



VOEUX 2006

Editorial

L'année qui s'achève a vu la montée en puissance des efforts déployés par un certain nombre de représentants de la société civile pour transférer directement aux entreprises l'exercice des responsabilités sociales qui relèvent normalement de l'Etat.

Certes, l'engagement des entreprises dans l'exercice de leurs responsabilités citoyennes doit être fortement encouragé. Mais cette tendance nouvelle, relayée par des institutions multilatérales et en particulier le Haut Commissariat aux droits de l'homme des Nations unies, peut avoir pour conséquence de court-circuiter l'autorité de l'OIT dont la mission est précisément de fixer des normes en matière sociale par le dialogue et l'accord tripartite.

L'OIE a réussi dans ce domaine à se doter d'une position claire et acceptée par tous ses membres grâce à l'efficacité du Groupe de travail sur la responsabilité sociale des entreprises. Cela a permis à l'OIE de ramener le débat au sein de l'OIT et de fournir une prise de position des employeurs claire et simple.

Il importe en effet, et c'est le vœu que je forme pour cette nouvelle année, d'afficher très fortement la présence de l'OIE dans tous les débats publics où sont discutées les questions affectant la communauté mondiale des affaires.

L'OIE a été créée et est structurée de telle sorte qu'elle est capable de présenter un point de vue collectif de l'ensemble du monde des affaires. Cette représentativité, il faut non seulement la cultiver par une étroite coopération avec les entreprises, mais aussi la valoriser en s'engageant fortement sur les positions défendues par nos fédérations membres auprès de chaque gouvernement.



TABLE DES MATIÈRES

Activités de l'OIE et de ses membres.....	3
Organisation internationale du Travail.....	6
Nations unies et autres agences internationales.....	8
Autres	9
Tour d'horizon sur la responsabilité sociale des entreprises	10
Publications	10
Futures réunions où l'OIE sera représentée.....	1

DISTRIBUTION:

- Président
- Directeur exécutif
- Directeurs
- Membres du Bureau exécutif
- Distribution interne
- Bibliothèque

Contact: Si vous avez des suggestions ou des contributions à faire, veuillez nous les envoyer par fax au (+4122) 929 00 01 ou par e-mail à: ioe@ioe-emp.org

A côté de ce rôle actif dans notre réseau, il nous faut réfléchir ensemble sur l'utilisation des moyens que les fédérations apportent à l'OIE pour exprimer la voix de la communauté mondiale des affaires.

La libéralisation politique et économique change considérablement le rôle et la vocation de nos organisations patronales. La concurrence peut mener à l'isolement et à l'égoïsme. L'internationalisation des entreprises place certaines d'entre elles en contact direct au plan international avec nos partenaires syndicaux, les institutions multilatérales et les gouvernements des pays où elles investissent. Comme d'autres, elles peuvent être tentées d'agir en dehors des structures patronales et en particulier de l'OIE.

C'est une attitude qui peut mettre en valeur certaines philosophies et initiatives, mais il serait préférable de le faire d'une manière plus concertée pour servir d'exemple aux autres. L'accès aux expériences des uns et des autres, à travers l'OIE, pourrait permettre aux entreprises individuelles de conduire leur propre politique de responsabilité citoyenne en connaissant les vertus, les difficultés et les dangers.

Dans ce domaine, comme dans d'autres, l'organisation patronale existe pour être au service des entreprises, celles déjà engagées dans le processus et qui souhaitent des arbitrages au plan national ou international, celles qui souhaitent le faire et s'appêtent à discuter au plan mondial avec nos partenaires naturels, les représentants de nos salariés et les gouvernements dans chaque pays du monde.

Cet immense changement du sentiment qu'a l'opinion publique de nos devoirs dans la société, le déplacement du débat comme celui du terrain de concertation, le devoir de donner un nouveau souffle, une plus grande autorité à l'OIE à l'intérieur comme à l'extérieur de l'OIT, sont à la base de la réflexion fondamentale que j'ai lancée sur nos objectifs, nos méthodes et nos moyens disponibles dans notre organisation. Les conclusions de cette réflexion seront présentées à notre prochain Conseil général.

L'OIE, dont les membres sont les partenaires officiels des syndicats et des gouvernements, possède la légitimité de pouvoir s'exprimer au nom de l'ensemble de la communauté des affaires qui l'a mandatée pour cela. Aucune autre organisation ne peut nous disputer cette représentativité et donc cette légitimité. A nous de savoir nous en servir au mieux au moment où la réalité et le point de vue des entreprises doivent être clairement et fortement affichés dans l'opinion publique.

Bonne année à tous.



François Perigot
Président

Activités de l'OIE et de ses membres

Un atelier de formation sur le kit d'outils du BIT et de l'OIE pour les PME a été organisé en Inde en décembre pour les organisations d'employeurs de l'Asie du Sud. Cet atelier a été le troisième du genre après des ateliers organisés en Albanie (août) pour l'Europe du Sud-Est et à Johannesburg (septembre) pour les pays d'Afrique australe et orientale.

Il est apparu évident, lors de ces ateliers, que l'approche basée sur un cadre large construit autour des principes de représentation/défense/services est correcte. La manière dont le kit d'outils souligne ces trois piliers de la mission des organisations d'employeurs, s'est montrée très utile pour une planification stratégique.

Le résultat essentiel de ces ateliers a été le développement de plans préliminaires stratégiques d'action pour le développement des PME en faisant participer les organisations d'employeurs. Les ateliers se sont concentrés sur le développement de plans stratégiques d'action "durables" que les organisations d'employeurs peuvent raisonnablement mettre en place de manière autofinancée.

Les ateliers font partie d'un processus en cours et ne sont pas la panacée qui résoudra la question. Ils permettent aux organisations considérant cette question comme une priorité, de se consacrer à une planification stratégique pendant trois jours entiers et surtout d'écouter et d'apprendre des autres se trouvant dans la même situation.

La réduction de la législation et de la bureaucratie est revenue de manière récurrente comme un élément central dans les trois ateliers. Il est clair que les organisations d'employeurs, dans beaucoup de cas, n'ont pas les moyens d'entreprendre des recherches importantes et doivent se contenter de collecter et utiliser les données existantes. A cet égard, la Société financière internationale de la Banque mondiale, qui a participé à deux des trois ateliers, est une ressource utile en terme de recherche et de données sur l'environnement des entreprises pour soutenir les efforts de lobby.

Le kit d'outils est en évolution. Ses points forts et les parties à renforcer deviennent plus évidents. Des manques flagrants sont apparus comme la formation pour le personnel des organisations d'employeurs et le renforcement des aspects de communications; ils seront corrigés en 2006. De plus, des études de cas présentant des actions entreprises par des organisations d'employeurs dans le cadre des trois piliers seront ajoutées. (Si des membres ont des exemples qu'ils souhaitent ajouter, veuillez contacter le Secrétariat). De nouveaux ateliers sont envisagés en 2006 pour les organisations d'employeurs des Pays arabes et d'Amérique latine. Contact OIE : [Gary Rynhart](#)

[Kit d'outils BIT/OIE pour les PME - atelier de formation](#)

<p>Les membres de la Confédération panafricaine des employeurs se sont réunis à Tunis en décembre pour lancer un groupe de réflexion pour promouvoir les entreprises en Afrique. Cette réunion a été organisée par l'Organisation des employeurs de Tunisie, UTICA. Le Président et le Secrétaire général de l'OIE ont tous deux participé au lancement. La nouvelle institution, la Convention panafricaine sur l'investissement et les partenariats réunira les chefs des organisations d'employeurs, des chefs d'entreprise et leurs partenaires institutionnels afin d'agir comme plate-forme de dialogue et d'échange d'idées. Elle mènera aussi des enquêtes thématiques, partagera et diffusera des informations, et organisera des manifestations. Contact OIE: Frederick Muia</p>	<p>Lancement d'un groupe de réflexion pour promouvoir le secteur privé</p>
<p>Les principales organisations nationales d'employeurs indiennes se sont engagées, après une réunion nationale tripartite du BIT, à lutter contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail.</p> <p>Bien que l'Inde ait un taux de prévalence faible, le pays possède la seconde plus importante population infectée dans le monde. La déclaration reconnaît que le VIH/SIDA est apparu comme une menace majeure pour le lieu de travail, car plus de 90 pour cent des infections dans le pays concernent la tranche d'âge la plus productive (15-49 ans). La déclaration demande aux entreprises du pays de répondre proactivement et rapidement contre le VIH/SIDA.</p> <p>Contact OIE: Frederick Muia</p>	<p>Les employeurs indiens face au VIH/SIDA</p>
<p>A la fin de novembre et avec l'appui de l'OIE, la Confédération des Associations d'Employeurs d'Iran (ICEA) a organisé une réunion nationale à Téhéran à laquelle ont participé plus de 250 employeurs de tout le pays afin de réaffirmer devant les autorités nationales le rôle des employeurs du secteur privé et leur demander d'introduire les réformes attendues dans le code du travail, qui avaient été négociées avec le gouvernement précédent.</p> <p>L'OIE, représentée par son Secrétaire général, Antonio Peñalosa, a soutenu ouvertement l'ICEA comme la voix reconnue internationalement des employeurs iraniens et son rôle dans les différents débats sociaux nationaux. Il a lancé un appel à la communauté iranienne des affaires afin d'unir leurs efforts derrière l'ICEA pour faire face aux nombreux défis auxquels ils sont confrontés et en particulier pour renforcer l'ICEA comme l'outil utile pour défendre leurs principes et leurs intérêts.</p>	<p>Réunion des associations du secteur privé en Iran</p>
<p>La phrase "créer un environnement conduisant à la création et au développement des entreprises" est une phrase favorite des négociateurs employeurs, en particulier à Genève. La lecture des dernières conclusions, recommandations et conventions de la Conférence internationale du Travail permettra de trouver cette phrase essentielle glissée quelque part dans le texte. Que signifie-t-elle exactement? Qu'est-ce qu'un environnement conduisant?</p> <p>De plus en plus, d'autres se posent la même question et elle fait partie du travail de plusieurs agences de développement. La Banque mondiale a été, en particulier, en première ligne et a créé une base de données annuelle "Doing</p>	<p>L'environnement des entreprises</p>

<p><i>business</i>" qui pose efficacement la question – avec quelle facilité un gouvernement permet la création, la conduite et la fermeture d'une entreprise? Les données montrent la difficulté engendrée par les gouvernements; par exemple, près de 200 jours sont nécessaires dans certains cas pour créer une entreprise, près de 1500 jours pour résoudre un conflit auprès des tribunaux ou des cas où les taxes s'élèvent à 164% du profit brut des entreprises.</p> <p>La question est maintenant clairement sous les projecteurs au niveau international. Ce fut le cas lors d'une Conférence internationale majeure sur la réforme de l'environnement des entreprises au Caire où l'OIE était la seule organisation internationale du monde des affaires présente. Les participants à cette conférence étaient principalement les gouvernements et les agences donateurs sous la direction de la Banque mondiale et du BIT. Le membre de l'OIE du Vietnam, la Chambre de commerce et d'industrie (VCCI), a participé dans un des panels. La présentation faite par la VCCI s'est concentrée sur la réforme (très réussie) de la législation au Vietnam et le rôle de la VCCI dans ce processus. Ils ont aussi donné des exemples de leurs efforts pour accroître leur représentativité parmi les PME.</p> <p>Il y eut plusieurs messages positifs du point de vue des employeurs lors de cette réunion très suivie, comme par exemple sur le rôle clé du secteur privé dans le suivi de l'efficacité des réformes (comme chien de garde); sur la diffusion de la législation et son explication, sur le fait que réformer l'environnement des entreprises est un processus politique qui nécessite que les acteurs locaux, comme les organisations représentant le secteur privé, l'orientent (les agences internationales et leurs semblables ne peuvent que fournir une assistance technique et des recherches), et sur le constat que plus une organisation est représentative (que ce soit pour les grandes ou les petites entreprises), plus forte est sa capacité à convaincre les gouvernements de réformer la législation.</p> <p>L'OIE travaille étroitement avec le BIT dans ce domaine et la Conférence a servi utilement à présenter leurs efforts aux autres institutions. L'OIE préparera un guide ou manuel au début 2006 sur la manière dont les organisations d'employeurs peuvent jouer un rôle dans la réforme de l'environnement des entreprises. Contact OIE: Gary Rynhart</p>	
<p>Un CD-ROM qui a pour but d'aider les organisations d'employeurs à agir efficacement contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail comprenant des outils, des exemples de bonnes pratiques, etc. sera disponible au début 2006 en anglais; les versions française et espagnole seront disponibles vers mars/avril. Il aidera les utilisateurs à trouver des matériels pertinents, à identifier les outils et les ressources essentiels et à partager les expériences d'autres acteurs. Il donnera aux organisations d'employeurs et aux entreprises des faits justes sur le VIH/SIDA. Il contiendra des études de cas provenant des organisations d'employeurs de la Barbade, du Botswana, du Brésil, du Cambodge, du Cameroun, de l'Indonésie, de la Jamaïque, du Kenya, de l'Ouganda, du Swaziland et de la Thaïlande. Une des études de cas (Cameroun) est disponible en ligne à: http://www.ilo.org/public/french/bureau/inf/features/05/hiv aids_cameroon.htm</p>	<p>CD-ROM pour aider les organisations d'employeurs à lutter contre le VIH/SIDA</p>

Organisation internationale du Travail

Séminaire tripartite de l'OIT sur le dialogue social en matière d'extériorisation du travail dans les services financiers en Asie

Activités
sectorielles

Des délégations tripartites de l'Inde, Indonésie, Nouvelle-Zélande, Philippines, Sri Lanka, Thaïlande et Vietnam se sont réunies à New Delhi en novembre dernier pour discuter des problèmes liés à l'emploi et de la place du dialogue social dans le contexte de l'extériorisation globale de l'emploi dans les services financiers.

La réunion a reconnu que l'extériorisation globale aide à rendre la mondialisation plus juste en générant des emplois dans les pays en développement et en permettant à ces économies de pénétrer les marchés qui étaient depuis longtemps dominés par les pays industrialisés. Le droit de la direction de prendre des décisions a également été réaffirmé, ainsi que la recommandation d'engager le dialogue social "en temps opportun" sur les modalités d'application des décisions de relocalisation, après que cette décision ait été prise.

Quelque peu plus difficile, mais finalement couronnée de succès, a été la reconnaissance de la nécessité pour les gouvernements de prendre en considération les droits des employeurs de la même façon que les droits des travailleurs dans la création d'un environnement propice au dialogue social.

Séminaire tripartite de l'OIT sur le dialogue social portant sur les changements structurels et technologiques dans le secteur du commerce de détail en Asie

Des délégations tripartites de Chine, d'Indonésie, du Japon, de Singapour et de Thaïlande ont été invitées à participer à une réunion sous régionale à Bangkok, au mois de décembre, dans le but d'examiner l'impact sur l'emploi de l'introduction des nouvelles technologies dans le commerce de détail, thème qui sera par ailleurs abordé par une réunion tripartite internationale qui se tiendra à Genève dans la seconde moitié de 2006.

Il est rapidement apparu pendant la réunion que l'on sait peu de choses sur l'impact réel de ces nouvelles technologies et le débat s'est davantage concentré sur le dialogue social en général et sur les besoins en matière de formation. Les conclusions adoptées se sont donc logiquement concentrées sur la nécessité d'une politique de formation ciblée, ainsi que sur une recherche au niveau national sur l'impact des nouvelles technologies sur l'emploi. Les participants ont reconnu la nécessité d'appuyer la compétitivité des PME dans le secteur du commerce de détail en tant que source importante d'emplois dans la région. Les participants ont également conclu que c'est l'employabilité, bien plus que la sécurité de l'emploi, qui doit être recherchée et que le travail décent doit également être productif. La prérogative de la direction de prendre les décisions a également été soulignée.

<p>La réunion a recommandé au gouvernement d'accorder les ressources appropriées à leurs administrations du travail respectives afin que celles-ci puissent remplir leurs fonctions, y compris le contrôle du respect des lois et règlements applicables. Contact OIE : Jean Dejardin</p>	
<p>La Conférence internationale du Travail de cette année comprendra une discussion sur la relation d'emploi visant à adopter une recommandation. Il s'agit là d'un thème qui constitue une difficulté pour l'OIT depuis une dizaine d'années. Un accord visant à examiner une recommandation sur « l'emploi déguisé » n'a été atteint qu'après d'importants compromis de la part des employeurs.</p> <p>En 2005, un questionnaire a été envoyé à tous les gouvernements dans le but d'élaborer un rapport pour la discussion et le projet d'instrument. Ce questionnaire, au lieu de se concentrer sur ce qui a été accepté lors de la discussion de 2003, en réintroduit malheureusement plusieurs des points problématiques. Au début du mois de janvier 2005, l'OIE a envoyé une note explicative sur ce questionnaire à tous les membres.</p> <p>Ce processus en est maintenant à sa phase finale et le rapport ainsi que le projet d'instrument seront disponibles à la fin de ce mois. Le secrétariat contactera ses membres à la fin du mois de janvier ou au début du mois de février et donnera quelques indications sur les prochaines étapes. Contact OIE : Gary Rynhart</p>	<p>Conférence internationale du Travail 2006</p>
<p>La réunion tripartite d'experts qui s'est tenue en décembre afin d'examiner et d'adopter une liste des maladies professionnelles mise à jour remplaçant la liste des maladies professionnelles contenue dans l'annexe à la recommandation sur la liste des maladies professionnelles, 2002 (n°194) a débouché sur une impasse. Cela est en grande partie dû au fait que le mandat de la réunion n'était pas compris par tous de la même façon.</p> <p>Dès le début, les experts employeurs avaient clairement souligné qu'il était essentiel d'inclure dans la nouvelle liste des critères généraux qui devaient être respectés pour l'identification des maladies professionnelles. Selon eux, ceci est d'autant plus important lorsque la liste est utilisée à des fins de prestations, dans la mesure où elle comprend non seulement un nombre croissant de nouvelles maladies pour lesquelles une assistance est requise, mais aussi des maladies qui, dans la majorité des cas, ne sont pas d'origine professionnelle, telles que la malaria et les maladies pulmonaires obstructives chroniques.</p> <p>Bien qu'acceptant que « lorsque la liste sera mise à jour à l'avenir, des critères correspondants aux propositions des employeurs seraient utiles », les experts travailleurs n'ont pas accepté l'inclusion de ces critères dans la version mise à jour à cette réunion. Par ailleurs, le conseiller juridique du bureau a indiqué que l'ajout de cette nouvelle phrase modifierait la recommandation n° 194 et que cette modification ne pouvait être faite que par la Conférence internationale du Travail. Cet avis du conseiller juridique n'a pas été accepté par les experts employeurs qui ont estimé que, dans le cadre du mandat qui leur avait été confié de mettre à jour la liste contenue dans l'Annexe, il était parfaitement approprié</p>	<p>Réunion d'experts de l'OIT sur la mise à jour de la liste des maladies professionnelles</p>

<p>d'inclure les critères qu'ils avaient proposés. C'est la raison pour laquelle ils ont maintenu leur position et, en l'absence d'appui aux critères qu'ils avaient proposés, ils ont refusé d'appuyer les amendements à la liste.</p> <p>En dépit de longues négociations, aucun consensus n'a pu être atteint et la réunion s'est terminée sur une impasse. Étant donné qu'aucune liste mise à jour des maladies professionnelles n'a pu être adoptée, la liste actuelle, annexée à la recommandation n°194, reste inchangée.</p>	<p>➔ <i>Réunion d'experts de l'OIT sur la mise à jour de la liste des maladies professionnelles</i></p>
<p>Un groupe de travail sur la démolition des navires établi par l'organisation maritime internationale (OMI), l'organisation internationale du travail (OIT), les parties prenantes de la Convention de Bâle sur le contrôle des mouvements transfrontaliers des substances dangereuses et de leur élimination (sous l'égide du PNUD), s'est réuni à la fin du mois de décembre. Ce groupe de travail s'était réuni pour la première fois en février 2005.</p> <p>Cette année, l'assemblée de l'OMI a adopté une résolution visant à développer un instrument contraignant sur la démolition des navires. Un tel instrument pourrait fournir une réglementation mondiale relative à la conception, construction, opération et préparation des navires afin d'en faciliter un recyclage sans danger et épargnant l'environnement. Parallèlement au développement d'un nouveau traité sur la démolition des navires, un fonds international pour la démolition des navires devrait être créé dans un proche avenir. Rapport de la deuxième session.</p>	<p>OMI, OIT et Convention de Bâle : coordination des approches en matière de démolition des navires</p>
<p>Nations unies et autres agences internationales</p>	
<p>Dans le cadre des modifications proposées à la structure du Pacte mondial, l'accent est de plus en plus mis sur les réseaux nationaux. Ces réseaux entreprendront d'importantes activités, constitueront des plates-formes pour le dialogue et le partage de connaissances entre les entreprises et aideront au développement de projets de partenariat. Bien qu'il s'agisse essentiellement de groupements nationaux d'entreprises appuyant le Pacte mondial, d'autres parties sont également souvent impliquées. S'il existe un réseau national du Pacte mondial, les organisations d'employeurs nationales peuvent souhaiter y collaborer (dans certains pays, l'organisation nationale d'employeurs joue un rôle de premier plan dans la formation de ces réseaux et l'appui qui y est apporté). En fonction des circonstances nationales et du besoin d'assurer une dimension « entreprise » aux travaux du réseau, l'OIE appuie l'engagement de ses membres, contribuant ainsi à assurer que le Pacte mondial continue de constituer un mécanisme volontaire pour les entreprises. Contact OIE : Brent Wilton</p>	<p>Pacte mondial</p>
<p>Au cours d'une réunion qui s'est tenue au Pakistan le 22 décembre 2005 dans le but de lancer le Pacte mondial dans ce pays, les hauts responsables de 52 membres de la Fédération des employeurs du Pakistan (EFP) ont signé un engagement à promouvoir les 10 principes du Pacte mondial au sein de leurs</p>	<p>Pakistan : lancement du Pacte mondial</p>

<p>entreprises. Lors de l'inauguration, s'adressant aux représentants de 200 entreprises réunies à Karashi, le président de l'EFPP, Ashraf Tabani, a déclaré que cet engagement des entreprises membres à l'égard du Pacte mondial allait envoyer au monde un message fort sur la volonté du Pakistan de répondre aux efforts que d'autres, dans le monde des affaires, déploient pour un avenir durable de la croissance socio-économique.</p>	<p>→ ! <i>Pakistan: lancement du Pacte mondial</i></p>
<p>La CNUCED est actuellement engagée dans ce qu'elle appelle "<i>Directives en matière d'indicateurs de responsabilités des entreprises dans le rapport annuel</i>". Ce guide, qui devrait être terminé à la fin de 2006, comprendra approximativement 17 indicateurs dans huit domaines, y compris : la contribution au développement économique, les droits de l'homme, les pratiques du travail, le développement des ressources humaines, la sécurité et la santé, l'appui aux communautés, les chaînes de valeur ajoutée et la corruption. L'OIE suit ce processus de très près et tiendra ses membres informés de toute évolution. Contact OIE : Sandy Gros-Louis</p>	<p>CNUCED</p>
<p>L'OIE a travaillé à plusieurs reprises avec l'Organisation mondiale de la Santé sur des questions relatives à la sécurité et la santé dans le cadre de l'OIT. Depuis plusieurs années, l'OMS reconnaît l'OIE comme partenaire important dans le domaine du VIH/SIDA. Le Secrétariat discute actuellement avec l'OMS la manière de renforcer cette collaboration.</p> <p>Des responsables de l'OMS ont pris contact avec l'OIE afin d'examiner une plus étroite collaboration avec l'industrie pharmaceutique. Cette requête intervient à un moment où plusieurs entreprises intéressées à travailler avec l'OMS installent des bureaux à Genève. L'OMS voit dans cette collaboration avec le secteur privé un élément clé de la réalisation de l'objectif du G8 d'un accès universel aux traitements du VIH/SIDA. Contact OIE : Frederick Muia</p>	<p>Organisation mondiale de la Santé</p>
<p>Autres</p>	
<p>Le site Internet de l'OIE est mis à jour et sera relancé au début du mois de janvier. Un nombre important de nouvelles informations peut maintenant être trouvé en ligne. En particulier, les pages concernant les membres sont mises à jour et si les fédérations souhaitent placer certaines informations sur ce site Internet, elles sont priées de contacter Gary Rynhart.</p>	<p>Nouveau site Internet</p>

Tour d'horizon de la responsabilité sociale des entreprises (RSE)

- Le gouvernement du Royaume-Uni a annoncé le mois dernier, lors de la conférence annuelle de la Confédération des entreprises britanniques (CBI), qu'il entendait abolir les réglementations exigeant des grandes entreprises qu'elles produisent des rapports opérationnels et financiers couvrant leurs impacts sociaux <http://news.ft.com/cms/s/9073a120-600d-11da-a3a6-0000779e2340.html>
- L'Initiative pour le commerce éthique (ETI) a indiqué qu'elle allait mettre fin aux audits de la chaîne d'approvisionnement et mettre davantage l'accent sur une collaboration avec les fournisseurs et les travailleurs plutôt que sur le contrôle des comportements : www.ethicaltrade.org
- Des entreprises de matériel électronique s'allient avec des entreprises de télécommunications afin d'examiner les moyens de travailler ensemble à une gestion éthique de la chaîne d'approvisionnement : www.eicc.info
- La consultation sur le recueil de directives pratiques relatives à la responsabilité globale dans l'industrie de la bijouterie (sous les auspices du Conseil pour les pratiques responsables de la bijouterie) a été prolongée jusqu'en mars 2006. Ce processus suscite certaines réserves de la part d'instances de cette industrie : www.responsiblejewellery.com
- Levi Strauss suivra Puma et Nike et publiera les noms et emplacements de tous ses fournisseurs : www.levi.com
- La société Chiquita (bananes) utilisera désormais le logo de son partenaire ONG "The Rainforest Alliance" sur ses produits : www.chiquita.com
- La fondation Shell a publié un document sur « éditer la réforme de l'industrie et le rôle de l'entreprise » dans lequel elle défend un rôle plus actif du secteur privé dans la réalisation d'objectifs en matière d'assistance : www.shellfoundation.org
- Ford Motor Company est sur le point de dispenser une formation dans les domaines sociaux et écologiques à tous ses fournisseurs dans le monde entier. www.ford.com/en/goodworks
- Le Comité national hollandais pour la coopération internationale et le développement durable (NCDO) a développé un éventail d'indicateurs visant à mesurer les progrès réalisés dans le domaine des objectifs du millénaire pour le développement : www.ncdo.nl

Publications

- La dernière édition des indicateurs du marché du travail ([Key Indicators of the Labour Market - KILM](#)) du Bureau international du Travail (BIT) est maintenant disponible.
- Le [Baromètre global sur la corruption en 2005](#), basé sur une enquête internationale Gallup pour le compte de Transparency International for International Anti-Corruption Day 2005 est maintenant disponible en ligne.

- [Les conditions de travail et le temps de travail dans une Europe élargie](#) est une étude comparative sur le temps de travail dans 10 pays d'Europe centrale et orientale.
- Le premier numéro de [Foundation Focus](#) examine la restructuration et ses implications de divers points de vue, y compris les récentes initiatives de la commission européenne sur la structuration et les tendances au cours des 18 derniers mois.
- La CISL a publié un rapport intitulé « [Quel miracle ? comment les travailleurs chinois paient-ils le prix de la croissance économique ?](#) » qui présente un point de vue critique du progrès économique en Chine.
- La dernière édition de [PovertyNet](#), publication mensuelle de la Banque mondiale, est maintenant disponible.

Principales réunions à venir

2-3 février	→	OIE/ACTEMP/Centre de Turin : <i>Les organisations d'employeurs et les mécanismes de contrôle de l'OIT</i> (Panama)
7-23 février	→	94 ^{ème} session (maritime) de la Conférence internationale du Travail (Genève)
23-24 février	→	Conférence des organisations d'employeurs d'Afrique orientale, centrale et australe (Arusha)
16-31 mars	→	295 ^{ème} session du Conseil d'administration du BIT (Genève)
24-25 mars	→	Comité de direction de l'OIE (Genève)
2-5 mai	→	Sixième réunion régionale américaine (Brasilia)
8-13 mai	→	Réunion d'experts sur la sécurité et la santé dans les mines (Genève)
30 mai	→	Conseil général de l'OIE
31 mai – 16 juin	→	95 ^{ème} session de la Conférence internationale du Travail (Genève)
29 août – 1 ^{er} septembre	→	14 ^{ème} réunion régionale asiatique (Busan, Corée)