



Cet éditorial est ma première contribution à l'OIE.net et aussi mon premier message aux membres depuis mon élection, en juin, à la présidence de l'Organisation. Je souhaite vous faire part de mes réflexions après six mois d'expérience à ce poste, ainsi que de ma vision de l'impact qu'aura sur l'OIE l'évolution de l'économie mondiale.

Editorial

Comme souvent, il y a de bonnes et de mauvaises nouvelles. Parmi les bonnes nouvelles, j'ai trouvé une Organisation revitalisée, dans une large mesure, grâce aux efforts de mon prédécesseur, François Perigot, pour définir "la voie à suivre". Nous progressons dans la mise en place d'une stratégie de communication avec nos membres et avec une audience plus large. Nous avons lancé le Réseau mondial des relations professionnelles. Et nous avons proposé plusieurs idées pour accroître l'utilité de notre organisation pour nos fédérations membres. Nous avons accompli des progrès concrets dans l'établissement d'une nouvelle relation avec l'Organisation mondiale de la Santé, rendue possible, en partie, par l'appréciation de cette organisation de notre travail conséquent en matière de VIH/SIDA.

En ce qui concerne les mauvaises nouvelles, je suis déçu par le faible nombre de réponses des membres à ma demande de suggestions quant aux types de projets ou d'activités que nous pourrions entreprendre et qui leur seraient utiles. Nous avons démontré notre utilité à l'égard de certaines entreprises et j'aimerais que nous puissions faire davantage sur la base d'une récupération des coûts. Bien qu'il ait été maintenu sur des bases solides, le budget continue de constituer un problème dans la mesure où l'Organisation est soumise à des contraintes strictes. J'estime que ceci ne doit pas nous empêcher d'entreprendre de nouvelles activités utiles. Si ces activités sont considérées comme présentant un réel intérêt pour les membres, nous trouverons les moyens financiers et le personnel pour les mener à bien.

En ce qui concerne notre personnel, dirigé par le Secrétaire général, Antonio Peñalosa, je dois dire que la bonne nouvelle pour moi est que j'ai constaté des



TABLE DES MATIÈRES

Activités de l'OIE et de ses membres.....	4
Organisation internationale du Travail.....	7
Nations unies et autres agences internationales.....	9
Responsabilité sociale des entreprises - derniers développements.....	9
Principales réunions à venir.....	10

DISTRIBUTION:

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

résultats sensiblement supérieurs en termes de qualité et de quantité à ce qu'ils étaient quand j'ai quitté l'Organisation il y a six ans. C'est le résultat de beaucoup de travail de la part de membres qualifiés du personnel. La mauvaise nouvelle est que, au cours des derniers mois, nous avons perdu quelques membres de valeur du personnel. Ceci est inévitable dès qu'il s'agit de jeunes gens qualifiés. J'ai l'habitude de ce type de phénomène car c'est ce qui se passe au *Conseil international des affaires des États-Unis* (USCIB). Nos directeurs de programmes sont généralement des jeunes dont la plupart sont diplômés universitaires. Après quelques années, lorsqu'ils se sont fait un nom, ils sont recrutés à des salaires plus élevés par des entreprises qui sont à même de leur offrir des possibilités de carrière qu'une petite organisation ne peut pas leur proposer. La bonne nouvelle est que ce roulement permet un renouvellement des cadres qui offre l'occasion d'améliorer encore davantage les performances du personnel.

Si on regarde au-delà de notre Organisation et de ses préoccupations quant à l'impact de notre mission sur l'évolution actuelle de l'économie mondiale, il y a également de bonnes et de mauvaises nouvelles. La plupart des experts estiment que la situation est bonne. L'an dernier, les économies des pays à hauts revenus ont connu une croissance d'approximativement 3,1% et même les membres les plus apathiques de ce groupe ont enregistré une croissance de 2,4%. Ce taux a été de 7 % dans les économies des pays en développement, dirigés par la Chine et l'Inde. Tout ceci malgré des chocs économiques et politiques importants. Comme l'a récemment souligné Martin Wolf dans le *Financial Times*, l'économie mondiale est dirigée par quatre forces étroitement liées : l'innovation technologique, en particulier dans le domaine de la technologie de l'information ; l'entrée dans l'économie mondiale de la grande majorité des êtres humains (je m'empresse ici de nuancer cet élément par le retard que continue d'enregistrer la majeure partie de l'Afrique) ; le processus de « rattrapage » dans la plupart de ces économies ; et l'intégration des marchés globaux de biens, services et capitaux que nous appelons mondialisation. La plupart des experts estiment que ces facteurs conserveront leur influence, malgré de possibles ralentissements de courte durée dans l'un ou l'autre secteur.

Les experts économiques, qui dressent un tableau plus pessimiste, mentionnent des déséquilibres essentiellement de nature financière dans l'économie mondiale. Ma préoccupation est davantage de nature politique. Nous avons déjà pu constater des exemples spécifiques de contrecoups de la mondialisation sous la forme de ce que l'on peut appeler, de manière générale, la réaction populiste. Celle-ci trouve ses racines dans la perception générale que la majorité de la population du monde n'a pas tiré profit de la croissance récente et que la plupart des bénéficiaires ont profité au capital bien plus qu'au travail. Les contrecoups prennent des formes différentes dans différents pays, mais je tiens à souligner une de leurs caractéristiques qui affectera notre travail en tant qu'employeurs, en tant que représentants des entreprises et en tant que mandants de l'Organisation internationale du Travail. Il s'agit de la ré-émergence, en tant que question politico-économique fondamentale, de la « clause sociale » (à savoir, l'inclusion d'une règle qui permettrait aux pays importateurs d'égaliser ou de neutraliser les avantages dont disposent des pays exportateurs en raison de la situation de leur marché du travail). Il s'agit là d'un vieux problème qui remonte au moins aussi loin que David Owen au Royaume-Uni au 19^{ème} siècle. C'est une des principales


raisons de la création de l'Organisation internationale du Travail et de sa capacité à promulguer des normes internationales du travail visant à protéger les droits et améliorer la condition des travailleurs par le biais de conventions librement ratifiées.

La campagne menée par le mouvement syndical avec l'appui des entreprises les plus susceptibles d'être affectées par les importations depuis des pays en développement s'est trouvée émoussée par la Déclaration de Singapour de 1996 par laquelle les pays en développement ont indiqué clairement qu'ils n'accepteraient aucune condition liée au travail dans le cadre des négociations et des règles de l'Organisation mondiale du Commerce. L'ensemble des entreprises responsables des pays développés ont appuyé cette position. Les droits des travailleurs et les conditions de travail sont de la responsabilité de l'OIT et doivent être isolées de l'élaboration et de la négociation des règles commerciales. Les employeurs ont joué un rôle important dans le renforcement de l'Organisation internationale du Travail par notre initiative de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et à son suivi.

Ceux qui prônent la clause sociale ont porté leur attention sur des accords commerciaux bilatéraux où les politiques internes pourraient jouer un rôle plus important. Aux États-Unis, cette campagne a été bloquée dans une large mesure, mais certains engagements ont été pris, à commencer par l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA), et d'autres dans le cadre d'accords de libre-échange ultérieurs ; toutefois, la ligne principale a été maintenue. Aujourd'hui, au sein du nouveau Congrès, certains encouragent la recherche de moyens permettant d'appliquer des sanctions commerciales en vertu des droits des travailleurs ou des conditions de travail. Des pressions semblables sont exercées au sein de l'Union européenne dans le cadre des programmes bilatéraux. Pour moi, deux choses sont claires. Si le cycle de négociations commerciales de Doha échoue, les pays développés exerceront davantage de pressions pour que soient conclus des accords commerciaux bilatéraux, ce qui aura pour effet de fragmenter le système commercial mondial, menaçant ainsi la croissance continue et la prospérité de l'économie mondiale, et, dans le cadre de ce débat, donnera lieu à de nouveaux efforts visant à inclure une clause sociale dans ces accords.

L'autre aspect de ce nouveau défi est que le mouvement syndical international, aujourd'hui unifié par la Confédération syndicale internationale (CSI), a clairement indiqué que son objectif principal consiste à rétablir l'équilibre de la mondialisation en réécrivant les règles du jeu, tant en matière de commerce que d'investissement. Ceci signifie clairement un retour à l'introduction d'une clause sociale dans le système commercial et d'investissement multilatéral, ce qui constituerait une menace majeure pour l'intégrité de ce système dont nous dépendons.

Notre principale réponse à ce défi doit consister à renforcer l'Organisation internationale du Travail et rendre sa contribution à la protection des droits des travailleurs et à l'amélioration de leurs conditions de travail plus efficace et plus visible. Une fois encore, tout comme pour le défi précédent, la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail doit être l'élément central. La mauvaise nouvelle est que d'une certaine manière, l'application de la

<p>Déclaration n'a pas rempli ses objectifs. Elle est devenue une routine bureaucratique inefficace. Le principal défi pour nous, à l'Organisation internationale des Employeurs, consiste à renforcer la Déclaration en innovant et en concevant une mise en application plus efficace qui restaurera son objectif original. La clause sociale constitue une menace politique contre le système. La Déclaration et notre réponse politique à l'objectif visant à assurer les droits des travailleurs et leurs conditions de travail.</p> <p>Ceci doit constituer la nouvelle tâche principale à laquelle nous aurons à faire face dans l'avenir immédiat. Je demande à tous nos membres d'émettre des idées permettant de rendre plus efficace et plus crédible l'application de la Déclaration de l'OIT qui reste une initiative des employeurs.</p> <div style="text-align: center;">  <p>Abraham Katz Président</p> </div>	<p>→ <i>Editorial</i></p>
<p>Activités de l'OIE et de ses membres</p>	
<p>Lors de la dernière réunion des Présidents des organisations d'employeurs ibéroaméricaines qui s'est tenue en novembre dernier à Punta del Este (Uruguay), de fortes inquiétudes avaient été soulevées quant aux tendances actuelles au Venezuela et en Bolivie concernant le nouvel interventionnisme de l'Etat et les nationalisations (notamment dans le secteur de l'énergie) ainsi que l'attitude générale hostile envers le secteur privé des gouvernements de ces pays.</p> <p>Suite à cette réunion, l'OIE a écrit une lettre au Président de la Bolivie, M. Evo Morales, lui exprimant son soutien à la Confédération des entreprises privées boliviennes (CEPB) et lui demandant de recevoir une mission de l'OIE. L'objectif de cette mission, qui est prévue pour la première semaine de mars, est d'apporter un soutien international à la CEPB dans la défense de l'économie de marché et de l'entreprise privée. De plus, le Secrétaire général de l'OIE et le Vice-président pour l'Amérique latine visiteront le Venezuela durant la dernière semaine de janvier pour discuter avec la Fédération des employeurs du Venezuela (FEDECAMARAS) sur la manière de coordonner le soutien international et d'explorer l'action appropriée au niveau de l'OIT.</p> <p>Les dernières élections en Equateur (Rafael Correa) et au Nicaragua (Daniel Ortega) – les deux étant proches de Chavez, Morales et Castro – ont aussi créé de fortes inquiétudes. L'OIE suivra étroitement la suite des événements dans ces pays. Contact OIE : Maria Paz Anzorreguy</p>	<p>Des mesures populistes dans quelques pays d'Amérique latine soulèvent l'inquiétude de la communauté des employeurs</p>

<p>L'OIE et la Confédération africaine de la Confédération internationale des Syndicats libres ont organisé conjointement un séminaire de renforcement des capacités sur la manière de répondre au VIH/SIDA sur le lieu de travail à Kampala (Ouganda) à la mi-décembre. Organisé grâce au soutien du BIT et du Centre de Turin et officiellement ouvert par le Premier Ministre adjoint, les participants ont reçu des outils et du matériel sur la manière de construire des partenariats en vue d'une mobilisation efficace des ressources, sur la manière de mettre en place des projets sur le VIH/SIDA et sur la manière de les suivre et de les évaluer. Les participants ont aussi partagé leurs expériences sur les leçons retenues de leurs propres initiatives en matière de VIH/SIDA.</p> <p>Ce séminaire fut un suivi d'un séminaire similaire qui s'est tenu à Genève en 2004 qui avait réuni des représentants employeurs et travailleurs de huit pays africains prenant part au programme pilote de l'OIE/CSI sur le VIH/SIDA. Contact OIE : Frederik Muia.</p>	<p>Séminaire de renforcement des capacités sur le VIH/SIDA et le lieu de travail</p>
<p>Les membres de l'OIE de l'Afrique australe, centrale et orientale se réuniront à Gaborone au Botswana à la fin février 2007 pour leur Conférence annuelle. La Conférence, qui réunit les Directeurs généraux et les Présidents des Fédérations membres, est une bonne occasion de réfléchir sur des questions qui préoccupent les employeurs de la région. Le thème de cette année sera le rôle des organisations d'employeurs dans la création d'emplois et la réduction de la pauvreté. La Conférence sera aussi l'occasion pour les employeurs de réfléchir sur leurs priorités avant la 11^{ème} réunion régionale africaine de l'OIT qui se tiendra à Addis-Abeba (Ethiopie) à la fin avril. Contact OIE : Frederik Muia.</p>	<p>Conférence des organisations d'employeurs de l'Afrique australe, centrale et orientale</p>
<p>A la mi-décembre, l'OIE et l'Association industrielle bulgare (BIA) ont organisé une Conférence de haut niveau sur le thème de la « Promotion d'un meilleur environnement pour les entreprises en Europe du Sud-Est ». L'objectif principal de la Conférence était de faciliter un dialogue et un échange des meilleures pratiques quant aux efforts de réformes nationales, de créer une conscientisation de la disponibilité d'outils et de méthodologie auprès de la communauté des affaires en promouvant leurs efforts, et de développer des stratégies pour renforcer les efforts de réforme. Les Présidents et les Directeurs généraux des organisations d'employeurs de la région ont présenté leurs expériences nationales, et ont adopté des conclusions (disponibles sur le site de l'OIE : www.ioe-emp.org). La Société financière internationale du Groupe de la Banque mondiale (IFC) a aussi participé à cette réunion qui, à ses yeux, était une étape importante pour souligner l'importance de la question dans la région. La coopération avec l'IFC s'intensifiera en 2007 avec un suivi qui est déjà prévu. Contact OIE : Eric Oechslein.</p>	<p>Conférence de l'OIE sur un meilleur environnement pour les entreprises en Europe du Sud-Est</p>

<p>De plus en plus, de nombreuses entreprises cherchent à « utiliser » les normes internationales du travail dans leurs codes de conduite et les mécanismes s’y afférant, notamment à cause de la visibilité des normes internationales du travail en particulier dans le contexte du Pacte mondial et parce qu’elles apparaissent traiter directement des questions très difficiles du travail et de l’emploi auxquelles les entreprises sont confrontées tous les jours. Il s’agit, toutefois, d’une proposition très compliquée principalement du fait que ces normes ont été préparées pour l’usage exclusif des gouvernements et, en raison de l’action qu’elles exigent, <i>elles ne peuvent pas être directement pertinentes pour les entreprises</i>. Le problème est que cette réponse n’est plus suffisante car la pression augmente sur les entreprises pour qu’elles répondent aux personnes qui fréquemment défient les entreprises quant au respect des normes internationales.</p> <p>A cet égard, le Secrétariat a intensifié ses efforts et la publication d’un guide est prévue pour les entreprises qui souhaitent utiliser les normes de l’OIT comme référence dans la gestion des questions liées au travail et à l’emploi. Le travail en cours se concentre sur les conventions et les principes s’y afférant : travail des enfants, discrimination, liberté syndicale et négociation collective et travail forcé. Le dernier objectif est de répondre aux questions liées à ces quatre domaines auxquelles les entreprises sont confrontées dans les activités quotidiennes. Contact OIE : Brent Wilton.</p>	<p>Les entreprises et les normes internationales du travail</p>
<p>Suite à une décision prise par le Comité de direction de l’OIE, l’OIE va lancer un <i>Réseau mondial sur les relations professionnelles</i> (RMRP) dans les mois prochains. Le Réseau sera un réseau informel composé d’entreprises multinationales invitées par les membres de l’OIE pour se rencontrer et discuter librement des questions liées aux relations professionnelles et aux ressources humaines. Le réseau fournira un endroit unique pour les entreprises invitées afin qu’elles discutent des questions mondiales affectant les stratégies en matière de relations professionnelles et de ressources humaines, qu’elles explorent les tendances actuelles et qu’elles échangent leurs avis. Il fournira, en plus, une possibilité pour elles d’être informées spécifiquement par l’OIE sur les tendances et les questions telles qu’elles apparaissent dans les agences des Nations unies, les syndicats et les ONG. Contact OIE : Brent Wilton.</p>	<p>Réseau mondial sur les relations professionnelles</p>
<p>Le Programme de coopération des employeurs hollandais (DECP) développé par la Fédération des employeurs hollandais (VNO-NCW) pour aider les employeurs dans les pays en développement et en transition a maintenant bien commencé. Le DECP a commencé son programme « <i>Renforcement des organisations d’employeurs</i> » en Indonésie à la fin 2006 avec l’aide de l’OIE, du Bureau des activités pour les employeurs du BIT et du Centre de formation de l’OIT. Ce programme est préparé pour aider les organisations d’employeurs en développant des éléments de base de la gestion d’une organisation d’employeurs (le programme en Indonésie a pour but de renforcer les organisations d’employeurs régionales). Le programme est prévu de se dérouler dans de nombreuses autres régions au courant de l’année. Contact OIE : Gary Rynhart.</p>	<p>Programme d’assistance technique hollandais</p>

<p>La Confédération des employeurs des Philippines (ECOP) a organisé à Manille en décembre la 32^{ème} Réunion des Directeurs généraux et des membres des Conseils des Confédérations d'Employeurs d'Asie (ACE). La réunion a principalement servi à coordonner le programme des employeurs dans la sous-région ainsi que leurs contributions aux débats internationaux.</p> <p>Cette réunion annuelle fournit une occasion pour les organisations d'employeurs de la région de partager des informations internes sur la manière dont elles répondent aux questions variées auxquelles elles font face. Le Secrétaire général de l'OIE, Antonio Peñalosa, a participé à une session spéciale préparée pour aider les membres dans la région à mieux intégrer leurs organisations dans les activités et la stratégie de l'OIE. Contact OIE : Brent Wilton.</p>	<p>L'OIE rencontre les leaders des organisations d'employeurs de l'ASEAN</p>
<p>Organisation internationale du Travail</p>	
<p>La 96^{ème} Conférence internationale du Travail de juin prochain est constituée de manière à être une des plus importantes de ces dernières années avec trois commissions techniques qui seront des défis pour les employeurs. La discussion sur la « <i>Promotion des entreprises durables</i> » est, d'un point de vue technique, la plus <i>amicale</i> pour les employeurs depuis de nombreuses années. Toutefois, les premières indications montrent que le rapport pour la discussion aurait une vue bien plus vaste de la question par rapport à ce que les employeurs auraient souhaité. De même, l'approche que les syndicats adopteront n'aidera pas particulièrement. La discussion sur le « <i>Renforcement de la capacité de l'OIT d'appuyer les efforts déployés par ses membres pour atteindre ses objectifs dans le cadre de la mondialisation</i> », aussi connu sous le nom de « Initiative Maupain », est peut-être la question la plus opaque. La discussion doit apparemment être une discussion de procédure sur la manière d'améliorer la relation de l'OIT et de ses activités avec les mandants, mais la confusion règne et, même à ce stade, le concept dans son intégralité, a différentes significations pour chaque groupe. Enfin, la discussion sur la pêche, qui n'avait pu aboutir en 2005, faute de soutien pour son adoption, est de retour à l'ordre du jour. Les premières indications montrant un résultat acceptable sont plus que prometteuses (voir article suivant). Le Secrétariat préparera des guides pour les membres sur tous ces sujets dans les prochains mois.</p>	<p>Conférence internationale du travail</p>
<p>Une table ronde a été organisée à Genève en décembre pour examiner les domaines les plus problématiques (et pour trouver des solutions) de la prochaine discussion sur la pêche lors de la Conférence internationale du Travail. La discussion de la Conférence sur le travail dans le secteur de la pêche s'était terminée en 2005 par la non-adoption de la proposition de convention à cause du caractère trop contraignant de l'instrument proposé qui n'aurait pas été ratifié par un grand nombre de pays, en particulier ceux en développement. Il avait été convenu de revoir la question en 2007.</p> <p>Les questions clés discutées lors de la table ronde ont été : l'examen médical, les effectifs et les heures de repos, l'affectation des pêcheurs (reconnaissance des agences d'emploi privées) et le logement. L'approche proposée par les employeurs – une application progressive – a reçu un certain soutien de la part des deux autres groupes. Si cette approche était adoptée, toutes les dispositions</p>	<p>Table ronde sur les normes du travail pour le secteur de la pêche</p>

<p>et les demandes de la convention seraient obligatoires. <i>Toutefois</i>, chaque Etat membre pourrait, après consultation, mettre en application les dispositions de certains articles (encore à préciser) dans une période maximale de « X » années après ratification, mais seulement si le pays est suffisamment développé ou organisé pour permettre une mise en application efficace des dispositions concernées.</p> <p>Cette discussion lors de la table ronde a permis de clarifier les positions respectives et les incompréhensions. Bien qu'aucun engagement n'ait été pris, les échanges ont, sans doute, ouvert un dialogue qui augmente les chances de succès en juin. Contact OIE : Jean Dejardin.</p>	<p>→ <i>Table ronde sur les normes du travail pour le secteur de la pêche</i></p>
<p>Depuis maintenant de nombreuses années, les activités sectorielles ont été un outil extrêmement utile pour les organisations d'employeurs et leurs membres et un moyen apprécié de communications avec d'autres représentants employeurs et du dialogue social, comme les organisations de travailleurs et les gouvernements. Afin de maintenir la pertinence et l'utilité de cet outil, la session de mars du Conseil d'administration révisera le programme dans son entier.</p> <p>A cet égard, le Secrétariat a reçu de la part des Fédérations syndicales mondiales, un ensemble de propositions dont l'essence est de regrouper en huit les vingt-deux secteurs. Selon elles, ce concept de groupes a pour but de quitter le système de rotation des vingt-deux secteurs sur deux exercices budgétaires et de permettre une plus grande flexibilité tout en accroissant la participation des employeurs et des travailleurs dans les phases de préparation et de planification. De plus, chaque groupe définirait ses propres priorités et développerait les activités qui seraient pertinentes pour les mandants. A la vue du prochain débat, le Secrétariat apprécierait de recevoir toute suggestion des membres sur les moyens d'améliorer le programme actuel. Contact OIE : Jean Dejardin.</p>	<p>Réforme des activités sectorielles du BIT</p>
<p>Dans les conclusions de la discussion sur la coopération technique lors de la Conférence internationale du Travail 2006, l'importance des partenariats public-privé (PPP) avait été clairement notée : « <i>Les partenariats public-privé sont des sources potentielles de financement... L'OIT, dans ses partenariats au titre de la coopération technique, devrait tirer parti des compétences et des contributions apportées par les entreprises privées à la création d'emplois décents et productifs</i> ». Dans le cadre du suivi de cette discussion, un travail est en cours au sein du Bureau pour développer un cadre politique traitant de ces initiatives.</p> <p>Il y a déjà, en effet, des partenariats public-privé en opération au BIT, à savoir l'initiative sur l'emploi des jeunes PREJAL en Amérique latine qui a été lancée à l'instigation de la Confédération espagnole des organisations d'employeurs (CEOE) et par certaines de ses entreprises membres l'année dernière. Toutefois, une hostilité importante existe contre le concept de PPP à la fois au sein du BIT et, en particulier, de la part du Groupe des travailleurs – malgré le fait que les PPP sont de plus en plus courant au sein du système des Nations unies.</p> <p>Le Secrétariat prépare actuellement une publication destinée à aider les organisations d'employeurs et leurs membres dans la mise en place des PPP. A cet égard, si les membres ont des exemples de PPP, en particulier les cas où l'organisation d'employeurs elle-même était ou est actuellement impliquée, ceux-ci sont priés de contacter le Secrétariat. Contact OIE : Brent Wilton.</p>	<p>Partenariats public-privé</p>

Nations unies et autres agences internationales

A la demande de John Ruggie, le Représentant spécial du Secrétaire général des Nations unies pour les droits de l'homme et les entreprises transnationales, et afin de fournir des conseils et des orientations politiques aux membres et aux entreprises, l'OIE, en collaboration avec la Chambre de commerce internationale (CCI) et le Comité consultatif économique et industriel auprès de l'OCDE (BIAC), a développé un document conjoint sur le rôle des entreprises et les droits de l'homme dans les zones à déficit de gouvernance. Le document est actuellement disponible sur le site de l'OIE : www.ioe-emp.org.

La première partie de ce document explore les questions auxquelles font face les entreprises opérant dans les zones à déficit de gouvernance et comment elles peuvent contribuer à la promotion des droits de l'homme dans ces situations souvent difficiles et complexes. Toutefois, le document souligne la primauté du rôle des gouvernements dans la promotion et la protection des droits de l'homme et mentionne que les efforts des entreprises doivent être vus comme complémentaires à ce rôle étant donné les limitations juridiques et pratiques auxquelles fait face tout acteur non étatique. Dans la seconde partie, le document identifie les actions que les entreprises peuvent mener individuellement ou en collaboration avec d'autres pour répondre efficacement aux situations de dilemmes. Contact OIE : [Brent Wilton](#).

Entreprises
et droits de
l'homme

Le travail sur un guide pour les PME et le Pacte mondial par un Groupe de travail international du Pacte mondial sur les PME, dont l'OIE est membre, avance et un projet est prévu pour la fin du mois prochain.

La réflexion actuelle est que le projet devrait être composé de trois composantes différentes. En premier, une base de données pour être utilisée par les modérateurs travaillant sur l'implication des entreprises et sur leurs formations – comme les réseaux locaux et les points focaux du Pacte mondial. Cela inclurait les examens des littératures existantes, des outils disponibles, des exemples de bonnes pratiques des PME et du Pacte mondial et ainsi de suite. La deuxième composante serait un guide opérationnel pour les petites entreprises (ceux de moins de 50 employés) sur les principes du Pacte mondial et leur mise en application, qui ne dépasserait pas 3 ou 4 pages. La troisième composante serait le même guide pour les entreprises de tailles moyennes (50-250 employés). Il est prévu que ce travail sera prêt pour le Sommet des leaders du Pacte mondial qui se tiendra à Genève au début juillet.

Si les membres ont des exemples de participation de PME avec un des principes du Pacte qui seraient une contribution utile au projet, ils sont priés de contacter le Secrétariat. Contact OIE : [Gary Rynhart](#).

Pacte mondial
et PME

Responsabilité sociale des entreprises – derniers développements

- Le détaillant américain GAP a accru l'implication des syndicats, à savoir la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir, en évaluant les conditions de travail chez ses fournisseurs. Auparavant, GAP se reposait davantage sur les ONG par rapport aux syndicats dans leurs projets.
www.gapinc.com/public/SocialResponsability/sr_fac_partner_csp.shtml

- Le Programme des Nations unies pour l'environnement (PNUE) a établi en décembre un groupe de travail pour amener les principes socialement responsables des entreprises dans la sphère de l'investissement immobilier. www.unepfi.org/work_streams/property
- Des contrôles surprises sur les livraisons et des vérifications aléatoires des enregistrements font partie des mesures acceptées récemment au Botswana par les membres du processus de Kimberley qui est un forum réunissant le Gouvernement, les entreprises et des ONG. www.kimberleyprocess.com
- Les dirigeants de certaines des plus grandes sociétés comptables ont demandé que les systèmes comptables financiers prennent en compte d'autres indicateurs non financiers sur la santé des entreprises – y compris des facteurs sociaux et environnementaux. Un processus de consultation est en cours pour déterminer quels genres d'information non financière, les parties veulent publier. www.globalpublicpolicysymposium.com
- Huit des plus grandes entreprises de production électrique ont publié un agenda pour une action concertée sur les émissions de gaz à effet de serre. www.wbcsd.org
- Les inquiétudes grandissent au Royaume-Uni sur le fait que les entreprises ne sauront pas ce qu'elles doivent inclure dans leurs examens annuels demandés par la nouvelle loi britannique sur les entreprises. www.dti.gov.uk/bbf/co-act-2006/index.html
- La multinationale de l'aluminium Alcan a introduit une nouvelle politique qui traite des peuples indigènes dans ses 440 sites à travers le monde. La convention n° 169 relative aux peuples indigènes et tribaux est au centre actuellement d'efforts promotionnels importants de la part du BIT, notamment en Amérique latine. www.alcan.com

Principales réunions à venir

- | | | |
|-------------------------------|---|---|
| 7 - 16 février | → | Présentation de la Déclaration commune OIE-CCI lors de la 45 ^{ème} session de la Commission des Nations unies pour le développement social (<i>New York</i>) |
| 22 - 23 février | → | Conférence des organisations d'employeurs d'Afrique australe, centrale, et orientale (<i>Gaborone, Botswana</i>) |
| 8 - 30 mars | → | 298 ^{ème} session du Conseil d'administration du BIT et ses commissions (<i>Genève</i>) |
| 23 - 24 mars | → | Comité de direction de l'OIE (<i>Genève</i>) |
| 24 - 27 avril | → | Onzième réunion régionale africaine (<i>Addis-Abeba, Ethiopie</i>) |
| 6 - 8 mai | → | Réunion des ministres du travail et de l'emploi du G8 (<i>Dresde, Allemagne</i>) |
| 29 mai | → | Conseil général de l'OIE (<i>Genève</i>) |
| 30 mai - 1 ^{er} juin | → | 96 ^{ème} session de la Conférence internationale du Travail (<i>Genève</i>) |
| 5 - 6 juillet | → | Sommet des leaders du Pacte mondial (<i>Genève</i>) |