou philanthropique) qu'entre ses organisations membres et d'autres acteurs importants.

Mon premier objectif au cours de ce mandat est de faire en sorte que l'OIE soit dirigée par ses membres et se consacre résolument à leur apporter une valeur ajoutée. A ce propos, le cadre stratégique de l'OIE pour 2009–2014 constitue un excellent outil. Ce document définira comment l'Or-

ganisation entend atteindre ses objectifs à court et moyen termes. Il soulève cependant un certain nombre de questions que nous devons aborder avant de décider d'une stratégie, à savoir :

Comment refléter au mieux les objectifs de nos membres dans nos priorités ? Comment assurer la réalisation de ces objectifs ? Avec quelles organisations devrions-nous travailler et comment ? Comment mieux promouvoir les valeurs que nous défendons ? Comment former des organisations plus fortes et plus efficaces ?

L'élaboration de ce cadre est un exercice d'une importance vitale pour tous les membres – c'est votre organisation – et je vous invite à jouer un rôle actif dans ce processus.

Enfin, je souhaite remercier tous ceux qui m'ont adressé leurs meilleurs vœux. Je me réjouis de travailler avec vous tous à la réalisation de nos objectifs communs.

Meilleures salutations,

Wiseman NKUHLU

*** RAPPEL ***

Les questions de l'enquête *Tendances sur le lieu de travail 2009* sont disponibles en ligne :

En anglais : http://www.surveymonkey.com/s.aspx?sm=6Dy4s54uiGHXvE7bDiqUw_3d_3d

En français : http://www.surveymonkey.com/s.aspx?sm=7D_2bLP1pQ_2bPOq_2fdwskDI9NA_3d_3d

En espagnol : http://www.surveymonkey.com/s.aspx?sm=dLTyeTAzvzuejLdp85_2bMBg_3d_3d

Nous invitons TOUS les membres à répondre le plus rapidement possible à ce questionnaire dont une version papier peut être obtenue sur simple demande au secrétariat de l'OIE.

L'enquête 2009 consiste en seulement 25 questions (deux fois moins que l'an dernier) et permet aux organisations de répondre en cochant simplement des cases. Le questionnaire peut donc être rempli en très peu de temps.

Outre certaines questions identiques à l'an dernier visant à identifier les tendances année après année, notre intention pour 2009 est d'approfondir certaines questions posées en 2008. Celles-ci se réfèrent spécifiquement à l'évolution démographique, aux femmes et aux migrants sur le marché du travail et aux compétences.

Comme l'an dernier, certaines questions demandent une réponse subjective. Toutefois, nous avons essayé, dans la mesure du possible, de poser des questions qui ont déjà fait l'objet d'enquêtes par les organisations d'employeurs auprès de leurs membres ou pour lesquelles des données existent déjà au niveau national.

Le rapport sur les tendances sur le lieu de travail 2008 est disponible sur le site Internet de l'OIE (en anglais uniquement), mais un résumé peut y être obtenu en anglais, français et espagnol.

Activités de l'OIE et de ses membres

Congrès mondial sur la sécurité et la santé au travail

L'OIE se félicite de la Déclaration signée à Séoul au début du mois de juillet qui promet une culture de la sécurité et santé au niveau national.

Représentée par Antonio Peñalosa, Secrétaire général, le Vice-président de l'OIE pour l'Asie, Toshio Suzuki, ainsi que le Directeur général de la Fédération des employeurs coréens (KEF), l'OIE s'est félicitée de la Déclaration de Séoul sur la sécurité et la santé au travail adoptée à l'occasion du Congrès mondial sur la sécurité et la santé au travail qui s'est tenu au début du mois de juillet à Séoul, Corée.

La Déclaration appuie des politiques soutenues depuis longtemps par les employeurs, telles que la création d'une culture de la prévention, la SST en tant que responsabilité générale de la société et reconnaît

que l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail influe positivement sur les conditions de travail, sur la productivité et sur le développement social.

La Déclaration souligne que les travailleurs devraient suivre les instructions et procédures en matière de sécurité et santé, y compris celles qui ont trait aux équipements de protection, à la participation à la formation dans le domaine de la SST et aux activités de conscientisation, et coopérer avec leurs employeurs en appliquant des mesures liées à leur sécurité et santé au travail.

Par cette déclaration, les signataires se sont engagés à jouer

un rôle de premier plan dans la promotion d'une culture préventive en matière de sécurité et santé en accordant une priorité à la SST au niveau national. Ils sont également convenus d'examiner les progrès réalisés lors du prochain Congrès sur la sécurité et la santé au travail en 2011.

Ce congrès, organisé tous les trois ans, a réuni plus de 3.000 représentants des employeurs, des syndicats, des spécialistes en SST et des associations professionnelles, des ministres du Travail et des agences nationales de SST, ainsi que d'autres parties prenantes qui ont discuté les principaux nouveaux problèmes et les stratégies à appliquer pour les résoudre.

Contact muia@ioe-emp.org



Conséquences du changement climatique sur le lieu de travail

L'OIE va publier, à la fin de ce mois, un Guide pour les employeurs sur le changement climatique qui informera ses membres sur les principales conséquences du changement climatique sur le lieu de travail afin de faciliter l'élaboration de politiques appropriées.

Le guide de l'OIE, contenant une déclaration, et un document technique portant sur les syndicats et les relations professionnelles a été élaboré par un groupe de travail composé de représentants de l'OIE de toutes les régions du monde.

Ce guide vise tout d'abord à informer les membres sur les principaux problèmes sur le lieu de travail liés au changement climatique et, ensuite, à faciliter l'élaboration de politiques. L'OIE estime que les initiatives des gouvernements visant réaliser leurs engage-

ments en matière de réduction des gaz à effet de serre influenceront sur tous les lieux de travail. L'élaboration de ces politiques doit donc tenir compte des vues des employeurs. La position de l'OIE est cohérente et claire :

- la politique gouvernementale doit être à long terme et durable ;
- elle doit faciliter la croissance économique ;

- elle doit permettre aux entreprises d'être viables et encourager les investissements du secteur privé ;
- la politique de formation doit prévoir les besoins de la prochaine génération ; et
- les gouvernements ont une responsabilité financière.

Les origines et l'état actuel des débats internationaux

expliqués dans le document technique constituent une base solide pour l'élaboration de politiques par les organisations d'employeurs.

Dans certains pays, les syndicats ont déjà cherché à introduire le changement climatique dans les conventions collectives. Nous estimons que d'une manière générale, le change-

ment climatique ne crée pas de cas spécial exigeant la négociation de nouvelles mesures de protection ou de récompense des travailleurs.

Cette question est également abordée en détail dans le document technique. ■

Contact peter.glynn@ioe-emp.org

Revue internationale de la politique sociale et du travail 2008

L'édition 2008 de la Revue internationale de la politique sociale et du travail de l'OIE a été publiée le mois dernier à l'occasion de la Conférence internationale du Travail.

La Revue de cette année propose divers articles couvrant un éventail de sujets qui représentent les perspectives et les approches respectives des membres de l'ensemble de l'Organisation. L'objectif est d'apporter au lecteur un aperçu utile des approches et perspectives en matière de développement économique et social dans différents pays.

Les thèmes suivants ont été examinés cette année : l'impact des réformes du marché du travail sur l'économie au sens large ; l'emploi des jeunes et la création de conditions facilitant l'esprit d'entreprises chez les jeunes ; une analyse comparative des modèles de relations

professionnelles islamiques et occidentales ; les tendances en matière de négociation collective ; les approches dans le do-



maine du dialogue social dans les différentes régions et le VIH/SIDA sur le lieu de travail.

Dans certains cas, les positions traditionnelles des employeurs sont mises en question. Nous sommes convaincus que des articles qui visent à discuter et poser des questions sur des points de vue et orthodoxies constituent un environnement sain. C'est là une des principales forces de l'édition de cette année.

Nous espérons que cette Revue continuera d'être un outil important et utile pour tous ceux qui sont engagés dans la politique sociale et du travail et nous encourageons sa large distribution. Cette Revue est disponible sous forme imprimée au Secrétariat de l'OIE et en ligne à l'adresse suivante :

www.ioe-emp.org/fileadmin/user_upload/documents_pdf/papers/ilsp/International_Labour_and_Social_Policy_Review_2008.pdf

Programme de formation de dirigeants d'organisations d'employeurs

L'OIE a appuyé les travaux du Bureau des activités pour les employeurs (Act/Emp) visant à mettre sur pied un programme de formation de dirigeants d'organisations d'employeurs. Ce programme devrait se dérouler à l'Université de Zurich et les participants qui réussiront les épreuves se verront offrir un cours dans le cadre du programme MBA de l'université. L'OIE travaille avec ACT/EMP et cette université à la mise au point d'un programme MBA complet pour des responsables d'organisations d'employeurs. Un programme pilote devrait commencer l'an prochain.

Contact peter.glynn@ioe-emp.org

Travail forcé : le rôle des entreprises

Jusqu'à récemment, on peut dire que de nombreuses entreprises estimaient que le travail forcé était seulement un problème d'ordre juridique qui ne relevait pas de leur compétence.

Pour les entreprises multinationales (EMN), la probabilité qu'il puisse y avoir du travail forcé dans leurs chaînes d'approvisionnement était si faible qu'elle ne méritait guère qu'on s'y attarde.

Cette perception a évolué et la réalité – du moins en matière de travail forcé dans le cadre des opérations et de la chaîne d'approvisionnement – a été mise en évidence par quelques exemples soigneusement médiatisés. Ainsi, au cours des derniers mois, l'OIE a accru ses activités dans ce domaine. Si l'OIT reste un partenaire clé, l'OIE n'en a pas moins pris contact avec plusieurs autres acteurs de ce domaine.

En février, avec l'appui de Coca Coal, du United States Council for International Business (USCIB), de la Chambre de commerce des États-Unis

et le BIT, l'OIE a organisé la première réunion portant directement sur le travail forcé. Près de soixante EMN américaines, ainsi que le gouvernement américain, des fonds d'investissement socialement responsables et des ONG y ont participé (voir le rapport dans l'édition d'avril de l'OIE.net). Cette réunion a eu lieu immédiatement après une importante réunion de l'ONU sur le travail forcé et le trafic humain qui s'est tenue à Vienne et au cours de laquelle l'OIE est également intervenue.

Dans ce contexte, l'OIE élabore un guide qui constitue une première tentative de clarifier certaines des questions à ce propos. Il attire l'attention des employeurs et de leurs membres sur les risques que représente le travail forcé dans le cadre de leurs opérations, illustrant la

manière de procéder pour identifier et éviter des situations de travail forcé, et donne de conseil sur ce que les entreprises peuvent faire dans ce domaine. Ce guide a été élaboré dans le cadre d'une stratégie globale visant à engager les employeurs et leurs organisations dans ce domaine et il devrait constituer un outil précieux pour les organisations d'employeurs et leurs membres.

Parallèlement, fin juin / début juillet, l'OIE et le BIT ont organisé à Bangkok un premier atelier régional dont le but était donner l'occasion aux employeurs d'élaborer des stratégies et des actions pour faire face au travail forcé, échanger informations et expériences, ainsi que de permettre à l'OIE et au BIT de présenter les outils qu'ils sont en train de mettre au point. Des représentants d'organisations d'employeurs de la région, des entreprises, le BIT et plusieurs ONG y ont participé. ■

Contact leon@ioe-emp.org

Coopération avec la Commission européenne

Les 30 juin et 1^{er} juillet, la Commission européenne (CE) a organisé la première réunion du Dialogue Europe-Asie (ASEM) pour les partenaires sociaux.

La réunion a rassemblé des partenaires sociaux de l'Union européenne et des dix-sept pays d'Asie qui ont signé la Déclaration de l'ASEM. La Commission avait demandé à l'OIE de coordonner la participation des employeurs d'Asie et de présider le panel consacré à la création d'emploi et à la flexicurité.

La Commission a demandé à l'OIE de jouer ce rôle dans d'autres régions, notamment en Afrique et en Amérique latine. Plus récemment, la Commission a demandé à l'OIE de coordonner, avec BusinessMed, la participation des organisations d'employeurs de la région méditerranéenne à la Conférence ministérielle sur l'emploi qui

se tiendra à Marrakech en novembre.

Si de tels forums peuvent s'avérer utiles pour l'échange d'informations, ils ne sont pas sans risque. Lors du forum ASEM, par exemple, il est clairement apparu que les exemples de dialogue social et de relations professionnelles utilisés étaient essentiellement européens. Ces exemples sont certes intéressants, mais ils ne sont pas particulièrement pertinents pour l'Asie où les structures régio-

nales diffèrent. La principale préoccupation est certainement que le «modèle social européen» soit promu en tant que modèle pour d'autres régions. L'adoption enthousiaste de

l'agenda pour le travail décent de l'OIT par la Commission, par exemple, semble confirmer ces craintes. Cette approche est aussi appuyée par les syndicats européens et de nombreux gou-

vernements de l'UE. Il s'agit là d'un sujet dont les employeurs doivent suivre de près l'évolution aux niveaux tant européen qu'international. ■

Contact oechslin@ioe-emp.org

Réunion européenne des membres de l'OIE

La réunion des membres européens de l'OIE sera, cette année, accueillie par la Confédération norvégienne des entreprises (NHO) à Oslo les 18 et 19 septembre.

L'ordre du jour comprendra des débats sur le rôle des organisations d'employeurs dans la réponse aux besoins et aux attentes des entreprises ; la réponse stratégique de l'OIE aux fédérations européennes membres ; l'égalité sur le marché du travail ; l'énergie et le changement climatique ; les entreprises et les droits de l'homme (avec la participation du Représentant spécial de l'ONU, John Ruggie) et l'avenir de l'OIT (avec le Vice-président exécutif de l'OIE, Daniel Funes de Rioja) et le rôle de l'OIT pour les pays européens.

Pour de plus amples informations et pour ceux qui ne se sont pas encore inscrits, veuillez contacter oechslin@ioe-emp.org

Nouvelles publications de l'OIE

Plusieurs nouvelles publications de l'OIE sont maintenant disponibles (en anglais) sur le site Internet sous «IOE Papers/Information Documents», à l'exception du document sur le travail des enfants qui est classé sous «IOE Papers/Guides». Votre mot de passe vous sera demandé pour accéder à la section «IOE Papers/Information Documents» :

Les zones franches d'exportation

Ce document propose un bref aperçu de quelques questions et tendances relatives aux zones franches d'exportation (ZFE). Il repose essentiellement sur des récentes recherches du BIT et reflète les points de vues exprimés par les employeurs au sein de la Commission de l'emploi et de la politique sociale de mars 2008.

Guides à l'intention des employeurs sur le travail des enfants

Ces guides, publiés l'an dernier dans le but d'aider les employeurs à faire face au travail des enfants, sont maintenant disponibles en français et en espagnol. Fruit d'un effort commun de l'OIE et du Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP), ces guides proposent des stratégies illustrées d'exemples pour prévenir le travail des enfants, pour retirer les enfants du travail et pour protéger les enfants qui n'ont pas atteint l'âge de l'emploi. Le premier guide donne des définitions qui aident à mieux comprendre les problèmes. Les deux autres guides expliquent ce qui peut être fait dans la pratique (tant par les entreprises individuelles que par les organisations d'employeurs) pour lutter contre le travail des enfants.

Les normes internationales du travail et les entreprises

Dans leurs codes de conduite, les accords-cadres internationaux (ACI) et dans d'autres initiatives, les entreprises font de plus en plus référence aux normes de l'OIT et plus spécifiquement aux normes fondamentales. Parallèlement, des références sont couramment faites aux principes de la Déclaration de l'OIT de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Dans les deux cas, ces références donnent souvent lieu à des questions portant sur leurs effets et sur ce à quoi elles obligent les entreprises.

L'OIE a donc rédigé un document expliquant comment les normes sont élaborées, leur objectif et ce qu'elles peuvent signifier pour les entreprises qui s'y réfèrent. Ce document examine aussi d'autres formulations qui peuvent aider les entreprises à mieux gérer les attentes que peut engendrer l'utilisation d'instruments internationaux.

Accords-cadres internationaux : tendances

L'OIE a préparé un nouveau document (uniquement pour les membres) décrivant les tendances en matière d'accords-cadres internationaux (ACI). Ce document identifie les tendances en matière de contenu et de procédures de ces ACI et suggère une réflexion sur leur portée et leur avenir. Il repose sur le Guide de l'OIE sur les ACI d'août 2007.



Organisation internationale du Travail

Conférence internationale du Travail 2008

Du point de vue des employeurs, la Conférence internationale du Travail (CIT) de 2008 a été, à de nombreux égards, l'une des plus fructueuses de ces dernières années.

Plusieurs facteurs ont contribué à ce succès. La déclaration sur le renforcement de la capacité de l'OIT, adoptée par consensus, constitue un outil potentiellement très utile pour aider l'Organisation à être davantage à l'écoute de la demande et à mieux répondre aux besoins de ses mandants. La résolution qui accompagne cette déclaration devrait aussi permettre d'apporter au Bureau les changements demandés depuis longtemps par les employeurs.

Des éléments positifs sont également ressortis d'autres commissions techniques, comme les conclusions sur l'emploi rural et ses concepts normalisés, essentiels à un environnement permettant le développement des entreprises (droits à la propriété, culture de l'entreprise, etc.). C'est un changement plutôt significatif pour l'OIT et pour les syndicats. Il a également été demandé au Bureau d'approfondir ses travaux dans ces domaines fondamentaux pour les employeurs.

Les conclusions du débat sur les compétences a fourni une autre preuve de la lente évolution de l'OIT vers une approche plus positive

de l'entreprise. Les conclusions reconnaissent la nécessité d'adaptation à la mondialisation et de la promotion des compétences en tant que moyen d'y parvenir.

L'exception à ces résultats positifs est la Commission d'application des normes où le refus des travailleurs de reconnaître les préoccupations des employeurs quant à la «liste de cas» à discuter (ce problème a cependant finalement pu être résolu) a causé de fortes tensions.

Trois éléments ont facilité des meilleurs résultats de la CIT cette année :

Tout d'abord, les ordres du jour : les employeurs défendent mieux leurs propositions d'ordre du jour et les gouvernements les appuient davantage.

Ensuite, la position des employeurs selon laquelle «des normes pour le principe» (politique suivie pendant des années) était autodestructeur est aujourd'hui davantage partagée. Au cours des six dernières années, seulement deux conventions et deux recommandations ont été adoptées. Les deux conventions (sur la SST et le travail dans le secteur de la pêche) ont été adop-

tée par consensus. Une recommandation, sur la mise en valeur des ressources humaines, n'a pas réuni le consensus en raison d'un seul paragraphe. Il n'y avait aucune discussion normative à l'ordre du jour de la CIT de cette année, ce qui contraste sensiblement avec la Conférence de 1996 qui a adopté quatre conventions.

Enfin, les débats polémiques droite-gauche qui caractérisaient les CIT font aujourd'hui partie de l'histoire. Une position plus centriste, qui reconnaît les éléments principaux de l'économie de marché, est aujourd'hui largement répandue au sein de l'Organisation.

Il s'agit là d'évolutions très positives.

La Conférence n'en reste pas moins inutilement trop longue (près de trois semaines) et tente d'en faire trop. Son image pourrait être améliorée et davantage d'attention pourrait être accordée au choix des thèmes et à leur préparation en vue de leur discussion.

Cela dit, sur la base des expériences des dernières années et avec l'espoir que les attentes sous-jacentes aux mécanismes adoptés par la nouvelle déclaration de l'OIT aideront à réformer ce qui constitue l'événement porte-drapeau de l'Organisation, la CIT évolue, lentement certes, mais sûrement. ■

Envoi de commentaires à la Commission d'experts

Les organisations d'employeurs, tout comme les syndicats, peuvent influencer les observations de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations.

Elles peuvent le faire en plus de l'influence qu'elles exercent sur la liste des cas individuels examinés par la Commission de la Conférence de l'application des normes.

Aux termes de l'article 23 de la Constitution de l'OIT, toute organisation d'employeurs ou de travailleurs, qu'elle ait ou non reçu copies des rapports des gouvernements, peut, à tout moment, transmettre ses commentaires au BIT quant à l'application par voie légale par un pays membre de l'OIT d'une ou de plusieurs conventions ratifiées. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et la Commission de

l'application des normes ont souligné la valeur de ces commentaires en tant que moyens de les aider, en particulier, à évaluer l'application effective des conventions ratifiées.

Il convient de rappeler que les observations de la Commission d'experts sont publiées en mars dans un rapport qui sert de base aux travaux de la Commission de l'application des normes en juin.

Ainsi, si une organisation d'employeurs souhaite que son gouvernement figure ou non sur la liste des cas individuels examinés par la Commission de l'application des normes, un moyen d'influer sur le processus est l'envoi de commentaires aux experts.

Au vu de ce qui précède, l'OIE invite une fois de plus ses fédérations membres à *soumettre directement au Bureau international du Travail leurs commentaires* sur l'application par leur gouvernement par voie de lois et pratique d'une ou plusieurs conventions ratifiées. Les commentaires devraient mettre en évidence non seulement les problèmes ou les aspects négatifs de l'application, mais également les progrès et réalisations.

Ces points de vue devraient être soumis au BIT *le 1^{er} septembre 2008 au plus tard* à l'adresse e-mail suivante : normes@ilo.org afin que les experts puissent les examiner lors de leur réunion de novembre/décembre lorsqu'ils rédigeront leurs commentaires. ■

Contact anzorreguy@ioe-emp.org

Les programmes par pays pour le travail décent (PPTD)

Lors d'une présentation au Groupe des employeurs pendant la Conférence internationale du Travail, le Directeur du Programme du BIT, Joe Thurman, a insisté sur l'engagement du Bureau à impliquer les partenaires sociaux dans le développement des PPTD et a réaffirmé que l'objectif est d'aider à renforcer les capacités des mandants.

Cette déclaration venait en réponse aux doutes souvent exprimés par l'OIE quant à la consultation appropriée des membres et par conséquent quant à la pertinence et à l'impact des programmes.

Les PPTD constituent des objectifs prioritaires pour les bureaux régionaux et le principal véhicule de la coopération technique du BIT. Si les thèmes et objectifs de chaque programme doivent répondre aux besoins spécifiques de chaque pays, les questions suivantes sont souvent abordées :

- initiatives nationales en matière d'emploi ;
- renforcement du dialogue et de la capacité ;
- protection sociale ;
- droits au travail ;
- lutte contre l'économie informelle ;
- travail des enfants, et
- gouvernance du marché du travail.

L'introduction par le BIT d'un système de contrôle de qualité a renforcé la gestion des programmes et la mesurabilité des résultats. La nouvelle génération d'accords permet des périodes plus longues, dispose de comités de pilotage tripartites et sont alignés sur les autres cycles-cadres des Nations Unies. Les commentaires des membres sur l'un ou l'autre aspect des programmes seront grandement appréciés.

Contact peter.glynn@ioe-emp.org

Activités sectorielles du BIT

Pour l'exercice biennal 2010–2011, les employeurs proposeront (au moins) trois thèmes dans le cadre du programme du BIT pour les activités sectorielles qui, traditionnellement, est orienté par les travailleurs. Ces propositions concernent :

- le statut des nouvelles formes d'emploi dans le secteur de l'hôtellerie, restauration et tourisme ;
- le rôle des agences d'emploi privées dans la promotion du travail décent et l'amélioration du fonctionnement du marché du travail ; et
- la réhabilitation du chrysotile (forme non dangereuse de l'amiante).

D'autres propositions, concernant les secteurs du commerce et manufacturier, sont en préparation au moment où nous rédigeons cet article.

Si elles sont acceptées par les organes consultatifs tripartites qui se réuniront en septembre/octobre, ces mêmes organes consultatifs détermineront la forme de chacune de ces activités (réunion tripartite traditionnelle, réunion d'experts, forum de dialogue global).

Contact dejardin@ioe-emp.org

Réunion annuelle du *Labour Relations Committee*

La réunion annuelle du International Chemical Employers' Labour Relations Committee (comité international de l'industrie chimique pour les relations professionnelles) s'est tenue à Antalya, Turquie, au début du mois de juillet, sous les auspices de l'association des employeurs de la chimie, du pétrole, du caoutchouc et du plastique de Turquie (Chemical, Petroleum, Rubber and Plastic Industries Employers' Association of Turkey – KIPLAS).

Cette réunion annuelle permet à des représentants de l'industrie chimique mondiale de discuter de questions sociales et du travail. Le conseiller de l'OIE pour les questions sectorielles, Jean Dejardin, y a présenté les activités sectorielles du BIT et d'autres développements récents à l'OIE, et Roy Chacko (ACT/EMP), a fait rapport sur la CIT, sur les tendances récentes en matière de RSE et sur l'OIT en général.

Contact dejardin@ioe-emp.org

ONU et autres organisations internationales

Les droits de l'homme et les entreprises

Le Professeur John Ruggie, qui, en 2006 et à la demande du Commissaire des Nations unies aux droits de l'homme, avait été nommé Représentant spécial du Secrétaire général des Nations unies pour les droits de l'homme et les sociétés transnationales et autres entreprises, a vu son mandat prolongé pur trois ans. Cette décision a été officialisée le 18 juin, lors de la dernière session du Conseil des droits de l'homme, afin de permettre à John Ruggie de terminer les travaux décrits dans son dernier rapport au Conseil.

Dans ce dernier rapport, le Professeur Ruggie a identifié un cadre reposant sur trois principes : tout d'abord, le devoir de l'État de protéger ; ensuite, la

responsabilité des entreprises ; et troisièmement, la nécessité d'apporter des remèdes efficaces. Le prochain mandat examinera les voies à suivre pour rendre ce cadre opérationnel. Il a été spécifiquement demandé au Professeur Ruggie de :

- formuler des points de vue et proposer des recommandations pratiques sur la manière de renforcer le devoir de États de protéger les droits de l'homme contre tout abus en impliquant les sociétés transnationales et d'autres entreprises ;
- élaborer davantage la portée et le contenu de la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme

et apporter une orientation concrète aux entreprises et aux autres parties prenantes ; et

- examiner les options et formuler des recommandations aux niveaux national, régional et international afin d'améliorer l'accès à des remèdes efficaces.

Ces travaux seront menés selon le processus de consultation que le Professeur Ruggie a appliqué jusqu'à présent et feront l'objet d'un rapport annuel au Conseil des droits de l'homme. Comme lors des mandats précédents du Représentant spécial, l'OIE continuera à travailler avec lui. Son rapport peut être téléchargé depuis le site suivant:

http://www2.ohchr.org/english/issues/trans_corporations ■

Evaluation des rapports *Doing Business* de la Banque mondiale

Le Groupe d'évaluation indépendant de la Banque mondiale a récemment publié une évaluation des rapports *Doing Business* de la Société financière internationale (Groupe SFI de la Banque mondiale) qui examinent les réformes réglementaires dans 178 pays.

Le rapport de ce Groupe est, dans son ensemble, bien équilibré et contient de nombreuses conclusions positives. Il confirme que les indicateurs *Doing Business* ont efficacement attiré l'attention sur les charges qu'entraînent la réglementation des entreprises et que ces indicateurs constituent des mesures objectives et fiables.

Un des principaux messages du Groupe d'évaluation indépendant a été transmis par l'auteur des rapports *Doing Business*, Simeon Djankov, lors de la présentation qu'il a faite au Conseil général de l'OIE en 2007, à savoir que la véritable valeur des indicateurs *Doing Business* réside dans le fait qu'ils agis-

sent en tant que catalyseur d'un dialogue national sur la réforme réglementaire.

Le rapport du Groupe répond cependant à certaines critiques



émises à l'encontre des rapports *Doing Business* et formule des suggestions en vue de leur amélioration, telles que la nécessité de transparence, de consultations accrues et de davantage de thèmes examinés.

Plusieurs de ces recommandations sont en voie de mise en pratique. En termes de consultations, l'OIE a travaillé avec la SFI à l'élargissement de la collaboration locale entre les membres de l'OIE et la SFI à la préparation et à la vérification des informations nationales utilisées pour les rapports.

Le rapport complet du Groupe d'évaluation indépendant, y compris une réponse de la SFI à ce rapport, peut être obtenu sur simple demande au secrétariat de l'OIE. ■

Contact rynhart@ioe-emp.org

Table ronde OCDE–OIT sur la RSE

Quelque 200 représentants de gouvernements, d'ONG, de syndicats et d'organisations d'employeurs se sont réunis à Paris à la fin du mois de juin pour discuter des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et de la Déclaration de l'OIE sur les EMN.

Dans le cadre d'une demande du G8 d'examiner et de clarifier les divers instruments internationaux sur la RSE, cette table ronde a été l'occasion pour l'OIT et ses mandants de souligner l'importance de sa Déclaration sur les EMN, moins connue que les Principes directeurs de l'OCDE.

Il ne fait aucun doute que les appels à une convergence en matière de RSE se font de plus en plus pressants et les ONG en particulier souhaitent qu'il y ait davantage de moyens, notamment des mécanismes de plainte, pour appuyer les mesures prévues par l'instrument de l'OCDE et d'inclure des dispositions semblables

dans la Déclaration de l'OIT. Les employeurs s'y opposent dans la mesure où, contrairement aux Principes directeurs de l'OCDE qui constituent une obligation pour l'OCDE et les gouvernements qui y adhèrent, la Déclaration EMN est entièrement volontaire et ne se prête donc pas à des procédures de plaintes.

L'accent a également été mis sur le rôle clé de l'État dans l'élaboration et l'application de sa propre législation : il ne peut pas être attendu des entreprises qu'elles se substituent au gouvernement et le débat actuel sur la RSE ris-

querait de franchir cette ligne au détriment de la société au sens large.

Aucune décision n'a été prise à ce qui a été davantage une table ronde d'information, mais l'OCDE et l'OIT vont examiner la possibi-

lité d'activités conjointes en matière de recherche et de promotion et un document commun sera soumis à leurs conseils d'administration respectifs en novembre. ■

Contact wilton@ioe-emp.org

ISO 26000 sur la responsabilité sociétale

Les membres se rappelleront que l'Organisation internationale de normalisation (ISO) travaille depuis quelques années à l'élaboration de lignes directrices sur la responsabilité sociétale pour tous types d'organisations.

Ces travaux se poursuivent avec la participation de l'OIE au sein du groupe des parties prenantes représentant l'industrie. Notre attention a cependant été retenue par le fait que quelques organisations nationales de normalisation organisent déjà des cours de formation sur la norme ISO 26000 sur la responsabilité sociétale.

Au cas où votre organisation serait contactée pour participer à l'un de ces cours de formation, nous vous demandons de garder à l'esprit que :

ISO 26000 n'existe pas encore en tant que texte final adopté. Elle est toujours en cours d'élaboration et la version finale pourrait bien être très différente du projet actuel. Par ailleurs, tout texte final qui serait adopté ne constituera qu'une ligne directrice. Comme le projet le précise, cette norme internationale n'est pas une norme pour les systèmes de gestion. Elle ne vise pas et ne convient pas à la certification ou à une utilisation régulatrice ou contractuelle. Ceci signifie qu'elle ne peut faire l'objet d'un audit ou d'une vérification externe, ni constituer une exigence à laquelle les entreprises doivent répondre.

Si une présentation dans le cadre de cette formation devait dresser un portrait différent de l'application finale de la norme, nous prions les participants employeurs de formuler immédiatement et directement les corrections qui s'imposent.

Pour information, la prochaine session du Groupe de travail ISO 26000, qui examinera un projet retravaillé, se tiendra à Santiago, Chili, au cours de la première semaine de septembre.

Contact wilton@ioe-emp.org

Calendrier 2008

Principales réunions

8–10 Septembre	Réunion tripartite d'experts sur la mesure du travail décent	<i>Genève, Suisse</i>
18–19 Septembre	Réunion des membres européens de l'OIE	<i>Oslo, Norvège</i>
22–23 Septembre	Sommet des partenaires sociaux ibéro-américains	<i>Madrid, Espagne</i>
23–24 Octobre	Réseau mondial de l'OIE des relations professionnelles	<i>Madrid, Espagne</i>
27–28 Octobre	Réunion des présidents d'organisations d'employeurs ibéro-américaines	<i>San Salvador, El Salvador</i>
6–21 Novembre	303 ^{ème} session du Conseil d'administration du BIT et de ses Comités	<i>Genève, Suisse</i>
14–15 Novembre	Comité de direction de l'OIE	<i>Genève, Suisse</i>
24–25 Novembre	Forum de dialogue mondial sur la formation professionnelle et le perfectionnement des travailleurs du secteur du commerce	<i>Genève, Suisse</i>
24-25 Novembre	Symposium sur la mondialisation et l'avenir du droit du travail	<i>Paris, France</i>
24 Nov–5 Dec.	18 ^{ème} Conférence internationale des statisticiens du travail	<i>Genève, Suisse</i>

