



## PREMIÈRE QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Suite à donner au Colloque sur la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale et les initiatives multilatérales connexes**

1. En novembre 2003, l'OIT a organisé un Colloque sur la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale et les initiatives multilatérales connexes. Le colloque a réuni un petit groupe de mandants tripartites de l'OIT pour un échange de vues informel avec des représentants de la Commission européenne, du bureau du Haut Commissaire aux droits de l'homme, de l'Organisation de coopération et de développement économiques, du bureau du Pacte mondial des Nations Unies et du groupe de la Banque mondiale. A sa 289<sup>e</sup> session, en mars 2004, le Conseil d'administration du BIT a approuvé une recommandation de la Sous-commission sur les entreprises multinationales invitant les organisations internationales représentées au colloque à assister en tant qu'observateurs, à la réunion de la sous-commission qui aura lieu durant la 291<sup>e</sup> session du Conseil d'administration, réunion au cours de laquelle elle étudiera la suite pouvant être donnée au colloque. Le Bureau a envoyé des invitations en conséquence.
2. Etant donné que, de par sa nature, le colloque n'a adopté ni conclusion ni recommandation, les participants sont convenus que la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale et les initiatives multilatérales connexes offre un cadre utile et global pour promouvoir la responsabilité sociale des entreprises dans le domaine du travail. Les participants sont également convenus que les organisations internationales devraient coopérer plus étroitement au niveau national pour chercher à renforcer l'impact positif de l'investissement étranger direct sur le développement et à favoriser un plus grand respect des principes et droits fondamentaux au travail. Les participants ont aussi jugé souhaitable que les différentes organisations coordonnent mieux leurs activités promotionnelles et de recherche dans le domaine de la responsabilité sociale des entreprises. Le présent document a pour but de fournir à la sous-commission les informations de base nécessaires sur les instruments et activités des organisations internationales susmentionnées et d'indiquer les voies possibles d'une coopération plus étroite.

## **Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale**

3. L'importance accrue que les entreprises multinationales ont prise dans l'économie mondiale au cours des années soixante et soixante-dix a suscité un débat approfondi qui a débouché sur des tentatives d'élaboration d'instruments internationaux visant à réguler leur conduite et à définir les modalités de leurs relations avec les pays d'accueil. Après de vastes consultations et négociations entre les représentants des gouvernements, ceux des organisations d'employeurs et ceux des organisations de travailleurs, le Conseil d'administration du BIT a adopté en 1977 la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les EMN). En 2000, il a révisé la Déclaration sur les EMN pour tenir compte de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Aujourd'hui, la Déclaration sur les EMN représente une série sans équivalent de directives pour une action volontaire sur les questions de travail et le seul instrument sur lequel les partenaires sociaux se soient entendus sur la base de normes universelles. La Déclaration sur les EMN vise à susciter de bonnes pratiques et orientations dans l'investissement international et à promouvoir des partenariats fondés sur le dialogue social. Elle constitue donc un outil important dans le contexte de l'Agenda de l'OIT pour le travail décent qui a pour but de veiller à ce que l'emploi soit librement choisi, conforme aux principes et droits fondamentaux au travail et qu'il fournisse un revenu suffisant pour satisfaire les besoins économiques essentiels et assurer un niveau suffisant de protection sociale.
4. La Déclaration sur les EMN s'inspire directement des principes sur lesquels reposent les conventions et recommandations pertinentes de l'OIT. Ses deux objectifs sont interdépendants: encourager les entreprises multinationales à contribuer positivement au progrès économique et social et minimiser et résoudre les difficultés que leurs diverses opérations peuvent soulever. La Déclaration sur les EMN s'attache à promouvoir ces objectifs en fournissant des orientations aux entreprises multinationales ainsi qu'aux gouvernements et aux organisations d'employeurs et de travailleurs dans les pays d'accueil sur les mesures sociales susceptibles d'être prises individuellement et conjointement. La Déclaration aborde respectivement la politique générale, l'emploi, la formation, les conditions de travail et de vie et les relations professionnelles.
5. Pour ce qui est de la politique générale, la Déclaration sur les EMN recommande l'observation de la législation nationale, le respect des normes internationales, y compris explicitement des principes et droits fondamentaux au travail, et l'adhésion aux priorités de développement des pays d'accueil. La Déclaration sur les EMN ne vise pas à instaurer un traitement spécial pour les entreprises multinationales ou les entreprises nationales et ses principes traduisent de bonnes pratiques et orientations pour toutes les entreprises.
6. Dans le domaine de l'emploi, la Déclaration sur les EMN favorise la promotion d'un emploi productif dans les entreprises multinationales, directement et par le biais de liens avec quelques entreprises locales, l'emploi de ressortissants du pays d'accueil, l'égalité de chances et de traitement et une plus grande sécurité de l'emploi lors de l'établissement ou de la restructuration de leurs activités.
7. La Déclaration sur les EMN encourage la coopération pour l'élaboration de politiques et programmes de formation professionnelle qui répondent aux besoins des entreprises multinationales et des pays d'accueil et qui établissent un lien entre le développement des compétences et l'orientation professionnelle, d'une part, et l'emploi, d'autre part. En outre, les entreprises multinationales sont incitées à contribuer au développement du secteur privé en participant, avec les entreprises nationales, à des programmes locaux de développement des qualifications et en fournissant les services d'un personnel de formation pour aider à mettre en œuvre la formation.

8. Dans le domaine des conditions de travail et de vie, les entreprises multinationales sont invitées à offrir des salaires, des prestations et des conditions de travail qui ne devraient pas être moins favorables pour les travailleurs que ceux qu'accordent les employeurs comparables et à garantir les normes de sécurité et d'hygiène les plus élevées. Pour assurer l'abolition du travail des enfants, les entreprises multinationales ainsi que les entreprises nationales devraient respecter la législation relative à l'âge minimum d'admission à l'emploi.
9. En ce qui concerne les relations professionnelles, les parties devraient respecter la liberté syndicale et le droit de négociation collective et aussi prévoir des systèmes de consultation sur les questions d'intérêt commun.
10. Pour pouvoir mettre en évidence les exemples de bonnes pratiques et pour identifier les tendances qui se dessinent, l'OIT entreprend des travaux de recherche et des études périodiques sur l'application de la Déclaration sur les EMN dans les Etats Membres. Les résultats des enquêtes sont fondés sur les réponses aux questionnaires approuvés par le Conseil d'administration et envoyés aux gouvernements ainsi qu'aux organisations d'employeurs et de travailleurs dans tous les Etats Membres de l'OIT.
11. La Déclaration sur les EMN comprend également une procédure d'interprétation en vertu de laquelle le Conseil d'administration peut être invité à clarifier la signification ou l'applicabilité d'une ou de plusieurs dispositions de la Déclaration sur les EMN.

## **Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales**

12. Adoptés en 1976 et révisés en 2000, les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (Principes directeurs de l'OCDE) ont des origines semblables à celles de la Déclaration sur les EMN. Ils contiennent des recommandations non contraignantes qui prévoient «des principes et des normes volontaires de comportement responsable des entreprises dans le respect des lois applicables». Les objectifs des Principes directeurs de l'OCDE sont les suivants: faire en sorte que les activités des entreprises multinationales s'exercent en harmonie avec les politiques des gouvernements; renforcer la confiance mutuelle entre les entreprises et les sociétés dans lesquelles elles exercent leurs activités; améliorer l'environnement pour l'investissement étranger; enfin accroître la contribution des entreprises multinationales au développement durable. Les Principes directeurs de l'OCDE s'adressent non seulement aux entreprises multinationales, mais aussi aux entreprises locales, y compris aux petites et moyennes entreprises. En outre, les entreprises multinationales sont invitées à encourager, dans la mesure du possible, leurs partenaires commerciaux à appliquer les Principes directeurs.
13. Les Principes directeurs de l'OCDE sont détaillés et couvrent un large éventail de questions. Bien que moins spécifiques que la Déclaration sur les EMN pour ce qui est des questions sociales et de travail, le texte mentionne la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, alors que dans le commentaire concernant l'emploi et les relations professionnelles il est indiqué que «les Principes directeurs reflètent les dispositions pertinentes de la Déclaration de 1998 et de la Déclaration sur les EMN». Il est aussi précisé que la Déclaration sur les EMN «peut donc être utile pour la bonne compréhension des Principes directeurs en ce qu'elle est plus approfondie».
14. Trente pays membres de l'OCDE et huit pays non membres ont souscrit aux Principes directeurs. Les gouvernements qui y ont souscrit sont tenus de créer des points de contact nationaux, qui sont d'ordinaire de hauts responsables ou des organismes gouvernementaux. Les points de contact nationaux ont pour tâches d'informer les entreprises au sujet des

Principes directeurs de l'OCDE (y compris en les traduisant dans les langues locales), de promouvoir le respect de ces principes et de répondre aux demandes des parties intéressées. Les points de contact nationaux servent de forum de discussion au niveau national avec les syndicats, les organisations d'employeurs, les ONG et les autres parties intéressées, pour toutes les questions concernant les Principes directeurs, y compris les cas pratiques où l'une des parties estime que les Principes directeurs de l'OCDE n'ont pas été dûment observés. Les points de contact nationaux ouvrent alors une enquête et s'efforcent d'aider les parties à parvenir à un accord. En outre, les points de contact nationaux présentent des rapports et se réunissent chaque année pour mettre en commun leurs données d'expérience. Les rapports des points de contact nationaux sont soumis au Comité de l'investissement international et des entreprises multinationales (CIME) de l'OCDE, qui détermine si les points de contact nationaux s'acquittent de leurs responsabilités et interprètent correctement les Principes directeurs. Le CIME invite toujours les organisations d'employeurs et de travailleurs, les ONG et les autres parties intéressées à exprimer leurs points de vue et font périodiquement rapport au conseil de l'OCDE sur les questions couvertes par les Principes directeurs.

15. Les Principes directeurs de l'OCDE encouragent les entreprises multinationales à élaborer des règlements internes et à informer leurs salariés des politiques de l'entreprise (y compris par des programmes de formation). Ils invitent également les entreprises à communiquer des informations et des rapports sur les résultats obtenus (pour l'entreprise dans son ensemble) au regard des politiques de l'entreprise (y compris des informations sur les relations avec les salariés et sur la sécurité et la santé). Les entreprises doivent aussi mettre au point des systèmes efficaces de gestion qui tiennent compte des dispositions des Principes directeurs.

## **Pacte mondial**

16. En 1999, devant le Forum économique mondial, le Secrétaire général des Nations Unies, M. Kofi Annan, a lancé aux dirigeants d'entreprise du monde entier le défi de faire en sorte que «le marché mondial profite à tous». Il a appelé ce défi le Pacte mondial. Il s'agissait pour lui d'un partenariat qui inciterait les entreprises en même temps que l'Organisation des Nations Unies, ses institutions, le monde syndical et la société civile à montrer qu'une économie mondialisée peut être à la fois durable et favorable à l'inclusion. Pour y parvenir, les principales parties prenantes devraient parvenir à une communauté de vues sur des valeurs et principes universels et devraient les respecter. Le Pacte mondial comporte dix principes dans les domaines des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la transparence. Ces principes reposent sur la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement et la Convention des Nations Unies contre la corruption.
17. Dans le domaine des droits de l'homme, le Pacte mondial invite les entreprises à promouvoir et à respecter les droits de l'homme reconnus sur le plan international dans leur sphère d'influence et à ne pas se faire complices de violations des droits fondamentaux. Dans le domaine du travail, le Pacte mondial leur demande de respecter l'exercice de la liberté d'association et de reconnaître le droit à la négociation collective; de contribuer à éliminer toutes les formes de travail forcé et obligatoire et à abolir le travail des enfants; enfin d'éliminer la discrimination en matière d'emploi et d'exercice d'une profession. Dans le domaine de l'environnement, les entreprises devraient promouvoir une approche prudente des grands problèmes touchant l'environnement; prendre des initiatives en faveur de pratiques environnementales plus responsables et encourager la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement. Pour ce qui est de la

transparence, les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

18. Lors du Sommet des dirigeants du Pacte mondial en juin 2004, auquel le Directeur général a assisté, plus de 1 700 entreprises, petites et grandes, de pays industriels comme de pays en développement, ont officiellement relevé le défi en s'engageant par écrit auprès du Secrétaire général à intégrer le Pacte mondial et ses principes dans leurs stratégies et activités commerciales et à travailler avec les autres parties prenantes à la réalisation des Objectifs de développement de l'ONU pour le Millénaire.
19. Pour atteindre ces objectifs, le Pacte mondial préconise quatre types d'activités: les dialogues sur les mesures à prendre, la formation, les réseaux locaux et les projets. Les dialogues rassemblent les entreprises, les institutions de l'ONU, les syndicats, les organisations non gouvernementales et d'autres acteurs qui essaient de trouver des solutions aux problèmes actuels. La formation consiste à exposer des cas exemplaires de pratiques commerciales fondées sur les principes du Pacte mondial au moyen des rapports annuels et des publications figurant sur le site Web du Pacte mondial. En outre, le Pacte mondial a créé un réseau réunissant des entreprises, des universités et des organisations ayant des activités dans le domaine de la responsabilité sociale des entreprises. Ce réseau élabore et analyse des études de cas pour permettre à des entreprises de tirer parti de l'expérience acquise par d'autres entreprises. Des réseaux locaux sont conçus pour favoriser la mise en œuvre des principes; l'enseignement mutuel et l'échange d'informations; l'organisation de dialogues locaux/régionaux sur les questions liées à la mondialisation; et le recrutement d'entreprises supplémentaires. Le Pacte mondial encourage également les entreprises à participer à des projets de partenariat avec des institutions des Nations Unies et des organisations de la société civile pour favoriser la réalisation des Objectifs de développement des Nations Unies pour le Millénaire.

## Commission européenne

20. En 2001, la Commission européenne a publié un Livre vert sur la responsabilité sociale des entreprises, suivi d'une communication en 2002. Ce dernier document a mis en route un processus de consultations dans le cadre du Forum multipartite européen sur la responsabilité sociale des entreprises. Le forum a organisé une série de tables rondes qui ont étudié des questions telles que le rapport entre la responsabilité sociale des entreprises et la compétitivité («analyse de rentabilité»); la contribution de la responsabilité sociale des entreprises au développement durable (en particulier dans les pays en développement) et à l'intégration des questions d'égalité entre les sexes; les éléments spécifiques aux PME et les questions liées à la chaîne d'approvisionnement; l'efficacité et la crédibilité des codes de conduite; l'élaboration de directives et de critères conçus d'un commun accord concernant l'évaluation, l'établissement de rapports et les questions d'assurance; les directives concernant les systèmes d'étiquetage (intégrant les normes fondamentales du travail et celles de l'environnement); et les informations à communiquer sur les politiques concernant l'investissement socialement responsable en rapport avec les caisses de retraite et les fonds destinés aux particuliers. Le rapport du forum, publié en juin 2004, entérine la définition suivante de la responsabilité sociale des entreprises donnée par la Commission européenne: «l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes». Le rapport considère que la responsabilité sociale des entreprises peut apporter «... une contribution concrète et efficace à la mise en œuvre globale et au renforcement des valeurs et principes fondamentaux...» et reconnaît l'importance de la Déclaration sur les EMN, des Principes directeurs de l'OCDE et du Pacte mondial des Nations Unies et les considère comme des points essentiels de référence. Après avoir analysé les forces, les difficultés et les indicateurs de succès de la responsabilité sociale des entreprises, le

rapport recommande de faire mieux connaître et mieux comprendre la responsabilité sociale des entreprises, de développer les capacités et les compétences permettant de lui accorder une place importante et de lui garantir un environnement propice. La Commission européenne devrait publier une autre communication vers la fin de 2004 pour donner suite au rapport.

## **Banque mondiale**

21. Ces dernières années, la Banque mondiale a mené des activités de plus en plus importantes dans le domaine de la responsabilité sociale des entreprises. Si elle a concentré dans un premier temps son attention sur la promotion de partenariats pour le développement durable entre secteur public et secteur privé, elle a créé récemment un service dit Pratique de la responsabilité sociale de l'entreprise (Pratique RSE). La tâche principale de ce service est de prodiguer des conseils techniques aux gouvernements de pays en développement sur la responsabilité du secteur public à l'égard de la responsabilité sociale des entreprises et de les aider à mettre au point des moyens d'action. Il a mis sur pied un cadre pour l'établissement de diagnostics et un outil d'évaluation comprenant des listes de contrôle pour vérifier où en sont les entreprises dans le domaine de la RSE, de même qu'une liste de mesures que peuvent prendre les pouvoirs publics. Ces mesures consistent notamment à «prescrire» (mise en place du cadre juridique et de sanctions), à «faciliter» (incitations, dialogue avec les parties prenantes, harmonisation des orientations et codes non contraignants), à «établir des partenariats» (combinant les ressources publiques avec celles du secteur privé) et à «fournir un appui» (soutien politique aux entreprises qui se comportent bien du point de vue de leur responsabilité sociale).
22. Ce service apporte également un appui technique aux autres unités de la Banque mondiale, essentiellement sur une base sectorielle, en rapport avec les opérations de prêt et les analyses économiques. Il collabore en outre avec le Service-conseil pour l'investissement étranger de la Banque et conseille les gouvernements sur les grands axes de la RSE qui peuvent permettre à un pays d'attirer davantage d'investissements étrangers directs.

## **Société financière internationale**

23. La Société financière internationale (SFI) s'efforce de promouvoir de diverses manières la responsabilité sociale des entreprises. L'élément principal de son action est sa procédure d'évaluation des incidences sociales et environnementales que peuvent avoir ses opérations de prêt dans les pays en développement. L'évaluation est fondée sur une liste d'exclusion, dix mesures de sauvegarde et 30 directives, élaborées après consultation des parties prenantes. Pour pouvoir bénéficier d'un financement de la SFI, un projet ne peut comporter des activités mentionnées dans la liste d'exclusion et doit satisfaire aux mesures de sauvegarde et aux directives applicables. Si la SFI décide d'investir dans le projet, les résultats sont aussi contrôlés en fonction des normes applicables. En outre, la SFI a établi des notes de bonne pratique pour donner des orientations supplémentaires dans des domaines particuliers. Ces notes ne sont cependant pas prises en compte dans la procédure d'évaluation.
24. La SFI offre également des services consultatifs aux bailleurs de fonds pour les aider à déceler les projets qui risqueraient d'avoir une incidence sociale et environnementale négative. Elle organise des visites sur le terrain pour obtenir des informations de première main et rencontrer le bailleur de fonds et les représentants des groupes touchés ainsi que des visites sur le lieu du projet pour suivre les résultats sur le plan social et environnemental des projets déjà approuvés. En cas de manquement, la SFI établit la procédure appropriée à suivre. Après avoir bénéficié d'un investissement, l'entreprise

intéressée doit présenter chaque année à la SFI des rapports d'évaluation et de surveillance sociale et environnementale (y compris des informations détaillées sur la santé et la sécurité et sur l'action entreprise concernant le travail des enfants).

25. La SFI a créé un dispositif de l'entreprise citoyenne destiné à aider ses clients et le secteur privé dans les marchés émergents à mieux comprendre les questions relatives à la responsabilité sociale des entreprises. Ce dispositif recueille des données et des informations sur les avantages commerciaux de la responsabilité sociale des entreprises et traite des questions telles que les droits de l'homme, l'emploi, la formation, la sécurité et la santé au travail, l'actionnariat des salariés, les systèmes de certification et le VIH/SIDA, au moyen d'une formation, d'ateliers, de recueils de bonnes pratiques et de groupes de discussion. Le dispositif assure d'ordinaire ses activités en partenariat avec des entreprises multinationales, des associations commerciales, des syndicats, des ONG, des institutions des Nations Unies et d'autres acteurs.
26. Le dispositif applique un cadre de durabilité pour classer les projets. Le respect des dispositions contenues dans les conventions de l'OIT (même si celles-ci n'ont pas été ratifiées par le pays concerné), à savoir l'adhésion aux principes de la liberté syndicale et de la négociation collective, l'octroi d'une formation, l'égalité des chances, le paiement de salaires plus élevés que la moyenne, la fourniture de prestations de base telles qu'un système d'assurance maladie et un régime de pension pour le personnel, le respect de la réglementation sur la durée du travail, l'information sur le VIH/SIDA, l'insertion de clauses de conformité dans les contrats des fournisseurs ainsi que l'emploi de catégories vulnérables sont autant d'éléments qui figurent sur la liste des indicateurs utilisés dans le cadre en question.
27. Autre activité de la SFI, le dispositif pour des marchés financiers durables, qui offre une formation et une assistance technique aux intermédiaires financiers de la SFI et au secteur financier sur les marchés émergents, dans des domaines tels que les fonds pour l'environnement, l'investissement éthique et les systèmes de gestion du risque social et environnemental.
28. La SFI exige que les projets soient conformes au droit international ainsi qu'à la législation nationale des pays d'accueil, y compris ceux qui défendent les normes fondamentales du travail. Sa liste d'exclusion contient maintenant des dispositions sur le travail des enfants et le travail forcé. Elle a également publié une note de bonne pratique sur la conduite à adopter face au travail des enfants sur le lieu de travail et dans la chaîne d'approvisionnement. Après avoir fait le point sur ses mesures de sauvegarde, la SFI envisage d'ajouter à la liste d'exclusion des dispositions sur la liberté syndicale et la négociation collective de même que sur la discrimination.
29. En ce qui concerne l'emploi, la note de bonne pratique sur la manière de traiter la dimension sociale des projets du secteur privé recommande l'emploi de citoyens du pays d'accueil ainsi qu'une analyse d'impact des investissements sur les femmes et les groupes vulnérables ainsi qu'un examen des conditions socio-économiques qui empêcheraient l'accès équitable aux possibilités offertes par l'investissement. La note appelle l'attention sur l'incidence de l'investissement sur l'emploi, particulièrement au regard des compressions d'effectifs, et indique que la formation est un moyen d'augmenter la valeur des projets d'investissement.
30. La SFI compte plusieurs directives sur la sécurité et la santé. Des directives spécifiques concernent des branches d'activité, des secteurs ou des types de projet, alors que d'autres portent sur la sécurité et la santé en général. Ces directives invitent les entreprises à introduire des systèmes appropriés de gestion de la sécurité et de la santé (politiques, identification préventive des risques, formation des salariés, plans d'urgence, suivi,

évaluation et communication des résultats). Les bénéficiaires des projets doivent veiller à ce que les fournisseurs, les prestataires de services, les entrepreneurs et les sous-traitants suivent des pratiques comparables.

## Bureau du Haut Commissariat aux droits de l'homme

31. En 2003, la Sous-commission de la promotion et de la protection des droits de l'homme de l'ONU, organisme composé de 26 experts des droits de l'homme, a adopté un document intitulé «Normes sur la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises» et a recommandé que la Commission des droits de l'homme de l'ONU, qui comprend 53 représentants des Etats membres de l'ONU, examine le document en vue de son adoption officielle. A la session d'avril 2004, la Commission des droits de l'homme, prenant note du document, a prié le bureau du Haut Commissariat aux droits de l'homme d'établir un rapport définissant la portée et le statut juridique des initiatives et des normes existantes concernant la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises et d'identifier les questions en suspens.
32. En vue d'établir ce rapport, le Haut Commissariat aux droits de l'homme a engagé un vaste processus de consultation avec toutes les parties prenantes, y compris les Etats, les entreprises multinationales, les organisations patronales et les associations de salariés, les organisations et organismes internationaux concernés, les organes de suivi des traités et les ONG. Le rapport sera soumis à la commission à sa prochaine session en mars-avril 2005 «... afin qu'elle définisse les possibilités de renforcer les normes sur la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales ... et de les mettre en œuvre».

## Coopération

33. Comme en témoigne notamment le rapport final du Forum pluripartite européen sur la responsabilité sociale des entreprises, la complémentarité de la Déclaration sur les EMN, des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et du Pacte mondial de l'ONU est de plus en plus largement reconnue. Pris ensemble, ces trois instruments sembleraient constituer un fondement commun servant à étayer les activités des organisations internationales dans le domaine de la responsabilité sociale des entreprises, en particulier dans les pays en développement, où les initiatives volontaires prises dans ce domaine et fondées sur les principes universels peuvent contribuer dans une large mesure à promouvoir et à créer le travail décent.
34. Les paragraphes ci-après contiennent quelques suggestions, soumises à la sous-commission pour examen, sur la façon dont l'OIT pourrait coopérer plus étroitement avec les organisations internationales représentées au Colloque sur la Déclaration sur les EMN en vue de promouvoir une plus large observation de ses dispositions.

## OCDE

35. De bonnes perspectives de coopération semblent exister entre l'OCDE et l'OIT. L'une des fonctions des points de contact nationaux eu égard aux Principes directeurs de l'OCDE est d'entreprendre des activités promotionnelles. Celles-ci pourraient également s'étendre aux dispositions de la Déclaration sur les EMN. Les points de contact nationaux pourraient assez aisément diffuser des informations sur les deux instruments et mettre l'accent sur leur complémentarité. Pour que ces points de contact nationaux puissent agir avec



efficacité, l'OIT pourrait organiser une formation spécialement conçue pour ceux qui ne connaissent pas très bien les dispositions de la Déclaration.

36. Autre domaine possible de coopération: les procédures relatives aux cas particuliers. La plupart des cas soumis aux points de contact nationaux portent sur des questions de travail et d'emploi. Les procédures utilisées par les différents points de contact nationaux dépendent dans une large mesure de la connaissance qu'ils ont des questions de travail et d'emploi auxquelles se réfèrent les Principes directeurs de l'OCDE. L'OIT pourrait fournir aux points de contact nationaux, sur leur demande, les informations pertinentes dont elle dispose.

## Pacte mondial

37. Dans son rapport intitulé «Une mondialisation juste. Créer des opportunités pour tous», la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation a invité l'OIT à «suivre de près sa participation au Pacte mondial, évaluer le potentiel du projet et veiller à renforcer encore son efficacité». Les suggestions ci-après visent à donner effet à cette recommandation.
38. Une étude d'impact récente du Pacte mondial a recommandé le renforcement des réseaux du Pacte mondial au niveau national. Dans l'idéal, ces réseaux devraient inclure les entreprises participantes, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les ONG, les universités, des représentants des institutions des Nations Unies et des responsables gouvernementaux. L'OIT pourrait aider ces réseaux à servir de cadre pour le dialogue social en renforçant la capacité des organisations de travailleurs et d'employeurs à participer activement à leurs activités.
39. Vu la modicité des ressources humaines et financières et pour éviter toute confusion et chevauchement entre les différentes initiatives locales, il serait souhaitable que les réseaux nationaux du Pacte mondial s'emploient à promouvoir et à entreprendre des activités qui soient fondées non seulement sur les principes du Pacte mondial, mais aussi sur la Déclaration sur les EMN ainsi que sur les Principes directeurs de l'OCDE. Cette approche est déjà adoptée dans le cadre d'un projet de coopération technique exécuté par l'OIT et financé par le gouvernement de l'Italie. Actuellement testée en Albanie, en Italie, au Maroc et en Tunisie, elle pourrait être reproduite ailleurs à un coût relativement bas.
40. L'accent mis sur l'enseignement et le partage de bonnes pratiques constitue un élément central du Pacte mondial. De multiples études de cas et exemples ont déjà été présentés par les entreprises participantes, alors qu'un module intégré de matériels de formation sur les dix principes du Pacte mondial est en cours d'élaboration. Des informations sur la Déclaration sur les EMN et sur les Principes directeurs de l'OCDE pourraient être ajoutées à ce module.

## Commission européenne

41. En juillet 2004, la Commission européenne et l'OIT ont conclu un accord de partenariat en vue de renforcer leur coopération et d'intensifier l'action qu'ils mènent en commun pour lutter contre la pauvreté et promouvoir le travail décent dans les pays en développement. L'un des domaines mis en évidence dans cet accord pour une coopération plus étroite est la responsabilité sociale des entreprises. Les deux organisations créeront dans un proche avenir un groupe de travail chargé de mettre au point des propositions concrètes de coopération dans ce domaine. Cette coopération pourrait se concrétiser, par exemple, par des recherches conjointes, des séminaires visant à faire mieux connaître aux fonctionnaires

intéressés de la Commission européenne les dispositions de la Déclaration sur les EMN, et par des projets de coopération technique dans les pays en développement.

## **Banque mondiale**

42. Comme il est indiqué plus haut, le service dit Pratique RSE de la Banque mondiale aide des gouvernements de pays en développement à prendre des initiatives en matière de responsabilité sociale des entreprises. Ses travaux dans ce domaine pourraient tirer avantage d'une participation accrue de l'OIT aux évaluations par pays et aux activités pilotes concernant les questions de travail. En outre, la formation à la responsabilité sociale des entreprises offerte par l'Institut de la Banque mondiale pourrait mettre en évidence l'importance de la Déclaration sur les EMN en tant que cadre de référence largement reconnu, global et axé sur le développement, pour les activités menées à cet égard dans le domaine du travail.

## **Société financière internationale**

43. La coopération avec la SFI (et pour cette question avec les autres institutions financières internationales) pourrait prendre la forme d'ateliers sur l'approche et les dispositions de la Déclaration sur les EMN, en faisant ressortir en particulier les principes et droits fondamentaux au travail, et cela à l'intention des fonctionnaires chargés d'évaluer les aspects sociaux des opérations de prêt. Il pourrait aussi être utile d'envisager l'octroi d'une formation au niveau des pays, par l'intermédiaire des organisations d'employeurs et avec la coopération des organisations de travailleurs, pour les bénéficiaires de crédits de la SFI, pour qu'ils prennent mieux conscience de l'importance du dialogue social.

## **Bureau du Haut Commissariat aux droits de l'homme**

44. Il faudra attendre l'issue des consultations engagées par le bureau du Haut Commissariat aux droits de l'homme et toute décision ultérieure de la Commission des droits de l'homme des Nations Unies pour formuler des propositions en vue d'une coopération future avec cet organisme. Cependant, il ne fait aucun doute que l'OIT devra être pleinement associée à tout projet de proposition qui ferait référence à l'Organisation et à ses instruments et procédures.

45. *La sous-commission voudra sans doute exprimer ses vues sur les propositions de coopération avec d'autres organisations internationales qui visent à promouvoir une plus large observation des dispositions de la Déclaration sur les EMN.*

Genève, le 7 septembre 2004.

*Point appelant une décision:*                      paragraphe 45.