

**ORGANISATION INTERNATIONALE
DES EMPLOYEURS**

RAPPORT ANNUEL

2004

TABLE DES MATIERES

1. Notre mission	Page 3
2. L'OIE: l'importance de l'engagement au niveau international	Page 4
3. L'évolution de l'agenda des entreprises	Page 5
4. L'OIE dans les régions	Page 12
5. Renforcer la voie collective des entreprises	Page 17
6. Travailler avec les entreprises.....	Page 18
7. Les employeurs au niveau international	Page 20
8. Organes de l'OIE.....	Page 27
9. Fédérations membres de l'OIE	Page 29

NOTRE MISSION

Depuis 1920, l'Organisation internationale des Employeurs est l'organisation reconnue pour représenter les intérêts des employeurs pour les questions internationales de politique sociale et du travail.

La mission de l'OIE consiste à :

- Promouvoir un environnement économique et les politiques sociales et de l'emploi nécessaires au développement et à la survie de la libre entreprise et de l'économie de marché.
- Constituer un forum international qui rassemble, représente et promeut, dans le monde entier, les intérêts des organisations nationales d'employeurs et de leurs membres dans les domaines de politique socio-économique et du travail.
- Aider, conseiller, représenter et fournir les services et informations appropriés aux membres, établir et maintenir un contact permanent entre eux et coordonner les intérêts des employeurs au niveau international, particulièrement au sein de l'OIT et des autres institutions internationales.
- Promouvoir et appuyer le développement et le renforcement d'organisations d'employeurs autonomes et indépendantes et améliorer leurs capacités et les services à leurs membres.
- Informer l'opinion publique et promouvoir la compréhension des positions des employeurs.
- Faciliter et promouvoir les échanges et transferts d'informations, d'expériences et de bonnes pratiques entre les membres.

L'ORGANISATION INTERNATIONALE DES EMPLOYEURS :

LE PLUS GRAND RESEAU DU MONDE DES AFFAIRES

L'ORGANISATION INTERNATIONALE DES EMPLOYEURS

L'IMPORTANCE DE L'ENGAGEMENT AU NIVEAU INTERNATIONAL

La politique sociale et du travail ne se limite plus avec précision à l'Organisation internationale du Travail et le débat intervient désormais dans d'autres forums. D'autres organisations et d'autres acteurs sont aujourd'hui de plus en plus impliqués. Les défis dans ce domaine sont légions pour tous les employeurs et ce n'est que par le biais d'une active collaboration et coordination que les entreprises peuvent efficacement y répondre.

La plupart des organisations d'employeurs sont aujourd'hui confrontées à une avalanche de tâches extrêmement urgentes qui requièrent une réponse immédiate. Ainsi, pour nombre d'entre elles, les événements au niveau international peuvent et doivent passer au second plan. Ceci n'a rien d'exceptionnel dans la mesure où dans toute organisation, et plus particulièrement dans les plus petites, il est difficile de voir au-delà des affaires quotidiennes. Ceci ne signifie pas pour autant qu'il est moins important de garder un regard sur l'ensemble du paysage car de nombreuses questions qui finiront par concerner les organisations d'employeurs apparaissent d'abord au niveau international et doivent être traitées à ce niveau avant de refaire surface au niveau national.

Les questions traitées au niveau international peuvent souvent sembler abstraites et parfois même paraître sans rapport avec les préoccupations des employeurs au niveau national. Dans le contexte de la mondialisation, les questions transcendent toutefois les frontières nationales et les syndicats et les ONG opèrent de plus en plus par-delà ces frontières et s'impliquent au niveau international dans des questions domestiques. Par ailleurs, il existe une tendance croissante à appliquer des structures plus formelles à ce type de coopération. De nombreux syndicats et ONG se tournent de plus en plus vers les institutions internationales comme mécanismes de résolution des problèmes. Le débat actuel sur la RSE, dans le cadre duquel les normes internationales sont largement diffusées par certains, en constitue un bon exemple.

En fait, l'engagement des employeurs dans le monde de l'OIT, qu'ils proviennent de pays développés ou en développement, n'a jamais été aussi important. L'interconnexion des débats sur la politique sociale et du travail, où qu'ils se produisent, est largement comprise tout comme l'est le besoin de coordination des positions des employeurs. L'OIE a ici un rôle unique à jouer et doit faire en sorte que la voix des entreprises du monde soit entendue et aide les membres à participer activement aux débats internationaux.

François Perigot
Président

Daniel Funes de Rioja
Vice-président exécutif

Antonio Peñalosa
Secrétaire général

L'ÉVOLUTION DE L'AGENDA DES ENTREPRISES

Responsabilité sociale des entreprises un engagement continu

La Responsabilité sociale des entreprises (RSE) touche toutes les organisations d'employeurs et leurs membres d'une manière ou d'une autre. C'est une question complexe aux nombreuses parties prenantes, facettes et implications. L'OIE est activement engagée dans divers débats sur la RSE; en fait, dans un nombre croissant de forums dans le monde entier, la RSE constitue l'élément central des agendas de groupes allant d'ONG et intellectuels à des gouvernements et entreprises.

Des débats importants au sein de l'Union européenne, de la Commission des droits de l'homme (HCDH) et de l'Organisation internationale de normalisation (ISO) ou encore dans le cadre de la Commission mondiale de l'OIT sur la dimension sociale de la mondialisation ont amené l'OIE à présenter les vues des employeurs sur la base de l'approche de la RSE développée par l'OIE en 2003.

A l'OIT, le débat a été guidé par les travaux du groupe de travail de l'OIE sur la RSE qui a élaboré une position des employeurs sur cette question. Cette position appuie la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale en tant que référence de l'OIT pour les entreprises en matière de RSE. Elle demande également que la base de données de l'OIT sur les entreprises et les initiatives sociales reste une source d'information neutre sur les initiatives des entreprises. La prise de position souligne enfin l'importance du rôle de l'OIT dans le renforcement de la capacité des États membres à appliquer leurs législations nationales du travail.

La position des employeurs est également claire quant à ce que l'OIT ne devrait pas faire, à savoir devenir une organisation de contrôle ou de vérification des initiatives volontaires des entreprises dans le domaine de la RSE, jugeant ou classant les performances ou le comportement des entreprises, créant une sorte de conditionnalité pour ou contre les entreprises sur la base de leurs actions ou absence d'action en matière de RSE, et peut-être plus important encore, déplaçant vers les entreprises la responsabilité à l'égard des normes internationales du travail.

Réponse de l'OIE à la RSE :

- Appui des initiatives des membres visant à promouvoir la RSE auprès des entreprises.
- Promotion des documents de l'OIE sur la RSE et du Guide relatif à la Déclaration sur les EMN.
- Développement de matériels visant à aider les entreprises dans le cadre du débat sur la RSE.
- Information des membres sur les développements en matière de RSE.
- Organisation, en 2005, d'une manifestation relative à la RSE en réponse au Rapport de la Commission mondiale.

GROUPE DE TRAVAIL SUR LA RSE

Le Groupe de travail de l'OIE sur la RSE poursuit essentiellement deux objectifs. Tout d'abord, il constitue un mécanisme par lequel l'OIE peut obtenir régulièrement une contribution directe et rapide de ses membres sur les questions importantes qui se posent. Ensuite, elle sert de véhicule dynamique par lequel les organisations d'employeurs peuvent maintenir leur engagement en matière de RSE en pleine connaissance de cause. Les travaux du Groupe de travail ont servi de base à l'actuelle politique de l'OIE et à sa stratégie qui sont souvent citées en tant que position des entreprises dans les débats internationaux.

Le Groupe de travail a été essentiel pour assurer que l'OIE reste représentative des entreprises dans le débat sur la RSE et au fait des besoins de ses membres.

"Les entreprises ont toujours reconnu qu'elles ont un rôle important à jouer avec d'autres acteurs dans le développement des communautés dans lesquelles elles opèrent. Cette reconnaissance est devenue partie d'un nouveau débat sur le rôle des entreprises dans le cadre de la mondialisation".

Renate Hornung-Draus (BDA) – Allemagne
Présidente du Groupe de travail de l'OIE sur la RSE

Donner effet aux initiatives internationales

Le Rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation a été publié à la fin du mois de février. Si ce rapport contient plusieurs choses sur lesquelles les employeurs ont un point de vue différent, il renferme aussi beaucoup d'éléments positifs. L'une des conclusions les plus frappantes de ce rapport est que la mondialisation peut constituer une force considérable pour un changement positif – économique, politique et social. La Commission a aidé à placer le débat sur la mondialisation au-delà des confrontations polémiques. C'est toutefois un rapport qui renferme des compromis et il est peu probable que les 26 commissaires puissent être d'accord sur toutes ses recommandations.

Certaines de ces recommandations donnent à l'OIT une opportunité de se concentrer sur des domaines clés où elle peut apporter une valeur ajoutée et où elle a démontré sa force et sa compétence. Le rapport fournit surtout à l'OIT la possibilité de se positionner en tant que principale agence au sein du système multilatéral pour le développement de politiques pratiques de création d'emplois.

Le rapport a un objectif clair : faire du travail décent un objectif mondial. Cet objectif requiert une attention spéciale pour ceux qui travaillent dans les pires conditions, à savoir l'économie informelle. Un accent tout particulier doit être mis sur la promotion de politiques de marché du travail et sur l'assistance aux institutions afin de leur permettre d'être applicables à tous. La réglementation doit aider les employeurs et les travailleurs, et non pas les entraver. Cet objectif ne sera pas aisé à atteindre. L'OIT est cependant bien placée pour forcer un réel changement.

Le rôle essentiel du secteur privé dans le développement et la réduction de la pauvreté est de plus en plus reconnu par les décideurs politiques au niveau international et ceci a constitué l'élément central d'un autre rapport, publié en 2004, à savoir le rapport du PNUD "Libérer l'entrepreneuriat : mettre le monde des affaires au service des pauvres". D'importantes initiatives globales comme celle-ci peuvent constituer un moyen utile d'attirer l'attention sur une question, mais ce qui est vraiment fondamental, ce sont des résultats tangibles et pratiques qui ont un réel impact.

"L'OIT est bien placée pour donner effet à bon nombre des recommandations sans affecter ou affaiblir ses activités actuelles ou son mandat traditionnel . L'OIT se concentre de plus en plus sur la promotion de l'emploi en tant que moyen central d'éliminer la pauvreté et cela est manifestement une évolution très positive".

Daniel Funes de Rioja (Conférence internationale du Travail 2004)

" Le rapport de la Commission mondiale reconnaît les bénéfices que la globalisation peut apporter au monde, il reconnaît aussi son potentiel en terme de développement économique et social. Mais la condition nécessaire pour cela est la prise en compte réelle et sérieuse des principes de base et des valeurs qui doivent fonder un modèle démocratique d'économie de marché."

François Perigot (Conférence internationale du Travail 2004)

Petites et moyennes entreprises

La clé du développement

Au cours de cette année, l'OIE, avec l'OIT, a mené une étude portant sur sept organisations d'employeurs et leur rôle en termes d'entrepreneuriat et de développement de micro, petites et moyennes entreprises. Un des messages clés ressortant de cette étude fut que le rôle le plus important dans la création des conditions permettant l'épanouissement des PME et des employeurs revient potentiellement à l'organisation d'employeurs et non au gouvernement. Ce sont les organisations d'employeurs qui occupent la position centrale dans la création d'un environnement susceptible d'attirer les investissements étrangers directs, de développer la culture d'entreprise et d'intégrer l'économie informelle à l'économie formelle. Ce sont là les ingrédients essentiels qui devraient permettre à davantage de pays en développement d'accéder aux avantages de la mondialisation.

L'étude a également souligné que de nombreuses organisations d'employeurs de pays en développement ou en transition ont besoin d'une véritable assistance technique pour développer des stratégies leur permettant d'attirer davantage de membres, de mettre au point les services qu'elles assurent et de renforcer leur voix au niveau national. Dans de nombreux cas, cela impliquera des stratégies capables d'atteindre l'économie informelle où, souvent, travaille la majorité des gens.

Le travail s'est donc accéléré avec ACT/EMP et le secteur Emploi du BIT afin de préparer une "trousse d'outils" spécifiquement destinée aux organisations d'employeurs qui s'engagent dans des stratégies de développement des PME. Cette trousse vise à permettre une approche holistique du développement des PME par les organisations d'employeurs, de la conception à l'application. Ces outils sont de trois catégories : Promotion (lobbying en vue d'un environnement réglementaire approprié); développement de services et Représentation (accroissement du nombre de PME membres).

Il est unanimement reconnu qu'un important facteur de croissance des organisations d'employeurs réside dans la capacité à motiver l'affiliation d'un plus grand nombre de PME, si cela se fait d'une manière stratégique et durable.

Organisations d'employeurs et promotion des petites et moyennes entreprises :
Expériences pratiques de sept pays

La réponse des entreprises à la lutte contre la corruption

Une des questions centrales émanant de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, et fortement promue par les employeurs, est l'importance d'une gouvernance de qualité et efficace. Pour qu'il y ait économie de marché démocratique et couronnée de succès, les sociétés doivent d'abord élaborer des structures de gouvernance transparentes, libres de corruption, démocratiques et, surtout, au service de l'intérêt public et responsables à l'égard de ce public.

Les conséquences de la corruption peuvent être vastes : situations politiques de faiblesse et d'instabilité, manque de confiance dans les autorités politiques et publiques, concurrence déloyale (ou, pire, l'absence de concurrence), accroissement des coûts des entreprises, réduction de la confiance des investisseurs et entrave à la création d'entreprises. Tout cela contribue à empêcher le développement économique, politique et social. La corruption est également parfois perçue par le public comme un "échec" de la démocratie et sa présence dans la vie de tous les jours peut miner davantage encore l'appui du public au système politique et judiciaire. Si la corruption figure à l'ordre du jour de nombreuses organisations d'employeurs, il peut être difficile de trouver des moyens concrets et pratiques de la combattre dans la mesure où d'autres éléments hautement politiques interviennent souvent.

L'approche de l'OIE dans ce domaine consiste à essayer de se concentrer sur la manière dont toutes les entreprises peuvent lutter contre la corruption et non pas seulement les EMN. Au cours de l'année, l'OIE s'est également engagée dans le cadre du Pacte mondial à tenter d'accroître la prise de conscience de cette approche.

Avant la réunion européenne annuelle, l'OIE et ACT/EMP ont organisé un atelier européen sur le rôle des organisations d'employeurs dans la lutte contre la corruption. Ce processus a marqué le début d'une prise de conscience des membres de toutes les régions quant à leur rôle dans ce domaine.

"Des structures durables de bonne gouvernance doivent s'appliquer à tous les acteurs à tous les niveaux. Des institutions – nationales et locales – bien gérées ont une fonction extrêmement importante en ce qu'elles facilitent l'intégration et permettent à un plus grand nombre de bénéficier de la mondialisation."

Michel Barde (FER) - Suisse
Vice-président européen

Faire en sorte que la migration internationale des travailleurs bénéficie à chacun

On estime que le nombre total de migrants dans le monde a doublé entre 1965 et 2000, passant de 75 millions à 150 millions. Aujourd'hui, 120 millions d'entre eux sont vraisemblablement des travailleurs. S'il est vrai que la migration était plus importante au changement de siècle, la différence aujourd'hui est qu'elle concerne un plus grand nombre de pays d'origine, de transits et de destinations.

Dans les pays industrialisés, la compétition s'amplifie en matière de recrutement d'immigrants qualifiés afin de combler les carences des secteurs clés. Dans ces secteurs, les employeurs travaillent de plus en plus étroitement avec les gouvernements et les partenaires sociaux pour identifier où il y a carence de compétences et proposer des mesures pour y remédier, comme l'octroi de permis de résidence et de travail aux travailleurs qui ont les qualifications requises. Il ne fait aucun doute que la migration de la main-d'œuvre peut avoir un impact positif tant sur les pays d'origine que sur les pays de destination. Elle peut donner lieu à une situation avantageuse pour tous.

Bon nombre de forums traitent de cette question au niveau international. L'OIE travaille en étroite collaboration avec la Commission mondiale de la migration internationale, mise en place par le Secrétaire général des Nations unies en décembre 2003, dont le mandat est d'améliorer l'image de la migration dans le monde. La Commission est également chargée d'analyser les écarts entre les différentes approches politiques de la migration et d'en examiner les liens avec d'autres questions.

Quant au cycle de Doha sur le commerce multilatéral, l'accent est mis sur une plus grande libéralisation du commerce de services. L'OIE suit cette évolution par le biais du processus consultatif de l'OMC auquel elle participe. A l'OIT, la Conférence internationale du Travail de 2004 a adopté un cadre multilatéral de la migration qui guidera ses activités futures en la matière. Cette mise en application doit être coordonnée avec les autres processus internationaux.

"Ouvrons tous ensemble pour rendre la migration internationale des travailleurs équitable pour tous."

Jorge deRegil (CONCAMIN) – Mexique

Porte-parole employeur, CIT 2005, Discussion générale sur les travailleurs migrants

Les entreprises sur le front de la lutte contre le VIH/SIDA

Le message central de l'OIE à la XV^{ème} Conférence internationale sur le SIDA qui s'est tenue en Thaïlande a été simplement qu'aucun groupe ne peut gagner seul la bataille contre le VIH/SIDA et que la collaboration entre le monde des affaires et d'autres acteurs, tant nationaux qu'internationaux, est fondamentale pour une réponse efficace.

Le rôle de premier plan que jouent les entreprises dans la lutte contre la pandémie du VIH/SIDA est de plus en plus reconnu. L'impact de ce fléau mortel étant particulièrement ressenti auprès de la population active, le VIH/SIDA est un problème concernant le lieu de travail. Des partenariats globaux constituent donc des éléments essentiels de la réponse. A ce propos, l'OIE a développé des relations de travail étroites avec ONUSIDA et le Fonds global de lutte contre le sida, la tuberculose et le paludisme. Le Directeur exécutif du Fonds global, Richard Feachem, s'est adressé au Groupe des employeurs lors de la Conférence internationale du Travail de juin afin d'examiner les possibilités d'une collaboration entre les fédérations et le Fonds au niveau national. L'OIE a également pris part au premier forum de partenariat du Fonds qui s'est tenu à Bangkok.

La Déclaration commune de l'OIE et de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) sur la lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail a eu ses premiers résultats tangibles au cours de l'année avec le lancement d'un programme d'activités concrètes. Des plans d'action nationaux ont été élaborés et visent, dans un premier temps, huit des pays les plus touchés d'Afrique. Ces programmes sont maintenant en bonne voie dans plusieurs pays. Des activités telles que la formation par des pairs, l'élaboration de matériels de formation et de guides de directives pratiques pour le lieu de travail font maintenant partie des activités pratiques de ces programmes d'action nationaux.

L'OIE travaille avec ses fédérations membres à la concentration des efforts sur la mobilisation des ressources auprès de donateurs nationaux et multilatéraux et sur le renforcement des efforts avec les entreprises multinationales (dont plusieurs ont travaillé avec l'OIE au cours de l'année).

"La collaboration entre les organisations d'employeurs et de travailleurs est fondamentale pour le succès de la lutte contre la pandémie du VIH/SIDA. Les organisations d'employeurs et les syndicats sont plus forts ensemble que la somme de leurs forces individuelles".

Antonio Peñalosa – Secrétaire général de l'OIE

XV^{ème} Conférence internationale sur le SIDA – Bangkok

Déclaration sur les principes et droits fondamentaux au travail : engagement continu des employeurs

Étant donné le rôle joué par les employeurs dans l'élaboration de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, il est essentiel que l'OIE conserve sa visibilité et son engagement à l'égard du succès de cette Déclaration. La force de la Déclaration réside dans le fait qu'elle concerne les aspects politiques, au contraire du mécanisme de contrôle de l'OIT qui considère les aspects juridiques. Les obligations politiques requises pour donner effet à la Déclaration sont distinctes des obligations juridiques qui découlent de la ratification des conventions. Au cours de l'année, l'OIE s'est efforcée de veiller à ce que cette force fondamentale ne soit pas altérée.

Comme pour tout processus, un examen est un élément essentiel de la préservation de sa pertinence et l'OIE travaille actuellement avec d'autres partenaires sociaux à l'examen de l'efficacité des mécanismes de suivi, y compris la coopération technique. Le Groupe des employeurs estime que l'assistance technique devrait viser des résultats concrets, significatifs et mesurables. L'OIE y voit une opportunité de réflexion plus large sur l'avenir de la Déclaration et sur la manière dont les employeurs peuvent aider à la réalisation de ses principes.

Il est évident que la pertinence de la Déclaration est plus grande que jamais. Les principes du travail du Pacte mondial reposent sur la Déclaration. L'OIE continuera de veiller à ce que ce très important instrument conserve son profil et son objectif.

"Nous pensons qu'en fin de compte, le plus important en ce qui concerne la Déclaration, ce sont les mesures prises pour réaliser les principes fondamentaux. Bien sûr, la ratification est importante, mais elle est souvent plus un geste symbolique que le reflet d'une volonté réelle".

Ed Potter (USCIB) - Etats-unis

Porte-parole employeur, Déclaration de l'OIT

Liberté syndicale : impact direct sur les entreprises

Le principe de la liberté syndicale est un de ceux qui ont un impact multiple sur les entreprises. En tant que mécanisme de l'OIT traitant de ces questions, le Comité de la liberté syndicale (CFA) reste un élément clé très important de l'activité de l'OIE. Au cours de ses 50 ans d'existence, seul un petit nombre de pays n'a pas été directement concerné par ses travaux.

Tout au long de l'année 2004, l'OIE a continué de servir ses fédérations membres en proposant assistance et conseils dans le cadre des procédures du CFA, tant lorsque des entreprises privées étaient impliquées par des allégations de non-respect, que lorsque des organisations d'employeurs étaient victimes de gouvernements ou de législations abusifs qui entravaient leur liberté d'association.

Le cas probablement le plus important pour les employeurs en 2004 a été la plainte contre le gouvernement du Venezuela. Dans ses recommandations, le CFA a estimé que le gouvernement du Venezuela continuait de mener des actions contre les employeurs et que cela constituait une attaque physique, économique et morale contre le monde des affaires indépendant de ce pays. D'autres cas concernant des organisations d'employeurs ont été ceux relatifs aux plaintes contre les gouvernements de Macédoine et de Serbie-Montenegro. Dans les deux cas, le CFA a recommandé la levée des obstacles juridiques à l'enregistrement des employeurs locaux.

En ce qui concerne les entreprises individuelles, par son membre au Chili – la CPC – l'OIE a aidé la compagnie aérienne nationale chilienne – Lan Chile – à clarifier des allégations de violation de la liberté syndicale. Les informations transmises à l'OIE par la CPC ont radicalement changé la perception du cas. Alors que les conclusions initiales étaient que cette compagnie avait eu recours à des pratiques du travail déloyales, les conclusions finales l'ont blanchi de toute suspicion d'activité illégale.

Dans d'autres cas, l'OIE a aidé à mieux comprendre certaines situations. Un de ces cas concernait des allégations de syndicats suisses selon lesquelles la législation nationale n'assurait pas une protection suffisante de la liberté syndicale. L'intervention de l'OIE a été cruciale en ce qu'elle a permis de réorienter un débat qui pourrait avoir un impact sur les négociations actuelles entre la Suisse et l'Union européenne. L'OIE a utilisé ce cas pour mettre en doute la vieille pratique consistant à recommander la réintégration dans ces cas d'allégations de discrimination anti-syndicale dans la mesure où aucune convention de l'OIT ne prévoit la réintégration en tant que remède.

L'OIE DANS LES RÉGIONS

AFRIQUE

Dynamiser la voix des employeurs au niveau national

En matière de stratégies de développement national, le rôle des organisations nationales d'employeurs en Afrique est de plus en plus reconnu. A ce propos, la Stratégie de lutte contre la pauvreté (PRSP), l'application du Nouveau partenariat pour le développement de l'Afrique (NEPAD) et l'Agenda de l'OIT pour le travail décent figurent parmi les principales initiatives par le biais desquelles les fédérations régionales oeuvrent pour le changement.

La force des organisations d'employeurs en général, leur besoin d'être unies, ainsi que leur capacité à répondre aux besoins changeants de leurs membres y sont liés. Ceci a fait l'objet d'un débat important lors de la Conférence des organisations d'employeurs d'Afrique orientale, centrale et australe qui a eu lieu à Maurice.

Cette année a aussi été marquée par des changements dans la région, tantôt en termes de fusions d'organisations, tantôt en termes d'alliances. L'an prochain, l'OIE, avec ACT/EMP, développera des outils visant à aider les fédérations à prendre et appliquer ce type de décisions.

VIH/SIDA

Le VIH/SIDA reste sans aucun doute le principal défi pour les entreprises de la région. L'OIE a été active sur de nombreux fronts en la matière, tout spécialement en Afrique où plusieurs plans d'action nationaux (PAN) ont été lancés. Ces PAN constituent les premières réalisations concrètes issues de la Déclaration commune de l'OIE et de la CISL sur la lutte contre le VIH/SIDA signé en 2003. Des PAN sont appliqués aujourd'hui dans huit pays d'Afrique. Des consultations ont été entamées auprès d'entreprises multinationales, de l'ONUSIDA, du Fonds global de lutte contre le sida, l'OMS, l'OIT et des agences donatrices afin de déterminer comment ces projets pilotes peuvent être appuyés.

Stratégies contre la pauvreté

Ouagadougou, au Burkina Faso, a accueilli le Sommet des chefs d'État et de gouvernement de l'Union africaine qui s'est concentré sur la création d'emplois et sur les stratégies de réduction de la pauvreté. Cet événement a été précédé par le Forum des partenaires sociaux africains qui a rassemblé représentants employeurs et syndicalistes de toute la région. Devant ce forum, l'OIE a réitéré que l'objectif du travail décent ne peut être atteint que si un environnement favorable à la création et au développement des entreprises est mis en place.

AMERIQUES

Sommet des Amériques : sur la voie de l'intégration économique

L'intégration économique régionale s'est accélérée au cours de l'année avec la conclusion de six nouveaux accords commerciaux, portant ainsi à 18 le nombre de tels accords.

Aux termes du texte proposé de zone de libre échange des Amériques (Free Trade Area of the Americas – FTAA), les parties réaffirmeraient leurs obligations en tant que membres de l'OIT et aux termes de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Un cinquième principe a été ajouté aux quatre principes contenus dans la Déclaration, à savoir "des conditions acceptables de travail respectant les minima en matière de salaires, d'heures de travail et de sécurité et santé au travail".

L'OIE continue de surveiller étroitement ce processus par sa participation aux activités menées dans le cadre du Plan d'action adopté par la Conférence interaméricaine des ministres du Travail de l'Organisation des États américains (OAS).

Les défis pour les entreprises dans un nouveau paysage politique

La XV^{ème} réunion des Président d'organisations d'employeurs ibéro-américaines s'est tenue à San José, Costa Rica, où la principale discussion a porté sur les changements du système politique traditionnel et leur impact sur le monde des entreprises. La réunion a adopté une déclaration contenant un message du monde des entreprises aux chefs d'État et de gouvernement ibéro-américains réitérant la nécessité du développement d'une politique nationale de l'emploi.

Renforcement institutionnel des organisations d'employeurs

Le renforcement institutionnel des organisations d'employeurs reste une priorité pour l'OIE dans la région. L'Institut latino-américain de gestion des organisations d'employeurs (ILGO) continue de constituer un programme unique de classe mondiale pour les employeurs de cette région et assure, depuis 20 ans, une formation hautement spécialisée à des hauts dirigeants d'organisations d'employeurs. L'extension du programme ILGO à d'autres régions est à l'étude.

Renforcement des liens avec l'Europe

Sous la coordination de l'OIE, des représentants de plus de vingt fédérations membres ont participé à la "Troisième réunion de la société civile organisée de l'Union européenne – Amérique latine et Caraïbes" qui s'est tenue à Mexico. Patronnée par le Comité économique et social européen, la réunion s'est plus particulièrement penchée sur la cohésion sociale et sur les moyens de réduire les inégalités, de combattre l'exclusion, de promouvoir le développement économique et de réformer le marché du travail. Les conclusions de la réunion ont été transmises au Sommet des chefs d'État de l'UE, d'Amérique latine et des Caraïbes.

ASIE

Suite à l'affiliation à l'OIE de la Chambre de commerce et d'industrie du Vietnam (VCCI), une assistance pratique a été mise en place afin d'aider cette organisation à répondre à l'évolution en cours du système national de relations professionnelles. Le travail sur le terrain se concentre de plus en plus sur des aspects pratiques tels que l'aide directe au développement d'objectifs stratégiques, à la définition d'indicateurs de réalisation, à la possibilité pour les organisations d'apprendre par l'expérience d'autres organisations par le biais de voyages d'étude et au développement des capacités en matière de relations professionnelles telles que les capacités de négociation, de gestion de personnel, etc.

Productivité et compétitivité

Les relations professionnelles et la RSE sont de plus en plus importantes dans la région dans le contexte de la gestion de la compétitivité, de la productivité et de la chaîne d'approvisionnement, d'autant plus que cette année a marqué la fin des accords multifibres du secteur textile et de l'habillement, ce qui entraîne des défis nouveaux pour la région.

L'OIE, la CAPE (Confédération des employeurs d'Asie-Pacifique) et l'OIT ont organisé une importante réunion à Kuala Lumpur afin de discuter des moyens par lesquels les organisations d'employeurs pourraient aider les entreprises à accroître leur productivité. De nombreux pays de la région, comme le Népal, le Bangladesh et l'Inde, examinent des mécanismes pour répondre aux questions de productivité.

L'OIE et la CAPE identifient les moyens d'échanger des expériences et d'apprendre des succès des uns et des autres dans la région. Un atelier sur "la croissance de la productivité et la compétitivité des entreprises" s'est tenu à Bangkok juste avant la réunion des directeurs des confédérations d'employeurs de l'ASEAN (ACE). Par ailleurs, une session consacrée à l'impact du VIH/SIDA sur la productivité des entreprises dans la région a également été organisée.

Emploi

Le développement de l'économie chinoise est extrêmement important pour la région et le Forum chinois pour l'emploi a donc revêtu un intérêt tout particulier. Il est évident que la Chine est à l'aube de nombreux changements : la fracture entre le monde rural et urbain, l'entrée à l'OMC, le manque de qualifications, une économie informelle en pleine croissance et la restructuration des entreprises publiques.

En terme de réponse nationale, l'esprit d'entreprise constitue l'une des priorités du gouvernement. Un programme est en cours pour aider tout spécialement les entrepreneurs potentiels (notamment par des aides financières et d'autres mesures d'appui). Avec le soutien de l'OIE, l'OIT a apporté une aide considérable par le biais de son programme "Démarrez et gérez mieux votre affaire" (Start and Improve Your Own Business – SIYB) qui est en place maintenant dans 100 villes chinoises et par la création d'un centre de ressources pour les femmes entrepreneurs.

Enfin, l'OIE poursuit l'élaboration de réponses pratiques au défi de l'emploi des jeunes. Les progrès sensibles sont jusqu'à présent limités, mais à la suite d'une réunion tripartite de l'OIT qui s'est tenue à Amman, en Jordanie, l'élaboration de stratégies nationales pour l'emploi des jeunes dans les pays arabes a commencé.

Europe

En termes d'activités techniques, l'accent a surtout été mis au cours de l'année sur la gouvernance et les domaines de développement organisationnel. Par le biais d'ACT/EMP, les programmes se sont concentrés sur le développement de l'affiliation, la structure de cette dernière, la représentativité et les structures financières.

La RSE

La responsabilité sociale des entreprises a constitué un thème central pour les fédérations européennes au cours de l'année et l'OIE a été et reste très engagée dans ce débat au niveau européen, surtout au travers de la Commission des affaires sociales de l'UNICE. L'OIE a été étroitement impliquée dans la coordination d'une prise de position des employeurs sur la RSE aux niveaux mondial et européen.

Chacune de leur côté, les fédérations ont activement participé aux débats nationaux sur la RSE. En janvier, le MEDEF International, en collaboration avec l'OIE, a accueilli une réunion sur la dimension internationale de l'engagement des entreprises à l'égard de la société. Cette réunion a permis à des entreprises françaises de partager des positions et expériences nationales et internationales et d'engager un dialogue avec le mouvement syndical international. Les employeurs irlandais (IBEC) ont communiqué leur premier rapport de substance sur la RSE et l'OIE a donné une dimension internationale à sa publication à Dublin.

En juin, l'Organisation internationale de normalisation (ISO) a accueilli à Stockholm, Suède, une conférence de deux jours dans le cadre de son examen d'éventuelles normes de l'ISO en matière de RSE. L'OIE, en étroite collaboration avec la Confédération des entreprises suédoises, a réussi à faire prévaloir le bon sens dans ce processus. Enfin, en Allemagne, l'OIE a collaboré avec la BDA sur cette question et participé à de nombreuses manifestations.

Le Pacte de stabilité pour l'Europe du Sud-Est

L'appui sans faille de la Direction suisse du développement et de la coopération à l'égard du réseau d'experts de l'OIE en matière de droit du travail des organisations d'employeurs d'Europe du Sud-Est a permis à ce réseau de se développer sensiblement. L'année a été marquée par le développement d'activités nationales et de programmes de jumelage en Moldavie / Roumanie et Croatie / Monténégro.

Les progrès ont fait l'objet d'une évaluation lors de la réunion régionale annuelle ainsi que d'une réunion mixte de l'OIE et de la Confédération européenne des syndicats (CES). Parallèlement à ces travaux, les membres de l'OIE dans la région ont participé à d'autres projets dans le cadre du Pacte de stabilité, tels que des programmes sur l'esprit d'entreprise, l'emploi, la protection sociale et l'énergie.

RENFORCER LA VOIE COLLECTIVE DES ENTREPRISES

L'augmentation du nombre de débats sur des questions relevant de l'OIE s'est poursuivie en 2004 et, comme les années précédentes, l'OIE a travaillé avec plusieurs organisations du monde des affaires aux niveaux national, régional et international.

L'OIE a continué de collaborer avec la CCI et le BIAC sur des questions telles que les droits de l'homme, la normalisation et la RSE. En ce qui concerne les droits de l'homme, les efforts conjoints de l'OIE et de la CCI ont permis d'influencer les conclusions du Haut commissariat aux droits de l'homme dans son examen d'un projet de normes. La poursuite de ce débat implique que cette collaboration sera encore renforcée.

Au niveau européen, l'UNICE reste un partenaire important de l'OIE. Les débats sur la RSE, le temps de travail et la sécurité et santé en Europe ne sont que quelques-uns des domaines dans lesquels l'OIE a été engagée dans la mesure où l'expérience européenne déborde de plus en plus sur les débats internationaux. La collaboration continue de se développer avec la Confédération des employeurs d'Asie-Pacifique (CAPE), la Confédération panafricaine des employeurs (CPE), et la Confédération des employeurs de l'ASEAN (ACE). Au cours de l'année, l'OIE a apporté son appui à plusieurs initiatives et réunions régionales, comme le Forum centraméricain de coordination du travail qui vise à aider les fédérations membres de la région à préparer et coordonner les négociations d'un accord de libre échange entre l'Amérique centrale et les Etats-Unis.

PARTENAIRES DE L'OIE EN 2004

- Chambre de commerce internationale (CCI)
- Comité consultatif économique et industriel auprès de l'OCDE (BIAC)
- Confédération des employeurs de l'ASEAN (ACE)
- Confédération des employeurs de l'Asie-Pacifique (CAPE)
- Confédération des employeurs des Caraïbes (CEC)
- Confédération panafricaine des employeurs (CPE)
- Fédération des Organisations patronales de l'Afrique de l'Ouest (FOPAO)
- Fédération des sociétés privées d'Amérique centrale et du Panama (FEDEPRICAP)
- Forum des employeurs de l'Europe du Sud-Est (SEEEF)
- International Business Leaders Forum (IBLF)
- Union générale des chambres de commerce, d'industrie et d'agriculture des pays arabes
- Union générale des chambres de commerce, d'industrie et d'agriculture des pays arabes (UNICE)
- Union internationale chrétienne des dirigeants d'entreprises (UNIAPAC)
- Union internationale de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UIAPME)
- World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)

TRAVAILLER AVEC LES ENTREPRISES

Dans un monde de plus en plus intégré, les entreprises font face à des défis différents et sans cesse changeants, opérant avec des chaînes d'approvisionnement complexes, faisant face à des campagnes contre les multinationales orchestrées par des ONG et à des questions de liberté syndicale, pour n'en citer que quelques-uns. Dans cet environnement, les plus grandes entreprises cherchent de plus en plus à travailler avec des organisations internationales et l'OIT est souvent un point de départ évident. Ainsi, l'OIE a été contactée par plusieurs entreprises, par le biais de fédérations membres, et a apporté ses conseils sur les thèmes énumérés ci-dessus.

Toutefois, pour identifier les pièges possibles, toute entreprise qui souhaite travailler avec l'OIT devrait d'abord discuter ses intentions avec son organisation d'employeurs nationale et, ensuite, avec l'OIE et ACT/EMP. Des conseils simples et clairs à ces entreprises dès le début du processus peuvent permettre d'éviter bien des problèmes.

Le Groupe consultatif des entreprises de l'OIE

Le Groupe consultatif des entreprises de l'OIE continue de constituer un mécanisme important pour l'examen par l'OIE des questions spécifiques qui se posent. Ce groupe, composé de hautes personnalités du monde des entreprises, ne se réunit que périodiquement pour débattre de questions importantes à mesure que et lorsqu'elles se posent.

En 2002, le Groupe s'est réuni avec la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation et y a apporté une importante contribution, complétant ainsi les travaux des membres employeurs de cette Commission. Cette année, le thème central traité par le Groupe fut les droits de l'homme et le débat en cours au HCDH. Cet engagement, non seulement auprès de hauts responsables, mais également de membres gouvernementaux de la Commission des droits de l'homme de l'ONU, a considérablement élargi la perspective des entreprises sur cette question potentiellement très problématique. L'an prochain, le Groupe se penchera activement sur la question de la RSE.

Activités sectorielles

Cette année a été marquée par le lancement des six programmes sectoriels d'action au niveau national; ils concernent l'agriculture, la construction, l'éducation, les services financiers, l'hôtellerie, tourisme et restauration; le textile, habillement et chaussure, ainsi qu'un programme multi-sectoriel sur le VIH/SIDA. Il n'y a eu en 2004 qu'une seule réunion tripartite "traditionnelle" sur l'avenir du travail et de la qualité dans la société de l'information: le secteur des médias, de la culture et des arts graphiques.

Un consensus tripartite au niveau national étant nécessaire pour tout programme d'action national, des nouvelles procédures ont dû être imaginées et mises au point. Il a notamment fallu créer des Groupes de direction nationaux, organes tripartites chargés de définir les priorités des programmes d'action concernés. Tout ceci a bien évidemment entraîné certains retards dans le lancement des programmes.

En novembre 2004, plusieurs groupes de direction nationaux avaient déjà commencé leurs travaux et identifié leurs priorités nationales, alors que d'autres n'allaient avoir leurs premières réunions qu'en décembre 2004 ou début 2005.

Tout au long de l'année, le Secrétariat de l'OIE et les fédérations membres ont travaillé en étroite collaboration avec les organisations sectorielles internationales concernées par ses programmes d'action. La coopération de ces organisations sectorielles s'est considérablement renforcée au cours des douze derniers mois tant en termes généraux que plus particulièrement en ce qui concerne leur influence sur les programmes.

Au cours de l'année 2004, l'OIE a collaboré avec les organisations sectorielles internationales suivantes :

- Airline Personnel Directors Conference (APDC)
- Assembly of Employers' Organizations in the European Food and Drink Industry (AEFD)
- Association internationale de l'hôtellerie et de la restauration (IHRA)
- Comité international des relations professionnelles des employeurs de l'industrie chimique (LRC)
- Confédération internationale des entreprises de travail temporaire (CIETT)
- Confederation of International Contractors Association (CICA)
- Council of European Employers of the Metal, Engineering and Technology-Based (CEEMET)
- EuroCommerce
- Fédération de l'industrie chimique (CEFIC)
- Fédération internationale des armateurs (ISF)
- Union internationale des transports routiers (IRU)

LES EMPLOYEURS AU NIVEAU INTERNATIONAL

Organisation internationale du Travail

En 2004, la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation s'est infiltrée dans pratiquement toutes les activités de l'OIT. Il est aujourd'hui évident que différentes approches s'opposent quant à la direction que l'OIT devrait prendre.

L'OIT a aujourd'hui sa place dans le système global. Les normes internationales du travail, par exemple, doivent être adaptées aux nouvelles réalités globales; la création d'emplois doit être au cœur des stratégies nationales de développement; la question de l'économie informelle doit être traitée efficacement par les politiques appropriées; le travail des enfants reste un grave problème; de nombreux pays en développement ont un besoin urgent d'assistance pour mettre en place des systèmes et institutions du travail efficaces; des filets de protection sociale doivent être tendus. Ce sont là les domaines sur lesquels l'OIE attend que l'OIT se concentre afin d'apporter la meilleure contribution possible.

Conseil d'administration

Les commissions du Conseil d'administration sont également passées dans l'ombre de la Commission mondiale, notamment le **cadre stratégique** (2006-2009). Ce document a été rejeté car il proposait manifestement de s'éloigner du monde du travail et de la **coopération technique** pour s'orienter davantage vers un plaidoyer politique. A ce propos, il y a toujours de grandes préoccupations en ce qui concerne la coopération technique. Les activités techniques du secteur Emploi ont été affectées, ce qui est pour le moins ironique dans la mesure où l'OIT a pour mission au niveau international de traiter l'emploi comme moyen de lutter contre la pauvreté.

L'agenda global pour l'emploi reste la principale réponse politique de l'OIT aux questions d'emploi et son application pratique s'est poursuivie cette année, notamment dans des domaines tels que le développement des PME et l'esprit d'entreprise. Des programmes existent depuis longtemps et donnent de bons résultats, mais ils pâtissent malheureusement aujourd'hui de financements insuffisants.

Le débat sur les améliorations des **activités normatives de l'OIT** s'est poursuivi et a progressé, quoique faiblement. La Commission a adopté de nouvelles mesures visant à éviter les duplications dans les démarches contre les États membres de l'OIT pour allégation de non-respect de conventions ratifiées.

Les activités de promotion de la **Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale** ont enregistré quelques progrès au cours de l'année et le Bureau va travailler en étroite collaboration avec d'autres agences, comme la Commission européenne, la Banque mondiale et le Bureau du Pacte mondial, pour promouvoir la Déclaration. Finalement, la **Campagne mondiale sur la sécurité sociale** est enfin lancée et un groupe informel a été créé pour la suivre et l'appuyer.

Conférence internationale du Travail

La lourdeur de l'ordre du jour de la Conférence reste un sujet de préoccupation dans la mesure où l'engagement dans les débats en est rendu plus difficile pour les délégations qui ne comptent qu'un nombre limité de conseillers. Les thèmes de la Conférence – au nombre de huit en 2004 – requièrent tous l'attention alors que la plupart des délégations d'employeurs ne comptent guère plus de trois membres. La réforme de la Conférence est toujours à l'ordre du jour du Conseil d'administration, mais les progrès sont lents.

Un aspect positif de la Conférence de 2004 a été que les questions politiques n'ont pas affecté les travaux des différentes commissions. Les approches techniques réalistes des employeurs en matière de **résolutions** et de **travailleurs migrants** ont contribué aux résultats positifs de ces commissions, malgré les questions politiques qui se posaient à elles. La **résolution concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes** a gardé l'accent sur "la femme sur le lieu de travail" et a aussi souligné l'importance des femmes entrepreneurs. En ce qui concerne les **travailleurs migrants**, la Commission a finalement adopté un plan d'action multilatéral non-contraignant visant à orienter les activités futures de l'OIT dans ce domaine. Le bon sens injecté dans le débat par les employeurs et les travailleurs de cette commission face aux positions rigides de certains gouvernements a démontré l'intérêt qu'il y a à avoir des membres représentatifs dans le débat.

Malheureusement, les employeurs n'ont pas été en mesure d'appuyer une nouvelle recommandation sur la **mise en valeur des ressources humaines et la formation** en raison d'une référence à la négociation collective à l'échelon mondial. Malgré de nombreux efforts pour obtenir une modification du texte afin de refléter la réalité, l'entêtement l'a finalement emporté. L'OIT a ainsi un instrument – au demeurant, une bonne recommandation – qui ne jouit pas de l'appui des acteurs clés en matière de mise en valeur des ressources humaines, à savoir les employeurs. Enfin, la première discussion des **conditions de travail dans le secteur de la pêche** a été plutôt lente et l'examen de l'ensemble du texte n'a pas été possible. Il est à craindre que la seconde discussion en juin 2005 sera difficile dans la mesure où bon nombre de questions problématiques restent en suspens.

" Tout ce qui est bon pour l'entreprise que nous représentons est bon pour le monde du travail ainsi que pour les gouvernements. Alors, ensemble, bâtissons notre avenir grâce à un dialogue social librement accepté."

Youssoufa Wade (CNP) - Sénégal
Vice-président employeur de la Conférence

Haut-commissariat des Nations unies aux droits de l'homme (HCDH)

Les entreprises sont depuis longtemps activement impliquées dans la promotion du respect des droits de l'homme. Toutefois, une initiative d'un groupe de travail mis en place par la Sous-commission du HCDH a rencontré une forte opposition de la part de l'OIE en ce qu'elle visait à modifier radicalement la nature de la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme et à rendre ces dernières responsables en la matière aux termes du droit international.

Avec l'appui de ses fédérations membres, l'OIE a entrepris une longue série de discussions avec les États membres du HCDH afin de leur expliquer la position des employeurs à l'égard de l'initiative contenue dans ce "projet de normes".

Lors des débats qui ont suivi, ce projet de normes n'a pas été soutenu et la décision de la Commission précise clairement que le Haut Commissariat ne l'appuie pas et qu'il n'a aucune force juridique. Toutefois, en avril 2005, la Commission examinera un rapport préparé par le Secrétariat du Bureau du Haut-commissaire sur "la portée et le statut juridique des initiatives et normes existantes relatives à la responsabilité des sociétés transnationales et des autres entreprises en matière de droits de l'homme". L'OIE a communiqué à la Commission sa position qu'elle a élaborée sur la base de consultations directes qu'elle a eues avec ses fédérations membres et des dirigeants d'entreprises et qui ont permis d'illustrer cette position par des expériences concrètes.

POSITION DE L'OIE

- Les entreprises sont fermement engagées dans les questions relatives aux droits de l'homme.
- L'engagement des entreprises n'est cependant pas une alternative à l'action des gouvernements en matière de législation et d'application.
- Si les entreprises sont responsables du respect des droits de l'homme à l'instar de tout individu, la responsabilité juridique nationale et internationale n'en incombe pas moins aux gouvernements.
- Les sociétés transnationales ne sont pas toutes des grandes entreprises occidentales et, de plus en plus, même dans les pays en développement, des petites et moyennes entreprises opèrent au-delà de leurs frontières nationales.
- Le HCDH devrait clarifier la signification des droits internationaux de l'homme.

Bureau du Secrétaire général des Nations unies

Le Pacte mondial

Des changements importants sont intervenus dans le cadre du Pacte mondial en 2004. En juin, le Secrétaire général, Kofi Annan, a organisé un Sommet des dirigeants d'entreprises à New York dans le but de relancer le Pacte mondial par l'ajout d'un dixième principe sur la corruption. Parallèlement, des mesures d'intégrité étaient introduites afin de permettre le dépôt de plaintes contre les entreprises considérées comme non-performantes, ainsi qu'un processus détaillé de rapport sur les progrès des entreprises.

L'OIE continue de surveiller l'évolution du Pacte mondial. Elle a réédité son Guide employeur sur le Pacte mondial et y a incorporé les changements survenus depuis juin; elle continuera à appuyer la promotion du Pacte mondial en tant qu'appel aux entreprises pour qu'elles promeuvent et appuient de manière volontaire les principes qu'il contient.

Le Pacte mondial constitue une référence utile dans l'engagement des entreprises à l'égard de la RSE

Programme des Nations unies pour le développement (PNUD)

Cette année a été marquée par une évolution sensible des relations entre l'OIE et le PNUD qui a reposé sur le protocole d'accord (PA) signé en 2003. Dans les régions, cette coopération se traduit de manière concrète. Les bureaux nationaux du PNUD et les fédérations membres de l'OIE de plusieurs pays d'Europe orientale, d'Afrique, d'Asie, d'Amérique latine et des Caraïbes ont commencé à examiner les manières de travailler ensemble.

Par ailleurs, l'OIE, avec l'OIT, a discuté avec le PNUD du suivi de son récent rapport "*Libérer l'entrepreneuriat : mettre le monde des affaires au service des pauvres*" publié en février. L'OIE et l'OIT ont soumis ensemble plusieurs propositions au PNUD à ce propos. Le PNUD a également participé à la réunion de l'OIE sur la lutte contre la corruption qui s'est tenue à Varsovie et des activités de suivi direct sont organisées dans la région en collaboration avec ce Programme. L'OIE collabore avec le PNUD à la préparation de l'Assemblée de l'ONU sur l'examen des objectifs de développement du millénaire.

Organisation mondiale du commerce

La frontière entre politique commerciale et politique sociale et du travail peut être extrêmement ténue et la relation entre ces deux éléments s'est fortement faite ressentir cette année.

L'OIE a particulièrement accru sa collaboration avec l'OMC en 2004. Cette collaboration s'est essentiellement traduite par un suivi de l'évolution au sein de l'OMC par le biais d'un mécanisme de consultation auquel l'OIE prend part. Le Secrétariat de l'OIE a également mis au point un nouvel outil électronique – *TradeTalk* – qui propose des informations mises à jour dans le domaine du commerce, plus particulièrement celles qui relèvent des questions sociales et du travail.

Au niveau politique, le Président de l'OIE, François Perigot, a poursuivi son engagement à l'égard du Comité informel de l'OMC pour la consultation des entreprises. Ce groupe, dont le Vice-président de l'OIE Tom Niles est également membre, permet à l'OMC d'être au fait des positions des entreprises.

"La voie du commerce multilatéral doit être suivie en priorité. L'histoire a montré qu'il n'y a pas d'alternative satisfaisante à un système de commerce multilatéral renforcé fondé sur les règles de l'OMC"

François Perigot, Comité informel de l'OMC pour la consultation des entreprises

Organisation des États américains

Les relations entre l'OIE et l'OAS, dans le cadre du Comité technique consultatif des entreprises pour les questions du travail (CEATAL), se sont intensifiées au cours de l'année 2004 parallèlement au processus du Sommet des Amériques. La participation des entreprises dans diverses activités liées au développement d'une dimension sociale et du travail pour ce processus a nécessité une coordination méticuleuse pour que la voie des entreprises soit entendue.

Plus tôt dans l'année, à Washington, l'OIE a participé à une réunion portant sur la dimension sociale de l'intégration régionale et du renforcement institutionnel des ministères du Travail. Des représentants de l'OIE ont aussi participé à des ateliers au Salvador (sur la sécurité et la santé) et au Mexique (sur les services d'emploi). Dans le cadre du programme OAS/OIT, des fédérations membres de l'OIE ont pris part à des séminaires tripartites nationaux sur l'intégration régionale, le libre échange et les droits du travail (respectivement au Pérou et au Brésil).

L'OIE a également joué un rôle de premier plan dans la coordination des relations de plus en plus étroites entre l'OIT et l'OAS, faisant en sorte que les duplications soient évitées.

Banque mondiale

En terme de développement de stratégies, la Stratégie de lutte contre la pauvreté (PRS) de la Banque mondiale et du FMI est aujourd'hui considérée comme la seule valable. L'OIE et ACT/EMP soutiennent ainsi de plus en plus les efforts des fédérations membres qui se sont engagées dans ce processus ou qui ont l'intention de le faire. Plusieurs projets pilotes sont en cours et visent à permettre aux fédérations participantes de jouer un rôle plus efficace dans la mise en pratique des stratégies nationales de lutte contre la pauvreté. Ces projets pilotes sont spécifiquement orientés vers l'environnement politique et réglementaire des PME. Il est envisagé de recourir aux outils de développement des PME destinés aux organisations d'employeurs en tant qu'éléments centraux de ce processus. Il est également prévu de rechercher des partenariats plus concrets avec le département de prêt au secteur privé de la Banque, la Coopération financière internationale, lors de la phase de mise en pratique des outils.

L'OIE reste engagée en tant que partenaire du Réseau pour l'emploi des jeunes et a participé à sa troisième réunion de haut niveau, accueillie cette année par la Banque. Les trois agences centrales de cette initiative (l'OIT, la Banque mondiale et l'ONU) ont décidé de concentrer les efforts sur dix pays et de mettre en place un plan d'action national dans chacun d'eux.

Les employeurs dans d'autres forums internationaux

G8

L'ordre du jour du G8 de cette année, fixé par le pays hôte, les États-Unis, a largement correspondu aux priorités de l'OIE, à savoir : le rôle du secteur privé dans le développement; la bonne gouvernance et la lutte contre la corruption; la lutte contre le VIH/SIDA. A ce propos, le Président de l'OIE, François Perigot, a rencontré le Président Chirac avant cette session 2004 du G8, à Sea Island, pour lui transmettre les positions de l'OIE.

Organisation internationale de normalisation (ISO)

Au cours de la première partie de l'année, le Groupe de travail consultatif de l'ISO sur la RSE a été créé afin de définir la contribution qu'il pourrait apporter au débat sur la responsabilité sociale. En juin, son rapport a servi de base à une conférence internationale à Stockholm. A la suite de celle-ci, l'ISO a proposé un nouveau sujet de travail consistant à développer des normes guides sur la responsabilité sociale. Tous les produits de l'ISO sont appelés "normes", mais il ne s'agit pas ici d'une norme de gestion qui pourrait être soumise à une certification. Le défi consistera à faire en sorte que les travaux progressent dans les limites définies. L'OIE poursuivra son engagement dans le cadre du développement de ce document d'orientation.

ONUSIDA

L'OIE a poursuivi avec ONUSIDA sa collaboration étroite qui remonte à 2000. Cette année a vu le lancement des activités conjointes de l'OIE et de la CISL, à savoir les plans d'action nationaux de lutte contre le VIH/SIDA, et l'ONUSIDA reste un partenaire principal dans la mise en oeuvre de ces activités.

CNUCED

La CNUCED est le point central de l'ONU pour le traitement intégré des questions commerciales et liées au développement dans le domaine des finances, de la technologie, de l'investissement et du développement durable. Étant donné l'impact potentiel de la CNUCED sur les politiques commerciales et de développement, l'OIE continue de suivre ces débats.

Conseil de l'Europe

L'OIE continue de participer activement à la Commission gouvernementale de la Charte sociale européenne du Conseil. Les liens avec le Conseil ont également été renforcés au cours de l'année par le biais de plusieurs activités menées sous les auspices du Pacte de stabilité pour l'Europe du Sud-Est.

Autres agences de l'ONU et organisations internationales

Comme avec toutes les agences des Nations unies et organisations internationales pertinentes où des questions intéressant les employeurs sont débattues, l'OIE a tenté au cours de l'année de renforcer sa visibilité et son influence notamment auprès du PNUE (par le biais du Pacte mondial), de l'ITC, de l'ECOSOC, de l'UNESCO, de l'ONUDI, de l'UIT (par le Sommet mondial sur la société de l'information) et de l'OMS.

ORGANES DE L'OIE

Conseil général

Soixante-dix-neuf fédérations membres et de nombreux observateurs ont participé cette année à la réunion annuelle du Conseil général qui s'est tenue sous la présidence de François Perigot.

L'invité d'honneur était M. Jean-René Fourtou, Président de la Chambre de commerce internationale, qui a souligné l'importance des travaux de l'OIE et de la CCI dans leurs domaines respectifs, à savoir les questions sociales pour l'une et commerciales pour l'autre, et de la poursuite de leur collaboration dans les domaines d'intérêt commun.

Le Conseil général a également adopté le cadre stratégique de l'OIE pour 2004-2009 qui reflète les neuf domaines prioritaires sur lesquels reposent les activités de l'OIE au cours de cette période; un texte amendé des statuts de l'OIE visant à mieux refléter les objectifs et fonctions de l'OIE d'aujourd'hui; les comptes de l'exercice financier 2003 et le projet de budget pour 2005; le Conseil général a aussi accueilli l'Association des employeurs de Slovénie (ZDS) comme nouveau membre de l'OIE, ainsi que Business Unity South Africa (BUSA) et la Jordan Chamber of Industry (JCI) en remplacement, respectivement de Business South Africa (BSA) et de la Amman Chamber of Industry. Il a enfin procédé à l'élection de plusieurs membres du Comité de direction suite à l'expiration de certains mandats.

Au 31 décembre 2004, l'OIE compte 139 fédérations membres dans 134 pays.

Comité de direction

Le Comité de direction de l'OIE a tenu deux sessions ordinaires en mars et en novembre. Outre l'examen des questions habituelles à son ordre du jour, le Comité a approuvé une version révisée des Statuts de l'OIE qui allaient être soumis au Conseil général; il a également procédé à une évaluation des activités spécifiques menées en 2003 dans le cadre des objectifs de l'OIE; a préparé un plan de travail de l'OIE pour 2005; a accepté à titre provisoire l'affiliation de la Chambre de commerce et d'industrie du Vietnam (VCCI) et de la Confédération nationale des organisations d'employeurs d'Azerbaïdjan (ASK); a adopté une stratégie de l'OIE en matière de RSE à l'OIT et a examiné et fait des propositions d'actions de l'OIE en réponse aux diverses activités liées à la RSE menées par le HCDH, l'ISO, le Pacte mondial et dans d'autres forums. Par ailleurs, le Comité de direction a décidé d'organiser une séance spéciale du Conseil général de l'OIE en juin 2005 qui sera consacrée à un débat plus approfondi sur la RSE.

MEMBRES DU COMITÉ DE DIRECTION

(31 décembre 2004)

Président	François Perigot (France)
Vice-président exécutif	Daniel Funes de Rioja (Argentine)
Vice-président (Afrique)	Bokkie Botha (Afrique du Sud)
Vice-président (Amérique du Sud)	Dagoberto Lima Godoy (Brésil)
Vice-président (Amérique du Nord)	Tom Niles (Etats-Unis)
Vice-président (Asie)	Toshio Suzuki (Japon)
Vice-président (Europe)	Michel Barde (Suisse)
Trésorier	José María Lacasa (Espagne)
Trésorier adjoint	Nam-Hong Cho (Corée)
Secrétaire général	Antonio Peñalosa
Membres	Abdallah Sadiq Dahlan (Arabie saoudite)
	Andrew Finlay (Canada)
	Renate Hornung-Draus (Allemagne)
	Ali M'Kaissi (Tunisie)
	Birahima Nacoulma (Burkina Faso)
	Bryan Noakes (Australie)
	Pavel Prior (République tchèque)
	Ashraf Tabani (Pakistan)
	Göran Trogen (Suède)
	Luis Carlos Villegas (Colombie)

FÉDÉRATIONS MEMBRES DE L'OIE

(31 décembre 2004)

AFRIQUE (39)

Business Unity **South Africa** / Confédération Générale des Entreprises **Algériennes** / Organisation Nationale des Employeurs du **Bénin** / **Botswana** Confederation of Commerce, Industry and Manpower / Conseil National du Patronat **Burkinabé** / Association des Employeurs du **Burundi** / Groupement Inter-Patronal du **Cameroun** / Association Commerciale de Sotavento du **Cap-Vert** / Association Commerciale, Industrielle et Agricole de Barlavento (**Cap-Vert**) / Union Patronale et Interprofessionnelle du **Congo** / Conseil National du Patronat **Ivoirien** / Federation of **Egyptian** Industries / **Eritrean** Employers' Federation / Confédération Patronale **Gabonaise** / The **Ghana** Employers' Association / Conseil du Patronat **Guinéen** / Federation of **Kenya** Employers / Association of **Lesotho** Employers / Groupement des Entreprises de **Madagascar** / The Employers' Consultative Association of **Malawi** / Conseil national du Patronat du **Mali** / Fédération des Chambres de Commerce, d'Industrie et de Services du **Maroc** / Confédération Générale des Entreprises du **Maroc** / Confédération Générale des Employeurs de **Mauritanie** / **Mauritius** Employers' Federation / **Namibian** Employers' Federation / Syndicat Patronal des Entreprises et Industries du **Niger** / **Nigeria** Employers' Consultative Association / Federation of **Uganda** Employers / Fédération des Entreprises du Congo (**RDC**) / Conseil National du Patronat du **Sénégal** / Federation of Employers' Associations of **Seychelles** / Federation of **Swaziland** Employers / Association of **Tanzania** Employers / Conseil National du Patronat **Tchadien** / Conseil National du Patronat (**Togo**) / Union **Tunisienne** de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat / The **Zambia** Federation of Employers / Employers' Confederation of **Zimbabwe**

AMÉRIQUE (31)

Antigua Employers' Federation / Unión Industrial **Argentina** / **Bahamas** Employers' Confederation / **Barbados** Employers' Confederation / **Bermuda** Employers' Council / Confederación de Empresarios Privados de **Bolivia** / Confederação Nacional da Indústria (**Brasil**) / **Canadian** Employers' Council / Confederación de la Producción y del Comercio (**Chili**) / Asociación de Empresarios de **Colombia** / Unión **Costarricense** de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada / The **Dominica** Employers' Federation / Confederación Patronal de la **República Dominicana** / Federación Nacional de Cámaras de Industrias del **Ecuador** / Asociación Nacional de la Empresa Privada (**El Salvador**) / **United States** Council for International Business / Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (**Guatemala**) / Association des Industries d'**Haiti** / Consejo **Hondureño** de la Empresa Privada / The **Jamaica** Employers' Federation / Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos **Mexicanos** / Confederación Patronal de la República **Mexicana** / Consejo Superior de la Empresa Privada (**Nicaragua**) / Consejo Nacional de la Empresa Privada (**Panama**) / Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (**Pérou**) / **St. Lucia** Employers' Federation / **Suriname** Trade and Industry Association / The Employers' Consultative Association of **Trinidad and Tobago** / Cámara Nacional de Comercio y Servicios de Uruguay / Cámara de Industrias del **Uruguay** / Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de **Venezuela**

ASIE (28)

Council of **Saudi** Chambers of Commerce and Industry / **Australian** Chamber of Commerce and Industry / **Bahrain** Chamber of Commerce and Industry / **Bangladesh** Employers' Federation / **China** Enterprise Confederation / **Chinese Taipei** Federation of Industries / **Korea** Employers' Federation / Federation of **United Arab Emirates** Chambers of Commerce and Industry / **Fiji** Employers' Federation / Council of **Indian** Employers / Employers' Association of **Indonesia** / **Iran** Confederation of Employers' Associations / **Japan** Business Federation / **Jordan** Chamber of Industry / **Kuwait** Chamber of Commerce and Industry / Association of **Lebanese** Industrialists / **Malaysian** Employers' Federation / **Mongolian** Employers' Association / Federation of **Nepalese** Chambers of Commerce and Industry / Business **New Zealand** / **Oman** Chamber of Commerce and Industry / Employers' Federation of **Pakistan** / The Employers' Federation of **Papua New Guinea** / Employers' Confederation of the **Philippines** / The **Singapore** National Employers' Federation / The Employers' Federation of Ceylon (**Sri Lanka**) / Employers' Confederation of **Thailand** / **Vietnam** Chamber of Commerce and Industry

EUROPE (41)

Council of Employers' Organizations (**Albanie**) / Confederation of **German** Employers' Associations / Federation of **Austrian** Industry / National Confederation of Entrepreneurs (Employers') Organizations of **Azerbaijan** Republic / Fédération des Entreprises de **Belgique** / Association of the Organizations of **Bulgarian** Employers / **Cyprus** Employers and Industrialists Federation / **Croatian** Employers' Association / **Danish** Employers' Confederation / Confederación **Española** de Organizaciones Empresariales / **Estonian** Employers' Confederation / Confederation of **Finnish** Industry and Employers / Mouvement des Entreprises de **France** / Federation of **Greek** Industries / Confederation of **Hungarian** Employers' Organizations for International Cooperation / **Irish** Business and Employers Confederation / Confederation of **Icelandic** Employers / Manufacturers' Association of **Israel** / Confederazione Generale dell' **Industria Italiana** / **Latvian** Employers Confederation / Confederation of **Lithuanian** Industrialists / Fédération des Industriels **Luxembourgeois** / **Malta** Employers' Association / National Confederation of **Moldova** Employers / Confederation of **Norwegian** Business and Industry / Confederation of **Netherlands** Industry and Employers / Confederation of **Polish** Employers and Entrepreneurs / Confederação da Indústria **Portuguesa** / The Employers' Confederation of **Romania** / Confederation of **British** Industry Coordinating / Council of Employers' Unions of **Russia** / Associazione Nazionale dell'Industria **Sammarinese** / **Serbian and Montenegrin** Employers' Association / Federation of Employers' Unions and Associations of the **Slovak Republic** / Employers' Organization of **Slovenia** / Association of Employers of **Slovenia** / Confederation of **Swedish** Enterprise / Union Patronale **Suisse** / Confederation of Industry of the **Czech Republic** / **Turkish** Confederation of Employer Associations / Federation of Employers of **Ukraine**

SECRETARIAT DE L'OIE

Secrétaire général

Antonio PEÑALOSA

Secrétaire général adjoint

Brent WILTON

Conseillers

Jean DEJARDIN

Sandy GROS-LOUIS

George JAMES

Frederick MUIA

Eric OECHSLIN

Gary RYNHART

Andrés YURÉN

Assistante du Secrétaire général

Barbara PERKINS

Chef du Service financier

Patricia RINDLISBACHER

Chef du Service technique

Bernard GIMBAL

Assistants de direction

Josefa CAÑOTO

Ann CHENTOUF

Valérie GUGL

Secrétaire de direction

Monique DÉPIERRE

Secrétaires

Julia BARCÓN

Barbara LEÓN

Jane WADE

**INTERNATIONAL ORGANISATION OF EMPLOYERS
ORGANISATION INTERNATIONALE DES EMPLOYEURS
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADORES**

26, Chemin de Joinville
1216 Cointrin / Genève
Suisse

Tél : (+41) 22 929 0000
Fax : (+41) 22 929 0001
E-mail : ioe@ioe-emp.org
Internet : www.ioe-emp.org