

**POUR INFORMATION**

TROISIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Mises à jour concernant les activités liées à la RSE**a) Activités du Bureau**

1. Le présent document, demandé par la Sous-commission sur les entreprises multinationales¹, résume les activités menées par l'OIT et les autres organisations internationales en matière de RSE. Il met à jour les informations communiquées à la sous-commission en mars 2004².
2. Pour faire suite aux exposés présentés respectivement à la session de novembre 2005 par M. Tapiola, directeur exécutif du Secteur des normes et des principes et droits fondamentaux au travail, M. Diop, directeur exécutif du Secteur de la protection sociale, et M^{me} Paxton, directrice exécutive du Secteur du dialogue social, chacun des secteurs a fourni des informations complémentaires sur les activités qui peuvent présenter de l'intérêt pour la sous-commission.

Secteur des normes et des principes et droits fondamentaux au travail

3. Le Secteur des normes et des principes et droits fondamentaux au travail est au service des organes de contrôle et de ceux qui sont chargés du règlement des plaintes relatives aux normes internationales du travail et au suivi de la Déclaration de 1998. En tant qu'employeurs, les entreprises ont un rôle à jouer dans ces différents mécanismes, qui sont essentiellement tripartites, et le secteur s'efforce de fournir des informations utiles et une assistance aux organisations d'employeurs. Les organisations d'employeurs nationales reçoivent systématiquement un double des rapports transmis par les gouvernements en vertu de l'article 22 au sujet des conventions ratifiées et de leurs rapports transmis en vertu de l'article 19 aux fins de l'étude d'ensemble annuelle. De son côté, le Bureau s'assure que ces organisations reçoivent un double des commentaires des organes de contrôle, de façon que les employeurs soient informés de tous problèmes résultant de l'application des conventions ratifiées et puissent, comme les syndicats, exercer leur droit de faire des

¹ Document GB.294/10, paragr. 57 e).

² Document GB.289/MNE/2.

observations en transmettant des informations et des avis supplémentaires (lesquels sont jugés fort utiles par les organes de contrôle, qui en assurent le suivi avec les gouvernements). De même, les organisations reçoivent copie des rapports annuels transmis par les gouvernements en vertu du suivi de la Déclaration de 1998 et des rapports des Experts-conseillers, et elles ont la faculté d'exprimer leurs propres points de vue sur les principes et droits fondamentaux. Sur ces bases, le Bureau fournit des services officiels aux employeurs, par l'entremise de leurs organisations nationales, à la fois sur la nature des obligations souscrites en vertu de la Constitution de l'OIT et des conventions ratifiées et sur les possibilités offertes aux entreprises, en tant qu'employeurs, de faire appel aux instances de l'OIT.

4. Comme les normes internationales du travail et les principes et droits fondamentaux constituent un élément stratégique important de l'Agenda pour un travail décent, le secteur lui-même, agissant de pair avec les spécialistes du terrain, a pour rôle promotionnel essentiel d'aider les entreprises à comprendre la nature des normes, principes et droits, de manière à garantir la qualité des nombreuses initiatives volontaires qui sont prises. Le secteur soutient l'élaboration par ACT/EMP de documents expliquant clairement aux entreprises ce que sont les normes. Les plans d'action annuels élaborés dans le cadre du suivi de la Déclaration comprennent des activités menées avec les entreprises. Le Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) aide les entreprises et les organisations d'employeurs sectorielles à appliquer les programmes d'homologation. D'autres initiatives ont été prises: projet relatif au football au Pakistan; accord tripartite visant à éliminer le travail des enfants dans le secteur minier; projets menés dans le secteur du tabac et dans celui du cacao. Dans le cadre de ses fonctions tendant à diffuser des informations et des avis sur les normes et les droits, le secteur fournit également des avis, lorsque c'est possible, sur les initiatives plurilatérales auxquelles participent d'autres organisations internationales, ainsi que des organisations d'employeurs et des syndicats, afin de faire en sorte que le recours aux normes internationales du travail et aux principes et droits fondamentaux au travail gagne en précision et en compréhension.

Secteur de l'emploi

5. Le Secteur de l'emploi tient compte de ce que ses activités menées dans le domaine de la RSE ont un caractère volontaire et vont au-delà du respect de la loi. Ces activités portent sur la recherche, la promotion des bonnes pratiques et la formation. Le projet relatif à la restructuration des entreprises dans un esprit social vise à sensibiliser aux bonnes pratiques dans le domaine du licenciement par le biais d'une formation et de recherches tripartites, notamment en ce qui concerne la publication récente du BIT intitulée *Restructuring for Corporate Success: A Socially Sensitive Approach*. Le projet de coopération technique relatif au développement durable dans le cadre du Pacte mondial, qui a permis d'élaborer un manuel de formation intégré sur la RSE, en collaboration avec le Centre international de formation de l'OIT à Turin, entamera ses activités de formation au début de 2006. Les efforts menés en vue de renforcer les chaînes de valeur par le biais du travail décent restent également une priorité de la coopération technique.
6. Le Secteur de l'emploi représente l'OIT aux réunions et conférences relatives à la RSE, comme l'atelier organisé par la Société financière internationale (SFI) sur le thème «Alternatives to Public Sector Inspections: Public-Private Partnership and CRS» (Solutions de remplacement aux inspections du secteur public: partenariats public-privé et RSE). La collaboration s'est également poursuivie avec d'autres organisations internationales, en particulier avec le Pacte mondial des Nations Unies, l'OCDE, la Commission européenne, la Banque mondiale, l'ISO et la CNUCED/ISAR.

7. Quatre nouveaux documents de travail portant sur des questions abordées dans la Déclaration sur les EMN ont été publiés: «Public policy, reporting and disclosure of employment and labour information by multinational enterprises (MNEs)» (document de travail n° 99); «Do foreign firms pay more? Evidence from the Indonesian manufacturing sector 1990-99» (document de travail n° 98); «Economic and social effects of export processing zones in Costa Rica» (document de travail n° 97); «Foreign direct investment spillovers, absorptive capacities and human capital development: Evidence from Argentina» (document de travail n° 96). En outre, le Secteur de l'emploi exploite la base de données Entreprises et initiatives sociales (BASIS), qui reçoit une moyenne de 900 visites par mois.

Secteur de la protection sociale

8. Les activités relatives à la responsabilité sociale des entreprises complètent celles qui visent à renforcer la capacité des autorités nationales à élaborer un cadre réglementaire adapté.
9. La promotion des exemples de bonnes pratiques est un thème important des activités relatives à la RSE. Les dispositions novatrices en matière de temps de travail et les mesures tendant à concilier vie professionnelle et responsabilités familiales (ce qu'on appelle les pratiques favorables à la famille) continuent à faire l'objet des recherches et des activités promotionnelles relatives aux conditions de travail. Les activités menées à ce sujet se fondent sur les travaux déjà réalisés sur le thème «Workplace action on HIV/AIDS: Identifying and sharing best practice»³.
10. La promotion des lignes directrices de l'OIT sur les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail (ILO-OSH 2001) reste une priorité. Ces lignes directrices proposent une approche progressive permettant de déceler les dangers, d'évaluer les risques, de prendre des mesures de prévention et de contrôle, de procéder aux actions voulues, d'analyser la gestion et de suivre les performances. Les entreprises (par exemple 4 000 entreprises chinoises) adaptent cette approche à leur situation particulière.
11. Allant au-delà des exigences minimums en matière de sécurité et de santé au travail et visant à promouvoir la situation générale des travailleurs, le programme éducatif SOLVE (Traiter des problèmes psychosociaux au travail) propose des outils visant à incorporer les questions sociales dans les programmes relatifs au lieu de travail. C'est ainsi, par exemple, que les outils ont été utilisés par Air Canada, entreprise où, après que des sessions de formation auront été organisées par le BIT à l'usage de la haute direction et des responsables syndicaux, des responsables de cours ont été formés au niveau régional, responsables qui appliquent maintenant le programme à l'ensemble du personnel.
12. Le programme WISE (Programme sur les améliorations du travail dans les petites entreprises) reste un outil de formation essentiel qui vise à favoriser les améliorations pratiques orientées vers l'action dans les petites et moyennes entreprises (PME). Dans le projet mené en Haïti, qui s'est achevé en 2003, et plus récemment au Cambodge, on l'a utilisé pour procéder à des améliorations dans le secteur du vêtement. En Mongolie, l'organisation des employeurs est à la tête des efforts qui visent à améliorer les conditions de travail et la productivité dans les PME. On est en train d'étendre cet outil à d'autres

³ Document de synthèse élaboré pour la Réunion interrégionale tripartite sur les meilleures pratiques relatives à l'application des politiques et programmes en matière de VIH/SIDA sur le lieu de travail (Genève, 15-17 déc. 2003).

conditions de travail essentielles comme la détermination des salaires et le temps de travail.

13. Les activités relatives à la RSE sont à la base de différents projets de coopération technique. Dans le cadre de sa stratégie menée dans 23 pays, le projet SHARE (réponses stratégiques des entreprises à la question du VIH/SIDA), mené conjointement par l'OIT et le ministère du Travail des Etats-Unis, a, par exemple, obtenu la participation de 64 entreprises de six Etats indiens, dont 17 ont déjà pleinement élaboré une politique fondée sur le recueil de directives pratiques du BIT⁴. L'effort de sensibilisation mené auprès de grandes entreprises – Gujarat Ambuja Cement Ltd., Transport Corporation of India Ltd., Reserve Bank of India (RBI), Pepsico Ballarpur Industries Ltd. (BILT), etc. – vise à développer les interventions de l'OIT⁵. En collaboration avec Volkswagen, l'OIT exécute un projet visant à améliorer la sécurité et la santé au travail chez les fournisseurs de la firme en Afrique du Sud, au Brésil et au Mexique.

Secteur du dialogue social

14. Les activités du Secteur du dialogue social tiennent compte de ce que la RSE a un caractère volontaire et qu'elle ne se substitue ni aux normes internationales du travail, ni à la responsabilité du gouvernement consistant à faire appliquer la loi. Ces activités portent essentiellement sur les points suivants: recherche et partage de l'information; clarification des avis; dialogue avec divers participants au débat; avis techniques et coopération; renforcement des institutions œuvrant à la mise en application de la loi; respect des droits des travailleurs; règlement des différends; relations professionnelles.
15. ACT/EMP a abordé la question de la responsabilité sociale de l'entreprise avec les mandants, d'abord lors de la Conférence de haut niveau des employeurs de la région Asie-Pacifique organisée en décembre 2003, ensuite en octobre 2005. Par ailleurs, ACT/EMP mène des activités visant à promouvoir le Pacte mondial auprès des organisations d'employeurs de certains pays des régions suivantes: Asie et Pacifique; Etats arabes; Afrique; Amérique latine et Caraïbes.
16. ACTRAV joue un rôle de soutien auprès des syndicats, rôle qui se fonde sur le caractère à la fois essentiel et évolutif de la RSE et tend à favoriser le dialogue social et l'accord entre les partenaires sociaux. ACTRAV agit dans les domaines suivants: aide à la réalisation d'études sur les chaînes de production mondiales et les agences de notation financière, en vue de contribuer à un débat organisé par le mouvement syndical international en 2006; sensibilisation des travailleurs aux questions liées à la RSE; collecte d'informations sur les positions et initiatives prises par les gouvernements et par les grandes entreprises.
17. L'une des contributions essentielles de DIALOGUE tient à ses activités fondamentales visant à renforcer les institutions relatives à l'administration et à l'inspection du travail, ainsi qu'au règlement des différends et aux relations professionnelles, afin de dynamiser la négociation collective. Les projets menés mettent l'accent sur l'intégration des valeurs sociales dans les activités des entreprises et sur le dialogue mené par celles-ci avec les différentes parties prenantes. Par exemple, le projet relatif aux entreprises cambodgiennes

⁴ L'un des indicateurs du programme et budget pour 2006-07 porte sur la mise en œuvre des politiques et programmes en matière de VIH/SIDA sur le lieu de travail.

⁵ Le 12 décembre 2005, les sept principales organisations d'employeurs de l'Inde ont signé et approuvé une déclaration par laquelle elles s'engagent à intervenir auprès des entreprises pour les inciter à s'attaquer à la question du VIH/SIDA sur le lieu de travail, dans leur propre intérêt comme dans celui de la société tout entière.

visé à améliorer les conditions de travail et la productivité dans les usines textiles du pays en recourant à la coopération sur le lieu de travail entre la direction et les syndicats, ainsi qu'à un système de contrôle et de notification. Le programme d'amélioration des entreprises mené à Sri Lanka a aidé le ministère du Travail à procéder à une réorganisation et à créer une unité chargée de promouvoir la RSE dans le secteur du vêtement.

- 18.** Le Département de l'intégration, avec l'assistance technique des secteurs de la protection sociale et de l'emploi, a élaboré un dossier de formation sur le renforcement de la productivité et de la compétitivité par l'amélioration de la gestion de la main-d'œuvre et des pratiques suivies sur le lieu de travail, dossier qui est utilisé pour un projet sur l'industrie textile marocaine mené dans le cadre du programme pour un travail décent. Ce projet porte sur le renforcement de la productivité et de la compétitivité par l'amélioration sociale au niveau des entreprises et l'appui aux syndicats et organisations d'employeurs du secteur, en vue d'obtenir un consensus sur la manière de restructurer l'industrie.
- 19.** La Réunion tripartite pour promouvoir une mondialisation juste dans le secteur des textiles et des vêtements après la fin de l'AMF (Genève, octobre 2005) a accordé une large place à la RSE et a été l'occasion d'un vaste débat sur les chaînes d'approvisionnement mondiales et les divers rôles et responsabilités des travailleurs, des fabricants, des acheteurs et des gouvernements.
- 20.** Par ailleurs, le Secteur du dialogue social met en œuvre l'Initiative focale sur les zones franches d'exportation, en collaboration avec les autres secteurs, tenant ainsi compte des activités complémentaires menées avec l'Initiative focale sur la RSE, en ce qui concerne en particulier les chaînes de production mondiales.

Genève, le 27 janvier 2006.

Document soumis pour information.