



**LES RÉFORMES À L'OIT**

**Editorial**

Les réformes ne constituent jamais un processus facile. Les manières de faire les choses se sont mises en place avec les années ; certains niveaux de confort ont été atteints ; on préfère souvent maintenir les choses telles qu'elles sont et, bien sûr, il existe différentes perceptions de la réforme. Certains peuvent y voir une manière d'améliorer les choses, d'autres la perçoivent comme une attaque. Toutefois, ces motifs ne doivent pas constituer un obstacle au progrès.

À l'OIT, les employeurs et certainement de nombreux gouvernements sont convaincus de la nécessité absolue de réformer la gouvernance et les structures de décision de l'OIT, à savoir le Conseil d'administration et la Conférence internationale du travail. Ceci devrait être bienvenu, mais, et c'est inquiétant, l'opposition au changement reste forte de la part de certains.

***Pourquoi une réforme ?***

Commençons par ce Conseil d'administration qui fonctionne si mal. Le principal problème reste la gouvernance ou, pourrait-on dire, le manque de gouvernance. Le système actuel présente cette situation impossible où on attend de *tous* les délégués qu'ils suivent les travaux de *toutes* les commissions, lisent *tous* les documents souvent abscons (actuellement quelque 80 documents, sans compter ceux du Comité de la liberté syndicale) et aient une position sur chaque point pour décision. Ceci est tout simplement irréaliste et, dans le brouillard de la confusion, la clarté est perdante. Personne n'est certain de ce qui a été décidé ; de ce qui ne l'a pas été ; de ce qui a reçu davantage de ressources et de ce qui n'en bénéficie pas.



**TABLE DES MATIÈRES**

Activités de l'OIE et de ses membres.....3  
 Organisation internationale du Travail.....6  
 Nations unies et autres agences internationales.....7  
 Responsabilité sociale des entreprises - dernières nouvelles.....10  
 Secrétariat de l'OIE.....11  
 Publications .....12  
 Principales réunions à venir.....12

**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](mailto:ioe@ioe-emp.org)*

Ensuite, il y a la question du temps. Le Conseil d'administration et la Conférence demande aux délégués une présence à Genève de sept semaines par année. Les années budgétaires, cette durée s'élève même à huit semaines. Et ceci exclut tout autre engagement à l'égard de l'OIT tels que les réunions régionales ou sous-régionales ou la participation au Comité de la liberté syndicale.

### *À la recherche de solutions*

Des solutions imaginatives pourraient bien entendu être trouvées. Certaines commissions pourraient avoir lieu en parallèle, réduisant ainsi la durée du Conseil d'administration. Les délégués pourraient se concentrer sur une ou deux commissions, réduisant ainsi la taille de ces dernières qui pourraient alors être plus dynamiques et ciblées et donner des résultats plus facilement identifiables. Bien entendu, certaines sont confrontées à de véritables problèmes, mais dans de nombreux cas, ces problèmes peuvent trouver une solution satisfaisante.

La réforme de la CIT est tout aussi difficile et est confrontée à la ferme opposition de certains. La CIT, organe politique suprême de l'OIT, *devrait* jouir d'une meilleure image au niveau international ; *devrait* produire des instruments et documents ayant un impact profond et étant largement appuyés ; *devrait* attirer des personnalités politiques de premier plan ; *devrait* être faite de débats de haut niveau et tournés vers l'avenir se déroulant tous dans des auditoriums pleins. Aujourd'hui, ce n'est pas vraiment le cas.

En fin de compte, *tous* devraient reconnaître que de nombreuses améliorations peuvent être apportées au processus actuel. C'est la première étape. Les travailleurs, tout comme les gouvernements et les employeurs, souhaitent une gouvernance plus efficace de l'Organisation ; toutes les parties souhaitent également une CIT plus efficace et jouissant d'une image réputée à travers le monde. En fait, il y a davantage d'éléments pour rassembler les mandats que pour les diviser.



Antonio Peñalosa  
Secrétaire général

## Activités de l'OIE et de ses membres

A la fin du mois de février, l'Union des employeurs du Monténégro (MUE), en collaboration avec l'OIE, a lancé une importante initiative sur la micro-finance. La MUE a commandé plusieurs études visant à identifier les principaux obstacles à la création et au développement de petites entreprises au Monténégro. L'accès à la finance a toujours été identifié comme le principal obstacle. Le nombre de sources de capitaux pour les petites entreprises est limité et la MUE a mis en évidence une lacune importante sur le marché. Elle conçoit cette initiative sous trois angles : (a) en tant que moyen pour développer les petites entreprises au Monténégro ; (b) pour positionner la MUE en tant qu'organisation de plus en plus représentative des intérêts des PME ; (c) en tant qu'opportunité publicitaire pour la MUE.

Au niveau national, l'initiative bénéficie de l'appui de la Banque centrale et de l'agence nationale pour le développement des PME, dont les dirigeants étaient présents avec le ministre de l'économie qui représentait le gouvernement. L'importance de cette initiative a été reflétée par une très large couverture médiatique.

Le lancement très réussi de cette initiative s'est fait avec la participation de l'OIE, de l'OIT, de la Banque européenne pour la reconstruction et le développement (BERD), ainsi que des employeurs de Croatie et de Bosnie-Herzégovine. Des organisations représentant les institutions de micro-finance en Bosnie-Herzégovine ont également participé. Contact : [Eric Oechslin](#).

**Initiative des employeurs du Monténégro sur la micro-finance**

Avec l'appui du gouvernement de la Belgique, l'OIE organisera, en avril, la première réunion du Réseau européen du Sud-Est (SEE) nouvellement créé. Cette réunion, qui sera consacrée à l'emploi, se tiendra à Zagreb et discutera de la contribution des employeurs à ce qui est appelé le processus de Bucarest (processus d'examen par les pairs des politiques de l'emploi). Les services complémentaires aux PME feront également l'objet de discussions. Une autre réunion sera organisée à Bucarest en octobre et une conférence sur le climat des affaires se tiendra à Sofia à la fin de l'année.

L'Agence suisse pour le développement et la coopération a accepté de financer pour encore une année le réseau d'experts de l'OIE en droit du travail. Cette année, le réseau se concentrera sur les questions suivantes : réforme du droit du travail, accession à l'UE (dialogue social et participation des travailleurs) et partenariats entre organisations d'employeurs dans le SEE.  
Contact : [Eric Oechslin](#).

**Réseau européen du Sud-Est**

<p>La Conférence des organisations d'employeurs d'Afrique orientale, centrale et australe de cette année a été accueillie par l'Association des employeurs de Tanzanie (ATE) à Arusha. Le thème dominant de la Conférence a été le rôle des organisations d'employeurs dans la promotion de la gouvernance en général et de la gouvernance des entreprises en particulier. Ce débat a lieu en Afrique depuis que le NEPAD (nouveau partenariat pour le développement de l'Afrique) a été lancé en tant que cadre de développement pour le continent. Le manque de bonne gouvernance a été reconnu comme l'une des principales difficultés auxquelles l'Afrique est confrontée. Les organisations d'employeurs en Afrique ont été au premier plan de la défense d'un environnement permettant la création et le développement d'entreprises en tant que moyen de relancer les économies d'Afrique. C'est pour cette raison que la Confédération panafricaine des employeurs (CPE) a lancé ce Code de bonne gouvernance.</p> <p>La Conférence d'Arusha en a appelé à davantage d'efforts pour promouvoir ce Code auprès des entreprises et des gouvernements d'Afrique. L'OIE, qui était représentée à cette réunion, a conseillé à ses membres de la sous-région de développer des plans d'action sur la gouvernance des entreprises et de partager leurs expériences en matière de meilleures pratiques. L'OIE mettra également à leur disposition les expériences d'autres parties du monde. La Conférence a également bénéficié d'une présentation de Transparency International sur les moyens de traiter la corruption.</p> <p>Comme lors des conférences précédentes, les participants ont également abordé des questions qui les préoccupent. L'une d'elles concernait la manière d'assurer la viabilité des organisations d'employeurs en tant que voix crédible du monde des affaires face à la concurrence croissante d'autres organes. Il a été noté que l'avenir des organisations d'employeurs qui se concentrent exclusivement sur les relations professionnelles et les questions sociales était limité. Ces organisations devraient élargir leur champ d'activité et inclure les questions économiques et commerciales si elles souhaitent rester pertinentes et survivre.</p> <p>Contact : <a href="#">Frederick Muia</a>.</p>	<p><b>Conférence des organisations d'employeurs d'Afrique orientale, centrale et australe : promotion des bonnes pratiques en matière de gouvernance</b></p>
<p>Au cours des 30 dernières années, les organisations d'employeurs d'Amérique latine ont fait l'objet d'une importante assistance de la part de l'OIT lorsqu'elles ont eu à souffrir de violations de leurs droits. Le fait que l'OIT défende également les intérêts des employeurs n'est pas de grande notoriété. Les employeurs du Chili, du Nicaragua, de Panama, du Guatemala et du Venezuela constituent des exemples clairs d'organisations qui ont été défendues par l'OIT contre des attaques de leurs gouvernements respectifs.</p> <p>Des spécialistes de 16 pays d'Amérique latine, ainsi que l'OIE, se sont réunis à Panama en février pour lancer un guide préparé par le BIT, le Centre de formation de Turin et l'OIE reprenant toutes les plaintes présentées par des organisations d'employeurs et par l'OIE aux organes de contrôle de l'OIT, ainsi qu'un résumé des recommandations, des conclusions ou décisions émanant de ces organes. Ce guide est disponible en espagnol, en français et en anglais.</p> <p>Contact OIE : <a href="#">Andrés Yuren</a>.</p>	<p><b>Les employeurs latino-américains se rencontrent pour lancer un guide sur la liberté syndicale</b></p>

<p>Le Sommet pour l'emploi des femmes s'est tenu à Istanbul, en février, et a constitué une occasion unique pour un dialogue ouvert sur l'emploi des femmes en Turquie dans le cadre des dimensions économiques, sociales, politiques et culturelles des femmes. Une série de groupes de discussions, suivis de débat très vifs, ont été dirigés par des représentants d'universités, d'institutions publiques, d'institutions liées à l'emploi des femmes, de la Commission européenne, du Parlement européen, de l'OIT, de plusieurs organisations d'employeurs d'Europe et des médias. Ces groupes de discussions ont porté sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les conditions d'emploi des femmes au sein de l'Union européenne et en Turquie</li> <li>• Les obstacles à l'emploi des femmes au sein de l'Union européenne et en Turquie et propositions de solutions</li> <li>• L'éducation des femmes et l'exclusion sociale</li> <li>• Les bonnes pratiques dans la promotion de l'emploi des femmes</li> <li>• La contribution des ONG de femmes en matière d'emploi des femmes</li> </ul> <p>La Fédération des employeurs de Turquie (TISK) a été félicitée pour l'organisation de ce Sommet qui a permis de mieux faire connaître les problèmes qui se posent aux femmes en Turquie et d'examiner les progrès accomplis par les législations au cours des dernières années. Le Sommet s'est terminé par l'adoption d'une Déclaration finale. Pour une copie de cette Déclaration finale ou pour toute autre question concernant ce Sommet, veuillez contacter <a href="#">Sandy Gros-Louis</a>.</p>	<p><b>Les employeurs turcs accueillent le premier Sommet pour l'emploi des femmes</b></p>
<p>Les employeurs hollandais (VNO-NCW), en coopération avec le ministère des Affaires étrangères, ont instauré une Fondation visant à travailler avec les organisations d'employeurs dans les pays en développement et en transition. Le renforcement des capacités des organisations d'employeurs pour que celles-ci constituent une voix forte au niveau national dans le cadre des réformes de l'environnement dans lequel les entreprises évoluent (tel que la défense d'intérêts et les capacités en matière de communication) fera très certainement partie du futur programme. L'initiative, appuyée au plus haut niveau par VNO-NCW, dont le Directeur général siège au Conseil de la Fondation, commencera ses activités au cours des prochains mois. L'OIE continuera à travailler en étroite collaboration avec le DECP et à apporter l'aide nécessaire.</p> <p>Plusieurs organisations membres de l'OIE se sont engagées (essentiellement par le biais des ministères des affaires étrangères) dans ce type d'activités avec les organisations d'employeurs dans les pays en développement et en transition. Il pourrait être envisagé d'organiser une réunion des organisations membres intéressées par cette question. Contact : <a href="#">Gary Rynhart</a>.</p>	<p><b>Le Programme de coopération des employeurs hollandais (DECP)</b></p>
<p>Le 2 mars, le Président honoraire de l'OIE, Jean-Jacques Oechslin, a été élevé au rang de Chevalier de l'Ordre du Mérite de la République de Pologne en reconnaissance des services rendus aux employeurs de ce pays dans la reconstruction d'une économie de marché et l'établissement d'une organisation d'employeurs représentative : la <a href="#">Confédération des employeurs et entrepreneurs polonais (KPPP)</a>.</p>	<p><b>Jean-Jacques Oechslin reçoit une décoration polonaise</b></p>

## Organisation internationale du Travail

En février, une nouvelle Convention maritime du travail a été adoptée par quatre abstentions et aucune voix contre. Même si ces chiffres sont très impressionnants, le véritable test sera le nombre de ratifications.

La Convention, qui fusionne et met à jour 68 conventions et recommandations maritimes de l'OIT, s'appliquera à tous les navires engagés dans des activités commerciales, à l'exception des navires de pêche et des bateaux traditionnels (comme par exemple les jonques). Elle définit les normes minimales pour les marins qui travaillent à bord des navires et contient des dispositions sur les conditions d'emploi, les heures de travail et de repos, le logement, les équipements de récréation, la nourriture, la protection de la santé, les soins médicaux, le bien-être et la sécurité sociale. La Convention est composée de normes contraignantes accompagnées d'indications sous forme de directives pratiques. Elle se distingue ainsi de manière importante des conventions traditionnelles de l'OIT. Ces procédures d'amendement sont rapides et elle prévoit un système de certification des conditions de travail des marins.

Sous de nombreux aspects, un grand nombre de leçons peuvent être tirées de ce processus. Tout d'abord, il a fait l'objet d'un important travail préparatoire de plusieurs années avant la Conférence et le texte qui a servi de base aux travaux a été discuté dans ses moindres détails. La principale leçon est peut-être que *en faire moins est mieux*. Plus il y a de préparation, plus les groupes sont satisfaits d'un processus, plus grandes sont les chances de résultats positifs pour tous. Bien entendu, il restait un nombre important de questions clés à traiter au moment de la Conférence, comme, par exemple, la définition du marin, les heures de travail de l'officier de quart, le champ d'application de la Convention (devrait-elle inclure les eaux intérieures, protégées ou archipélagiques ?) et l'inclusion des régimes de pensions.

En termes de procédure, les travaux ont été effectués par une commission plénière. Un groupe directeur a été créé pour gérer la charge de travail et anticiper les problèmes. Des groupes de travail ont reçu des mandats spécifiques et se sont réunis sur les questions plus difficiles. Les « amis du président » se sont réunis sur les questions particulièrement difficiles. La flexibilité et l'innovation a généralement donné lieu à des progrès rapides. Ce processus a également été couronné de succès parce que tous les groupes le souhaitaient (et nous savons bien que ce n'est pas toujours le cas lors de la Conférence de juin).

En termes de suivi, les questions clés pour les armateurs sont la promotion de la Convention, le groupe de travail OMI/OIT sur les revendications des équipages, les lignes directrices relatives au contrôle par l'État du port, les travaux de l'OMI et de l'OIT sur l'élément humain et la promotion du JMC.

Contact : [Jean Dejardin](#).

**Nouvelle  
convention  
maritime  
du travail**

<p>Lors de la prochaine réunion régionale américaine de l'OIT en mai à Brasilia, le Bureau présentera aux mandants sa proposition pour un agenda hémisphérique pour promouvoir le travail décent. En préparant cet agenda, le BIT suggérera aux Etats membres une série coordonnée de politiques économiques, juridiques, institutionnelles et relatives au marché du travail dans le but d'atteindre une croissance économique durable et d'harmoniser la croissance économique et la création d'emplois. L'agenda définit des objectifs spécifiques à réaliser dans les dix prochaines années. En préparation pour la discussion de Brasilia, un groupe représentant les membres de l'OIE de tout le continent a participé en février à un atelier du BIT à Buenos Aires pour guider le BIT sur la manière dont la communauté des affaires envisagerait les limites et le champ d'application de toute action du BIT sur le continent. Contact OIE: <a href="#">Andrés Yurén</a>.</p>	<p><b>Agenda du travail décent dans les Amériques</b></p>
<p>Le thème du segment de haut niveau de l'ECOSOC qui se tiendra en juillet de cette année est la <i>Création à l'échelon national et international d'un environnement favorable à un plein emploi productif et un travail décent pour tous, et étude de son impact sur le développement durable</i>. L'OIT est l'agence leader pour le segment de haut-niveau. Plusieurs réunions préparatoires sont aussi prévues, la première en avril. Les employeurs participants à cette session préparatoire seront Ronnie Goldberg (Etats-Unis), Jacqueline Coke Lloyd (Jamaïque) et Johan Carlstedt (Suède).</p> <p>Alors que le segment est un projet multi-agence, l'OIT prendra le leadership dans plusieurs domaines dont certains iront au-delà de son mandat historique et de ses compétences fondamentales. Ils concernent: "Croissance et emploi: créer un environnement national favorable à un plein emploi et un travail décent"; "Accroître l'emploi et la productivité des groupes à faible revenu dans les zones rurales et urbaines"; "Sortir des crises"; "Le défi de la mondialisation – la migration du travail, fuite des cerveaux et leur circulation".</p> <p>Contact OIE: <a href="#">Gary Rynhart</a>.</p>	<p><b>Segment de haut-niveau de l'ECOSOC</b></p>
<p>Le centre d'information du BIT sur la sécurité et santé au travail (CIS) a récemment mis à jour sa liste de sites Internet sélectionnés fournissant des informations sur la protection des travailleurs contre la grippe aviaire: <a href="http://www.ilo.org/public/french/protection/safework/cis/products/themes/themes-avian.htm">http://www.ilo.org/public/french/protection/safework/cis/products/themes/themes-avian.htm</a></p>	<p><b>Protéger les travailleurs contre la grippe aviaire</b></p>
<p><b>Nations unies et autres agences internationales</b></p>	
<p>Le Président de l'OIE, François Perigot, et le Vice-président exécutif, Daniel Funes de Rioja, ont mené en février une délégation de haut niveau afin de rencontrer le Directeur général de l'OMC Pascal Lamy.</p> <p>La réunion a servi d'exercice d'inventaire et a permis d'examiner les domaines de partenariat futur entre l'OIE et l'OMC. L'OMC est une organisation avec laquelle l'OIE cherche à renforcer ses relations, en particulier parce que le BIT cherche de plus en plus à développer ses propres relations avec elle. Par exemple, il existe des projets de recherche conjointe BIT/OMC alors que l'OMC a participé dans les initiatives de l'OIT de cohérence des politiques.</p>	<p><b>Une délégation de l'OIE rencontre le Directeur général de l'OMC</b></p>

<p>A ce jour, l'OIE a suivi les développements à l'OMC en particulier sous l'angle social et du travail à travers le processus consultatif où des briefings réguliers sont donnés (parfois par le Directeur général lui-même) qui sont répercutés dans la publication de l'OIE <i>tradetalk</i>. Le Directeur général a offert à l'OIE la possibilité d'accroître la coopération en l'aidant à fournir des informations lors de réunions de l'OIE. Il a aussi exprimé son intention de donner personnellement des briefings aux fédérations membres de l'OIE quand, évidemment, le temps le lui permettra. La prochaine occasion de ce type se fera lors du Conseil général de l'OIE le 30 mai. Contact OIE: <a href="#">Gary Rynhart</a>.</p>	<p>→ Une délégation de l'OIE rencontre le Directeur général de l'OMC</p>
<p>Quelque 140 délégués provenant de syndicats à travers le monde se sont réunis à Nairobi pour explorer les moyens par lesquels les questions du développement durable quand elles sont reliées à l'environnement et au changement climatique, peuvent être promues dans les agendas des syndicats. L'OIE a été invitée à présenter la vision des employeurs sur cette question.</p> <p>La Résolution adoptée à la fin des deux jours de l'Assemblée cherche à renforcer la collaboration entre BIT/OMS/PNUE et CISL, à développer une plate-forme commune sur ces questions et à regarder comme la négociation traditionnelle peut être utilisée pour traiter des questions de durabilité.</p> <p>L'Assemblée a accru l'engagement des syndicats en cherchant la manière de traiter les questions environnementales dans les entreprises ainsi qu'en cherchant une approche normative à des questions comme l'eau ou l'énergie. Cette question sera probablement suivie par le Groupe des travailleurs à l'OIT. Une copie complète du rapport de l'Assemblée et d'autres documents utilisés lors des débats peuvent être trouvés à: <a href="http://www.icftu.org">www.icftu.org</a>.</p>	<p><b>Coopération syndicat/PNUE sur le travail et l'environnement</b></p>
<p>Suite à la nomination de John Ruggie comme représentant spécial du Secrétaire général des Nations unies après la décision de l'année dernière de la Commission sur les droits de l'homme de ne pas adopter la proposition de normes, il a été demandé à l'OIE de l'aider dans son mandat sur le rôle des entreprises et les droits de l'homme en élaborant des travaux sur les moyens efficaces pour les entreprises de traiter des dilemmes relatifs aux droits de l'homme dans les zones de faible gouvernance.</p> <p>Ces travaux arrivent comme résultat du débat sur la question fréquente qui est: <i>alors qu'il est juste que les entreprises appliquent la loi, quel rôle doivent-elles jouer quand elles opèrent dans des zones où la loi n'existe pas ou qu'elle n'est pas respectée?</i></p> <p>En préparant ces travaux lors des prochains mois, l'OIE se mettra aussi en contact avec la CCI, le BIAC et l'UNICE afin de déterminer le meilleur moyen d'établir l'étendue et les modalités de ces travaux. Le résultat fera partie du second rapport de M. Ruggie prévu pour la fin de l'année. Contact OIE : <a href="#">Brent Wilton</a>.</p>	<p><b>Entreprises et droits de l'homme</b></p>

<p>La société financière internationale a adopté de nouvelles normes environnementales et sociales qui remplaceront les garanties existantes. Les normes contiennent spécifiquement de nouvelles demandes en matière de sécurité et de santé des communautés, de conditions de travail, de prévention et de diminution de la pollution, d'évaluations environnementales et sociales intégrées et des systèmes de gestion. Les normes adoptent une approche basée sur les résultats qui demande aux entreprises clientes de mettre en place des systèmes de gestion efficaces qui leur permettent de traiter des risques environnementaux et sociaux en tant que partie intégrante de leurs opérations basiques et du modèle d'entreprise.</p> <p>Les lignes directrices environnementales et sociales, les Principes Equateur (qui sont maintenant appliqués par 40 institutions financières commerciales représentant collectivement quelque 80% des financements de projets) devraient être mises à jour selon les nouvelles normes de la SFI. La CISL a largement accueilli favorablement l'initiative et la voit comme un précédent pour les prêts internationaux dans les secteurs privés et publics.</p> <p>Plusieurs questions se posent sur cette évolution. Quel sera l'impact sur les institutions privées de prêt ainsi que sur les banques régionales et nationales de développement? Comment l'application de ces normes sera interprétée, en particulier celles relatives aux dispositions du travail? Le BIT a participé au développement de ces normes et cherche à avoir un rôle actif dans le suivi avec la SFI: comment cela se passera-t-il et comment cela sera-t-il présenté au Conseil d'administration?</p> <p>L'OIE a été en contact avec la SFI et suivra étroitement ce processus. Contact OIE: <a href="#">Brent Wilton</a>.</p>	<p><b>Société financière internationale: nouvelles normes environnementales et sociales</b></p>
<p>Au début de l'année, le Bureau du Pacte mondial a officiellement appelé à des candidatures pour le Conseil du Pacte mondial auprès de différents groupes d'intérêt, y compris ceux du monde des affaires. Le délai initial pour la réception des nominations a été prolongé du 10 février au 6 mars.</p> <p>Dans ce processus, le Secrétaire général de l'OIE, Antonio Peñalosa, a été nommé. Le Secrétariat a aussi reçu avis de la nomination de six fédérations membres. Onze des vingt sièges seront alloués au monde des affaires et le Secrétaire général des Nations unies fera bientôt la sélection finale des membres du Comité. Contact OIE: <a href="#">Brent Wilton</a>.</p>	<p><b>Nominations pour le nouveau conseil du Pacte mondial</b></p>
<p>Les vingt-deux membres de l'Organisation arabe du travail (OAT) se sont réunis en délégations tripartites à Rabat (Maroc) en février pour célébrer la 33<sup>ème</sup> Conférence arabe du travail. Le dialogue social, la coordination de la législation arabe et la préparation de la Conférence internationale du Travail de l'OIT ont été les principaux points à l'ordre du jour. Le Secrétaire général de l'OIE, Antonio Peñalosa, a participé à cette Conférence et a discuté avec le Groupe des employeurs arabes des principaux thèmes de l'ordre du jour ainsi que des futurs programmes de l'OIE dans la région, en collaboration avec l'OAT et l'Union des chambres arabes de commerce. Contact OIE: <a href="#">George James</a>.</p>	<p><b>La conférence arabe du travail discute du dialogue social</b></p>

## Responsabilité sociale des entreprises – dernières nouvelles

- La nouvelle initiative révisée *Global Reporting Initiative's sustainability reporting guidelines* inclura maintenant des "protocoles techniques" qui spécifient en grand détail la manière dont les entreprises devraient utiliser les indicateurs sociaux et environnementaux dans leurs rapports: [www.grig3.org](http://www.grig3.org)
- L'indice FTSE4Good a changé sa politique en permettant aux entreprises travaillant dans les mines d'uranium de participer – Anglo American, BHP Billiton et Rio Tinto devraient y participer: [www.ftse.com/Indices/FTSE4Good\\_Index\\_Series/index.jsp](http://www.ftse.com/Indices/FTSE4Good_Index_Series/index.jsp)
- La Banque Barclays, selon une tendance copiée par plusieurs autres institutions financières, se plonge dans le marché naissant de la micro-finance. Un projet pilote avec des entrepreneurs locaux au Ghana (connus "*susu collectors*") est en cours: [www.newsroom.barclays.co.uk/Content/Detail.asp?ReleaseID=533&NewsAreaID=2](http://www.newsroom.barclays.co.uk/Content/Detail.asp?ReleaseID=533&NewsAreaID=2)
- Tazo Tea est devenu le dernier membre du *Ethical Tea Partnership*, amenant à 18 le nombre d'entreprises dans ce partenariat. Celui-ci est maintenant aussi étendu au suivi de la chaîne d'approvisionnement en Amérique latine: [www.ethicalteapartnership.org](http://www.ethicalteapartnership.org)
- Le premier repère intersectoriel sur la responsabilité des entreprises a été introduit en Chine et a été dévoilé récemment lors du Sommet du Pacte mondial à Shanghai. Les quatre domaines d'évaluation sont: gouvernance des entreprises, l'impact écologique, l'impact social et les pratiques sur le lieu de travail: [www.unglobalcompact.org/NewsAndEvents/news\\_archives/2005\\_12\\_01b.html](http://www.unglobalcompact.org/NewsAndEvents/news_archives/2005_12_01b.html)
- La table ronde sur la *Sustainable Palm Oil* (groupe de 110 organisations) a terminé un ensemble de principes pour ce secteur (à noter l'importance égale donnée aux impacts sociaux et écologiques). [www.rspo.org](http://www.rspo.org)
- Les producteurs de boissons non-alcoolisées ont convenu d'un code de conduite dans le but de faire face à l'obésité chez les jeunes. [www.unesda-cisda.org](http://www.unesda-cisda.org)
- Une norme sur la gestion durable va être lancée en mai par le *British Standards Institution*. La norme non contraignante est basée sur quatre mesures: inclusivité, intégrité, gestion et la transparence. [www.bsi-global.com](http://www.bsi-global.com)
- Selon une étude menée par la société de relations publiques Edelman, les multinationales basées aux Etats-Unis ont une cote de confiance inférieure à l'étranger par rapport aux Etats-Unis (200 leaders d'opinion dans onze pays ont été interrogés). [www.edelman.org](http://www.edelman.org)
- Unilever et Oxfam ont terminé un ensemble d'évaluations des opérations de la société en Indonésie. L'évaluation a montré, entre autres choses, les impacts (positifs et divers) d'Unilever sur l'économie locale. Oxfam reconnaît que les résultats contestent quelques-unes de leurs affirmations. [www.unilever.com/ourcompany/newsandmedeia/unileverindonesia.asp](http://www.unilever.com/ourcompany/newsandmedeia/unileverindonesia.asp)
- Un indice a été préparé pour comparer les institutions financières britanniques sur leur degré de responsabilité dans les prêts aux consommateurs. [www.responsiblelendingindex.com](http://www.responsiblelendingindex.com)

## Secrétariat de l'OIE

Les documents techniques suivants sont en cours de publication par le Secrétariat :

- Prise de position sur la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail
- Le débat sur le commerce et les normes du travail
- Micro-finance: un guide pour les employeurs
- Guide des employeurs sur le Conseil d'administration du BIT
- Les organisations d'employeurs et la lutte contre la corruption

Ces documents sont au stade de la consultation – des projets peuvent être consultés sur le site Internet de l'OIE dans la section Documents en préparation [www.ioe-emp.org](http://www.ioe-emp.org)

**Nouvelles publications de l'OIE**

Le nouveau site Internet de l'OIE est maintenant prêt et fonctionne avec de nombreux changements. Les nouvelles sections incluent:

- Une section pour les documents de l'OIE en préparation
- Les briefings de l'OIE pour le Conseil d'administration et la Conférence internationale du Travail
- Toutes les circulaires de l'OIE
- Une bibliothèque mise à jour des publications des organisations membres
- Une section "nouvelles" plus importante
- Une section "domaines d'action" mise à jour

Il est prévu en particulier que le site Internet puisse devenir une source utile sur les thèmes des employeurs au niveau international pour les personnels des organisations membres de l'OIE. A cet égard, nous encourageons les fédérations membres à diffuser largement leur mot de passe à l'ensemble de leur personnel. Contact OIE: [Josefa Cañoto](mailto:Josefa.Cañoto@ilo.org).

**Nouveau site web de l'OIE**

## Publications

Le document de l'OCDE "Objectif croissance 2006" fournit une vue d'ensemble sur le progrès réalisé par les pays membres de l'OCDE en 2005 (présentation sur le document):

[www.oecd.org/dataoecd/4/58/36054305.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/4/58/36054305.pdf)

Trois nouvelles publications de la Société financière internationale (SFI)

- ✓ *Simplification of business regulations at the sub-national level: a reform implementation toolkit for project team.* Cette trousse d'outils fournit une vue d'ensemble complète sur le processus de simplification des règles sur l'entreprise au niveau municipal.
- ✓ *Business registration start-up: a concept note* jète les principes généraux des fonctions régulatrices de l'enregistrement des entreprises et donne des exemples de bonnes pratiques
- ✓ *Building the capacity of business membership organizations. Guiding principles of project managers* fournit des orientations pour le design, la mise en place et l'évaluation des projets renforçant les associations d'entreprises.

Disponibles à: [www.ifc.org/ifcext/sme.nsf/Content/Publications](http://www.ifc.org/ifcext/sme.nsf/Content/Publications)

## Principales réunions à venir

- |  |   |  |
|--|---|--|
| 5 - 7 avril                            | → | Atelier de formation sur les PME (Panama City)   |
| 5- 7 avril                             | → | Quatrième réunion pour les organisations de la société civile de l'Union européenne et de l'Amérique latine et des Caraïbes (Vienne, Autriche) |
| 25 - 27 avril                          | → | Réunion régionale des employeurs d'Asie BIT/OIE/CPAE (Beijing, Chine)  |
| 1 <sup>er</sup> mai                    | → | Réunion de l'OIE des présidents des organisations d'employeurs d'Amérique latine (Brasilia, Brésil)  |
| 1 - 5 mai                              | → | Conférence sur l'entrepreneuriat féminin pour les organisations d'employeurs (Lusaka)  |
| 2 - 5 mai                              | → | Sixième réunion régionale des Amériques (Brasilia, Brésil)   |
| 9 mai                                  | → | Conférence sur la RSE (Zagreb, Croatie)  |
| 8-13 mai                               | → | Réunions d'experts sur la sécurité et la santé dans les mines de charbon (Genève)  |
| 30 mai                                 | → | Conseil général de l'OIE (Genève)  |
| 31 mai –<br>16 juin                    | → | 95 <sup>ème</sup> session de la Conférence internationale du Travail   |
| 21 juillet                             | → | 7 <sup>ème</sup> Conférence BIT/OIE/JBF de haut niveau des employeurs de l'Asie/Pacifique (Ulaan Baatar, Mongolie)                             |
| 29 août -<br>1 <sup>er</sup> septembre | → | 14 <sup>ème</sup> Réunion régionale asiatique (Busan, Corée)   |