



## Conseil d'administration

319<sup>e</sup> session, Genève, 16-31 octobre 2013

GB.319/INS/5

Section institutionnelle

INS

Date: 18 septembre 2013

Original: anglais

### CINQUIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

## Stratégie pour un plus ample engagement de l'OIT auprès du secteur privé

#### Objet du document

Le présent document propose une stratégie pour un plus ample engagement de l'OIT auprès du secteur privé sous forme d'une initiative sur les entreprises. Il examine le contexte du monde du travail, passe en revue les activités en cours de l'OIT auprès des entreprises, recense les innovations qui pourraient être introduites pour renforcer l'influence de l'Organisation dans le cadre de sa stratégie globale visant à promouvoir le travail décent, y compris les entreprises durables, et propose certains principes sur lesquels s'appuyer à cette fin.

**Objectif stratégique pertinent:** Tous les objectifs stratégiques de l'OIT.

**Incidences sur le plan des politiques:** Voir paragraphes 25 à 36.

**Incidences juridiques:** Aucune.

**Incidences financières:** Oui, à définir.

**Suivi nécessaire:** Voir paragraphes 37 à 40.

**Unité auteur:** Bureau du Directeur général adjoint pour les politiques (DDG/P) en coordination avec le Bureau du Directeur général adjoint pour les programmes extérieurs et les partenariats (DDG/FOP).

**Documents connexes:** GB.316/POL/6; GB.301/15, paragr. 28; GB.301/TC/1.

## Introduction

1. Le présent document fait le point sur la collaboration de l'OIT avec les entreprises et propose une stratégie pour l'avenir. Il examine le contexte du monde du travail, analyse l'engagement actuel de l'OIT auprès des entreprises, recense les innovations qui pourraient être introduites pour renforcer l'influence de l'Organisation dans le cadre de sa stratégie globale visant à promouvoir le travail décent, y compris les entreprises durables, et propose certains principes sur lesquels s'appuyer à cette fin.
2. Compte tenu du rôle et de l'influence du secteur privé dans le développement et dans la création de richesses et d'emplois<sup>1</sup>, les innovations auraient pour objectif: de tirer parti du potentiel de contribution des entreprises à une croissance équitable et solidaire et au travail décent; de répondre à la demande dans les domaines clés où elle n'est pas satisfaite<sup>2</sup>; de promouvoir, dans un contexte marqué par le morcellement des procédés de production le long de chaînes de plus en plus complexes et ramifiées, le recours à des pratiques responsables et durables dans les activités des entreprises, des filiales, des partenaires et des chaînes d'approvisionnement; d'exploiter ces contacts plus étroits pour améliorer les connaissances et les produits de l'OIT, ainsi que les services qu'elle propose aux mandants.

## Le contexte du monde du travail

3. Le rôle des entreprises privées dans l'économie mondiale s'est considérablement renforcé dans la période de l'après-guerre froide, communément définie comme une période d'accélération de la mondialisation. Cette importance accrue du secteur privé a conduit l'opinion à s'intéresser de plus près au comportement des entreprises, à la surveillance de ce comportement, y compris son impact sur l'environnement et la société, provoquant parfois un débat houleux sur la nécessité d'une réglementation appropriée par les pouvoirs publics.
4. L'OIT a été très influencée par ce débat. Dès 1977, la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales) a été adoptée dans le contexte d'une large discussion sur le fait de savoir s'il fallait soumettre les entreprises multinationales à une réglementation internationale contraignante ou mettre en place des normes internationales de conduite communément acceptées auxquelles elles devraient se conformer. A l'OIT, comme partout ailleurs, la seconde option a été retenue et la Déclaration sur les entreprises multinationales est demeurée la position officielle de l'OIT en matière de bonnes pratiques des entreprises.
5. Cependant, dans la période qui a suivi la Déclaration sur les entreprises multinationales, sous l'effet d'une prise de conscience croissante de l'importance et de l'influence des entreprises, leur comportement a fait l'objet d'une attention de plus en plus soutenue. D'une part, on a reconnu que le succès et la pérennité des entreprises sont essentiels pour favoriser la

<sup>1</sup> Il existe plusieurs définitions du «secteur privé» mais il est généralement reconnu qu'il englobe toutes les entités non publiques, y compris les entreprises, les fondations, les organisations non gouvernementales et les ménages. Le présent document est axé sur les entreprises (définies au sens large puisqu'elles incluent les multinationales) et d'autres acteurs du secteur privé particulièrement pertinents au regard de la stratégie proposée.

<sup>2</sup> Il s'agit ici de la demande, telle que l'OIT l'évalue sur la base des demandes émanant des dirigeants ou des travailleurs des entreprises ou des organisations intergouvernementales qui élaborent des politiques qui influencent le comportement des entreprises et telle qu'identifiée dans l'exercice d'inventaire effectué par le BIT en juillet 2013 (voir à ce propos les paragraphes 15 et 16 ci-dessous).

croissance économique et surmonter la crise mondiale de l'emploi, ce qui a conduit les responsables politiques à mettre l'accent sur la création d'un environnement propice aux entreprises et à l'investissement. D'autre part, dans un contexte marqué par un processus à long terme de diminution de la rémunération du travail au profit de celle du capital, on a craint que les entreprises ne tirent excessivement parti des possibilités que leur offre la mondialisation d'échapper aux cadres réglementaires nationaux en vigueur et qu'elles ne profitent de leur mobilité pour s'implanter là où elles ne seraient pas tenues de se conformer à des normes de conduite acceptables. Le récent débat sur l'évasion fiscale ou l'évitement fiscal est le dernier exemple de la controverse suscitée.

6. C'est dans ce contexte que le nombre des initiatives volontaires – communément appelées «initiatives en matière de responsabilité sociale des entreprises» – s'est mis à croître, générant un examen approfondi des rôles respectifs de l'interaction entre réglementation publique, initiative privée et relations professionnelles.
7. L'évolution de l'économie mondialisée confirme que l'internationalisation des entreprises et des procédés de production, caractéristique aujourd'hui déterminante du monde du travail, se poursuit malgré la crise qui a éclaté en 2008. Ce processus dit d'«hyper-mondialisation»<sup>3</sup>, amorcé dans les années quatre-vingt-dix, a été marqué par l'essor des stocks d'investissements directs étrangers (ils représentaient moins de 10 pour cent du produit intérieur brut (PIB) mondial au début des années quatre-vingt-dix contre 30 pour cent en 2010) et la montée en puissance des chaînes de valeur liées aux entreprises multinationales, qui sont aujourd'hui à l'origine de 80 pour cent du commerce mondial<sup>4</sup>.
8. On a assisté parallèlement à une forte concentration industrielle: les observateurs ont signalé l'émergence d'entreprises dominantes «intégratrices de systèmes» gérant de vastes chaînes de valeur internationales<sup>5</sup>. Cent entreprises seulement représentent plus des trois-cinquièmes des dépenses totales de recherche et de développement des 1 400 entreprises mondiales les plus importantes<sup>6</sup>. En 2012, les revenus combinés de cinq entreprises représentaient 2,9 pour cent du PIB mondial, une entreprise ayant des revenus supérieurs au PIB de 171 pays<sup>7</sup>.

<sup>3</sup> A. Subramanian et M. Kessler: «The Hyperglobalization of Trade and its Future» (Global Citizen Foundation, juin 2013).

<sup>4</sup> Voir Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED): *Rapport sur l'investissement dans le monde 2013. Vue d'ensemble. Les chaînes de valeur mondiales: L'investissement et le commerce au service du développement* (Nations Unies, New York et Genève, 2013).

<sup>5</sup> Les entreprises dominant le marché sur le plan international sont réparties comme suit: secteurs de la fabrication d'avions commerciaux de grande capacité et des boissons gazeuses: deux; secteur des infrastructures de télécommunication mobile et des smartphones: trois; secteurs de la bière, des ascenseurs, des poids-lourds et des ordinateurs personnels: quatre; secteur des appareils photo numériques: six; et secteurs des véhicules motorisés et des produits pharmaceutiques: dix. Dans ces secteurs, les entreprises dominantes approvisionnent de la moitié à la totalité du marché mondial. Voir P. Nolan: «Is China buying the world?» (Cambridge, Royaume-Uni, Polity Press, 2012); et M. Wolf: «Why China will not buy the world?», FT.com, 9 juillet 2013, consulté le 23 septembre 2013 à l'adresse suivante: [www.ft.com/cms/s/0/28d1a4a8-e7ba-11e2-babb-00144feabdc0.html#axzz2fhAeQjVI](http://www.ft.com/cms/s/0/28d1a4a8-e7ba-11e2-babb-00144feabdc0.html#axzz2fhAeQjVI).

<sup>6</sup> P. Nolan, *op. cit.*

<sup>7</sup> Global Trends: *Corporate clout 2013: Time for responsible capitalism*, consulté le 23 septembre 2013 à l'adresse suivante: [www.globaltrends.com/knowledge-center/features/shapers-and-influencers/190-corporate-clout-2013-time-for-responsible-capitalism](http://www.globaltrends.com/knowledge-center/features/shapers-and-influencers/190-corporate-clout-2013-time-for-responsible-capitalism).

9. Il reste vrai que la plupart des emplois sont créés par les petites et moyennes entreprises (PME). Cependant, à de nombreux égards, ce sont les grandes entreprises qui, par le biais de leurs investissements, transferts de technologie et décisions en matière d'approvisionnement, influencent l'environnement opérationnel et les perspectives de croissance des PME.
10. En outre, et compte tenu du rééquilibrage général de l'économie mondiale, on a assisté pendant ces dernières décennies à la diversification des pays d'origine des plus grandes entreprises multinationales. Le stéréotype selon lequel les multinationales dominantes étaient celles des économies avancées et industrialisées du Nord a été balayé par l'apparition de sociétés internationales basées dans les économies émergentes et en développement et par la fragmentation de la production dans des chaînes de valeur mondiales complexes.

## L'OIT et les entreprises

11. L'OIT a déjà établi des politiques relatives aux entreprises et un certain nombre de programmes ciblant expressément les entreprises. Le résumé des activités en cours dans ce domaine, présenté ci-après, peut éclairer le processus décisionnel sur le type de nouvelle initiative qui serait approprié.
12. La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable exprime la conviction que de l'existence d'entreprises productives, rentables et durables dépendent le développement économique et les possibilités d'emplois durables. Elle reconnaît que la création d'un environnement institutionnel et économique dans lequel l'ensemble des entreprises seraient durables fait partie intégrante de l'Agenda du travail décent et du mandat constitutionnel de l'OIT. Des orientations précises sur la manière dont l'OIT doit s'acquitter de ces responsabilités figurent dans les conclusions relatives à la promotion des entreprises durables adoptées par la Conférence internationale du Travail en 2007, l'année précédant l'adoption de la Déclaration.
13. Lors de sa 102<sup>e</sup> session (2013), la Conférence internationale du Travail a adopté un programme et budget pour 2014-15 qui conserve les indicateurs relatifs au résultat 3 «Les entreprises durables créent des emplois productifs et décents» concernant les cadres réglementaires, le développement de l'esprit d'entreprise, les pratiques responsables et durables des entreprises et la Déclaration sur les entreprises multinationales de 1977. Il fait de la productivité et des conditions de travail dans les petites et moyennes entreprises l'un des huit domaines de première importance de l'OIT et prévoit toute une série d'activités présentant un intérêt évident pour les entreprises.
14. Plusieurs programmes en cours de l'OIT visent à créer un environnement propice au développement de l'entreprise, à accompagner les petites, moyennes et grandes entreprises et les coopératives et à promouvoir l'esprit d'entreprise. L'OIT exécute aussi des programmes dans le domaine de la finance solidaire. Le grand nombre de résultats de programme par pays témoigne de l'intérêt porté par les entreprises à ces questions et de leur demande de services dans ces domaines.
15. Bien que cela apparaisse moins nettement dans les résultats de programme par pays, la demande de travaux concernant les entreprises multinationales et les chaînes de valeur mondiales est en hausse. A cet égard, les résultats de l'inventaire interne des informations

entrepris par le Bureau sont riches d'enseignements<sup>8</sup>. Ils lui ont permis d'identifier cinq domaines dans lesquels les mandants sollicitent son expertise, à savoir:

- l'établissement de politiques et de systèmes de gestion concernant les pratiques responsables et durables des entreprises;
- la mise en œuvre de ces politiques dans les activités des entreprises;
- la mise en œuvre de politiques dans les chaînes d'approvisionnement;
- l'élaboration et l'application de cadres nationaux relatifs aux pratiques des entreprises; et
- l'élaboration et l'application de cadres internationaux relatifs aux pratiques des entreprises.

**16.** On est parvenu à la conclusion que, si le BIT a été en mesure de faire face à un nombre important de demandes, notamment celles concernant les petites et moyennes entreprises et le développement de l'esprit d'entreprise, il n'a été à même de répondre aux besoins des grandes entreprises que de manière ponctuelle. Cette interaction ne s'appuie ni sur une stratégie cohérente et des modes définis d'accompagnement ni sur une palette adéquate de services ou de produits pertinents, sauf, en règle générale, là où des programmes de l'OIT (Better Work; Des entreprises durables, compétitives et responsables; Programme international pour l'abolition du travail des enfants; Programme d'action spécial pour combattre le travail forcé) fournissent un cadre d'appui à la gestion de la chaîne d'approvisionnement. L'expérience acquise en matière de fourniture de services concernant l'élaboration et la mise en œuvre de politiques que les entreprises multinationales appliquent à leurs propres activités est très limitée. S'il représente une source précieuse d'informations dans l'un et l'autre contexte, le Service d'assistance du BIT aux entreprises sur les normes internationales du travail ne constitue pas sous sa forme actuelle, un mécanisme d'engagement.

**17.** Pour ce qui est des modalités de cet engagement, il convient de souligner que les partenariats public-privé relevant de la politique approuvée par le Conseil d'administration en 2008<sup>9</sup> représentent jusqu'à présent un sous-ensemble limité d'activités de l'OIT avec le secteur privé, principalement axé sur la mobilisation des ressources. La grande majorité des 78 partenariats public-privé mis en place depuis 2008 ont été conclus avec des organisations privées – comme les fondations – plutôt qu'avec des entreprises. Même ainsi, il est apparu que les procédures existantes n'étaient pas appliquées uniformément.

**18.** Pour utiliser tout le potentiel encore non exploité des partenariats public-privé, il semblerait très utile à ce stade de simplifier, rationaliser et clarifier s'il y a lieu leurs procédures dans le cadre d'un processus consultatif et de les diffuser plus efficacement dans tout le Bureau en accordant une attention particulière aux mesures susceptibles de garantir que le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) participent dès le début à ces partenariats et que tous les acteurs associés au processus interviennent en temps utile. Il pourrait aussi être envisagé de raccourcir et d'alléger les modalités de certains partenariats public-privé, par exemple ceux conclus avec des

<sup>8</sup> Dans cet exercice d'inventaire, les informations sur la collaboration de l'OIT avec les entreprises et d'autres acteurs du secteur privé ont été recueillies auprès des unités du siège, des bureaux extérieurs et du Centre international de formation de l'OIT à Turin.

<sup>9</sup> On trouvera à l'annexe un extrait du document pertinent du Conseil d'administration. Voir également le document GB.301/15, paragr. 28.

universités et institutions analogues. Améliorer la coordination entre les régions et le siège, l'un des objectifs de la réforme, permettra également de mieux appliquer les procédures.

19. Dans l'ensemble, les données recueillies jusqu'à présent sur l'engagement de l'OIT auprès des entreprises font état d'obstacles à éliminer dans les domaines suivants:

- **gouvernance:** absence de politique concertée fournissant des orientations sur tous les types d'engagement auprès des entreprises, y compris en matière de responsabilité sociale;
- **communication:** méconnaissance ou incompréhension de la part du secteur privé de ce que fait le BIT et de ce qu'il peut faire;
- **conception de produits:** absence d'orientations pratiques sur la mise en œuvre de dispositions spécifiques de la Déclaration sur les entreprises multinationales et d'autres instruments pertinents de l'OIT;
- **fonctionnement:** le BIT n'a pas élaboré un éventail approprié de modèles de partenariat et d'engagement auxquels les entreprises pourraient adhérer. Il s'avère difficile pour le Bureau d'apporter en temps utile des solutions pratiques répondant aux approches des entreprises, et ce en partie par crainte d'affecter l'intégrité de l'Organisation et ses normes.

## La réponse: L'initiative de l'OIT sur les entreprises

20. La création d'une plate-forme destinée à faciliter l'interaction de l'OIT avec les entreprises de façon à contribuer à la réalisation des objectifs de l'Organisation est l'une des sept idées d'initiatives présentées par le Directeur général dans son rapport à la 102<sup>ème</sup> session de la Conférence internationale du Travail<sup>10</sup>.

21. Pour appuyer cette initiative, le rapport:

- rappelle le mandat de l'OIT, consacré par la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008, à savoir promouvoir les entreprises durables en tant que composantes à part entière de l'Agenda du travail décent;
- prend note de la création d'un nouveau département des entreprises, qui vise à répondre au besoin de l'OIT d'être mieux informée des réalités et des besoins des entreprises et de mieux y faire face;
- souligne que la représentation des employeurs à l'OIT est assurée et continue d'être assurée par les organisations d'employeurs;
- prend acte de l'essor très rapide, ces dernières années, des initiatives relatives à la responsabilité sociale de l'entreprise dont beaucoup font expressément référence aux normes et instruments de l'OIT, ainsi que du manque de réactivité de l'OIT à cet égard;
- caractérise la gestion des chaînes d'approvisionnement internationales comme une question essentielle méritant que l'OIT envisage d'apporter sa contribution.

<sup>10</sup> BIT: *Vers le centenaire de l'OIT: Réalités, renouveau et engagement tripartite*, rapport du Directeur général, 102<sup>ème</sup> session, Genève, 2013

22. Dans le contexte d'un appui marqué apporté aux initiatives en vue du centenaire de l'OIT, plusieurs intervenants à la Conférence ont formulé des observations particulières se rapportant à l'initiative sur les entreprises.
23. Dans sa réponse, le Directeur général a conclu que, si la nécessité pour l'OIT d'établir une plate-forme destinée à faciliter l'engagement auprès des entreprises avait suscité un large consensus au sein de la Conférence, des différences s'étaient exprimées quant à ses modalités et à son contenu. Les participants à la Conférence ont en outre mis en avant l'importance du programme des entreprises durables et fait part de leurs préoccupations quant à l'incidence de cette initiative sur les dispositions relatives à la représentation au sein de l'Organisation et à la nécessité d'un processus tripartite inclusif.
24. Il est proposé que la stratégie d'engagement accru de l'OIT auprès du secteur privé cible les domaines où la demande de services par les entreprises est encore insatisfaite et soit mise en œuvre dans le cadre de l'initiative sur les entreprises.

### **Les composantes stratégiques d'une initiative de l'OIT sur les entreprises**

25. La réussite d'une initiative sur les entreprises repose sur sa capacité à réaliser les objectifs de l'OIT dans le cadre d'une interaction avec les entreprises s'appuyant sur des activités et des mécanismes qualitativement différents de ceux qui existent aujourd'hui.
26. Les innovations découlant de l'initiative ne doivent pas porter préjudice aux activités menées au titre du résultat 3 du programme et budget ni à celles entreprises dans le domaine d'importance critique relatif aux petites et moyennes entreprises. Les travaux approuvés à ce titre seront poursuivis: l'objectif sera de renforcer leur efficacité et de garantir comme auparavant leur pertinence et leur cohérence au regard des autres activités de l'OIT. Il est encourageant de constater que l'évaluation indépendante de haut niveau de la stratégie visant à promouvoir les entreprises durables et le travail décent (résultat 3), dont les conclusions sont soumises au Conseil d'administration à la présente session<sup>11</sup>, donne des indications positives sur le travail accompli dans ces domaines. L'examen de cette évaluation par le Conseil d'administration contribuera utilement au débat en cours.
27. Les composantes stratégiques proposées d'une initiative sur les entreprises sont présentées dans les paragraphes ci-après:

#### **1. Politiques et pratiques relatives aux entreprises et aux chaînes d'approvisionnement**

28. Cette composante inclurait:
  - a) l'octroi aux entreprises en faisant la demande de conseils, de renseignements et d'assistance sur les aspects de leurs politiques et pratiques relevant de la compétence du BIT et au sujet desquels il dispose du savoir-faire nécessaire;
  - b) l'élaboration de réseaux d'entreprises sur des thèmes particuliers. Le BIT a déjà une certaine expérience des avantages du travail en partenariat avec des groupes d'entreprises sur des sujets spécifiques – handicap, travail des enfants, VIH/sida. D'autres sujets pourraient facilement être envisagés comme, par exemple, l'emploi des jeunes ou l'égalité entre hommes et femmes;

<sup>11</sup> Voir document GB.319/PFA/8

- c) la fourniture d'avis spécialisés et de conseils techniques au niveau de l'entreprise et au niveau sectoriel ou intersectoriel en matière de gestion des chaînes d'approvisionnement conformément aux principes du travail décent;
- d) selon les besoins, la fourniture d'une aide à la conception et à l'application d'accords-cadres internationaux.

## **2. Développement des connaissances et renforcement des activités de sensibilisation**

**29.** Cette composante permettrait à l'OIT de tirer parti de l'expérience directe des entreprises concernant le traitement des questions relatives au travail décent, y compris les initiatives en matière de responsabilité sociale de l'entreprise, dans le but d'approfondir son engagement et de faciliter l'échange d'informations. Il pourrait être envisagé:

- a) de réaliser des études sur les tendances et les expériences dans le domaine des politiques menées par les entreprises en matière de responsabilité sociale;
- b) d'examiner les modèles de partenariat et d'engagement utilisés au sein de l'OIT<sup>12</sup> et à l'extérieur et d'établir des options intéressantes pour les entreprises qui soient conformes aux principes d'engagement de l'OIT;
- c) d'organiser des tables rondes et ateliers de praticiens de la responsabilité sociale de l'entreprise;
- d) de développer les connaissances de l'OIT en matière d'investissement socialement responsable dans l'optique de futures activités dans ce domaine; et
- e) d'intervenir plus activement auprès des écoles de commerce et autres établissements universitaires afin de mieux faire connaître l'OIT et de permettre à cette dernière d'être informée des idées d'avant-garde dans les domaines la concernant.

## **3. Initiatives internationale relatives au comportement des entreprises**

**30.** Les normes de l'OIT sont reconnues comme faisant autorité dans de nombreuses initiatives liées aux politiques de l'entreprise en matière sociale et de travail, conférant à l'Organisation une réputation bien établie dans ce domaine. Il serait pour autant anormal, voire dangereux, que l'OIT ne réagisse pas eu égard à la manière dont ses instruments sont invoqués ou appliqués.

**31.** Il y a cependant une raison pour laquelle l'OIT devrait s'engager beaucoup plus activement dans les initiatives internationales sur le comportement des entreprises en vue de jouer un rôle de chef de file.

**32.** Le Pacte mondial des Nations Unies – la vedette du système multilatéral dans ce domaine et qui n'a cessé de s'étendre et d'évoluer depuis sa création en 1999, offre clairement une possibilité à cet égard. Toutefois, comme le déclare le Directeur général dans son rapport à la

<sup>12</sup> Par exemple, le Bureau a testé des modèles d'engagement qui utilisent la Déclaration sur les entreprises multinationales comme base de dialogue constructif entre les mandants (gouvernements et partenaires sociaux) et les entreprises multinationales, intégrant une approche fondée sur les droits et le développement des entreprises et renforçant les capacités à cette fin.



Conférence, la participation de l'OIT à cette initiative «a été variable et à certains égards marginale».

33. L'adoption, en 2011, des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: Mise en œuvre du cadre de référence «protéger, respecter et réparer» des Nations Unies a été très favorablement accueillie; elle est considérée comme une avancée majeure au regard des attentes des gouvernements concernant l'appui des entreprises aux droits de l'homme. Bien que l'OIT ait participé au processus d'élaboration et de mise en œuvre de ces principes et que le Bureau ait apporté un appui technique, les Principes directeurs n'ont pas fait l'objet d'une discussion au sein des organes de décision de l'OIT.
34. En revanche, le Conseil d'administration s'est intéressé aux travaux de l'Organisation internationale de normalisation (ISO). On peut cependant considérer qu'il y a été contraint par les événements dans la mesure où l'ISO semblait empiéter sur des domaines relevant de la compétence de l'OIT, notamment l'action normative, et qu'il lui fallait gérer les conséquences de cet empiètement.
35. La meilleure façon d'agir concernant cette composante de l'initiative sur les entreprises serait de faire le point sur la situation en observant la manière dont évoluent les initiatives précitées et d'autres initiatives internationales, notamment les Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques à l'intention des entreprises multinationales, qui ont été révisés en 2011, et d'évaluer leurs implications sur les travaux futurs de l'OIT. La promotion constante de la Déclaration sur les entreprises multinationales devrait être incluse dans ces travaux.
36. Ces travaux devraient déboucher sur une meilleure compréhension de la manière dont l'OIT pourrait participer à des initiatives en matière de politiques publiques menées au niveau national ayant trait au comportement socialement responsable des entreprises et visant à le promouvoir.

### **Faire en sorte que l'initiative fonctionne**

37. Il ressort d'une évaluation objective des réactions des mandants tripartites à la proposition d'initiative sur les entreprises que celle-ci peut apporter une contribution significative à la réalisation des objectifs de l'OIT mais suscite d'importantes préoccupations concernant sa gouvernance. Il y a donc lieu de fixer dès le départ quelques principes de base qui guideront sa mise en œuvre.
38. Dans ce contexte, il convient de rappeler que le Conseil d'administration, à sa session de mars 2008, a adopté des principes directeurs concernant l'engagement de l'OIT auprès du secteur privé: respect des valeurs de l'OIT; promotion de l'Agenda du travail décent; encourager le tripartisme; égalité entre hommes et femmes; responsabilité; durabilité; impartialité; pas de traitement préférentiel ni de cautionnement. Il doit être rappelé qu'ils concernent la question spécifique des partenariats public-privé<sup>13</sup>. Le Conseil d'administration voudra sans doute examiner s'il est possible de s'appuyer sur ces principes pour orienter tous les types d'engagement auprès du secteur privé et définir l'objectif, sans oublier qu'ils ont été adoptés à des fins spécifiques.

<sup>13</sup> On trouvera à l'annexe un extrait du document pertinent du Conseil d'administration. Voir aussi le document GB.301/15, paragr. 28.

**39.** Compte tenu de ce qui précède, il est important d'établir les méthodes de travail suivantes:

- a) L'initiative reconnaîtra que les entreprises sont composées d'employeurs et de travailleurs et que leurs activités intéressent les gouvernements, en tant que question relevant des politiques publiques, et cela d'autant plus lorsqu'il s'agit d'entreprises publiques, en tout ou en partie. En conséquence, le tripartisme contribuera à définir le mode de fonctionnement de l'initiative.
- b) Rien dans la mise en œuvre de l'initiative ne viendra modifier les dispositions relatives à la représentation au sein de l'Organisation et de ses organes de gouvernance tripartites.
- c) Compte tenu de leur rôle dans les relations avec le secteur privé, les organisations nationales et internationales d'employeurs devraient être informées dès le départ de la participation des entreprises aux activités mises en place au titre de l'initiative et jouer un rôle fructueux de facilitation.
- d) A cette fin, l'avis d'ACT/EMP serait dès le départ sollicité concernant les contacts pris par ou avec les entreprises en vue d'amorcer un engagement. Des consultations étroites avec ACTRAV seraient aussi requises, entre autres choses. Les travaux à réaliser dans le cadre de l'initiative seraient confiés aux départements et aux bureaux extérieurs concernés. La coordination et la gestion globale relèveraient du Département des entreprises.
- e) Toutes les activités menées au titre de l'initiative contribueraient de façon manifeste à la réalisation des objectifs de l'OIT et feraient l'objet d'une évaluation pour en vérifier le résultat.

### **Projet de décision**

**40. Le Conseil d'administration décide:**

- *d'approuver l'approche relative à l'initiative sur les entreprises définie dans le présent document en tant que fondement d'un plus ample engagement de l'OIT auprès du secteur privé, que le Bureau devrait exécuter en tenant compte des orientations fournies;*
- *de demander au Bureau de faire le point des progrès réalisés à la session de novembre 2014 du Conseil d'administration.*

## Annexe

### Principes directeurs

(extrait du document GB.301/TC/1)

15. A sa 95<sup>e</sup> session (2006), la Conférence internationale du Travail a rappelé certains principes de base sur lesquels l'OIT devrait s'appuyer pour établir des partenariats public-privé<sup>1</sup>. Les points suivants sont tirés de ces principes:
- 15.1. *Respect des valeurs de l'OIT.* L'OIT conclura des partenariats public-privé compatibles avec son mandat et ses objectifs et qui en favorisent la réalisation. Il est donc essentiel qu'elle coopère avec les entités des secteurs public et privé qui partagent ses valeurs et respectent son mandat dans le cadre de leurs activités. A cet égard, il faut aussi prendre en considération le statut de l'OIT en tant qu'organisation publique internationale et les politiques approuvées par ses mandants tripartites, telles qu'elles se reflètent dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998)<sup>2</sup> et la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (2006, quatrième édition), ainsi que les principes fondamentaux concernant les droits de l'homme, l'environnement et la lutte contre la corruption.
- 15.2. *Promotion de l'Agenda du travail décent.* La valeur ajoutée d'un partenariat, en termes de contribution potentielle à la progression du travail décent, notamment par le biais des quatre objectifs stratégiques de l'OIT, sera explicite dans la conception de toute activité de partenariat, de même que dans les résultats finaux escomptés pour les femmes et les hommes, les filles et les garçons, qui sont les ultimes bénéficiaires de ces partenariats.
- 15.3. *Encourager le tripartisme, principe fondamental de l'OIT.* Une caractéristique propre à l'OIT est le tripartisme, qui permet aux gouvernements, aux organisations d'employeurs et aux syndicats de participer pleinement à la prise de décisions et aux activités pratiques de l'Organisation. L'élaboration des politiques de l'OIT est régie exclusivement par le système des procédures et partenaires tripartites défini dans la Constitution de l'Organisation; le principe du tripartisme et de la participation des mandants tripartites contribuera à définir le mode de fonctionnement des partenariats public-privé dans lesquels le BIT s'engage, que ce soit aux niveaux national, régional, sectoriel ou international. Il faudrait envisager une participation adéquate des gouvernements et des partenaires sociaux – tant des pays bénéficiaires que des pays donateurs – aux principales phases des partenariats (conception, négociation, mise en œuvre, suivi et évaluation).
- 15.4. *Egalité entre hommes et femmes.* Fermement engagée en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes, l'OIT est résolue à placer cette question au centre des préoccupations et elle s'attachera à favoriser systématiquement cet objectif dans les partenariats public-privé. Cela nécessite en particulier une participation tant des femmes que des hommes aux consultations et aux analyses; la ventilation des données par sexe dans les recherches, les enquêtes et les analyses; l'élaboration de stratégies et d'objectifs, d'indicateurs, de contributions, d'activités et de résultats

<sup>1</sup> Conférence internationale du Travail, 94<sup>e</sup> session, Genève, 2006, *Compte rendu provisoire* n° 19.

<sup>2</sup> Liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective; élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire; abolition EFFECTIVE du travail des enfants; élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession – qui sont les thèmes des conventions fondamentales de l'OIT.

tenant compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes; des efforts pour établir une représentation équitable des hommes et des femmes dans les structures institutionnelles établies dans le cadre des projets; des critères d'égalité entre hommes et femmes ainsi que des expertises en la matière dans les évaluations.

- 15.5. *Responsabilité.* Etant une organisation publique internationale, l'OIT doit rendre compte de ses actions au Conseil d'administration et à ses membres tripartites. Elle est responsable vis-à-vis des personnes directement concernées par les partenariats public-privé ou qui y sont associées. Il est donc important que les activités de partenariat soient conçues et mises en œuvre de manière à ce que les responsabilités des différents acteurs du partenariat soient clairement convenues et que des calendriers et des résultats mesurables soient définis. La participation active des mandants tripartites de l'OIT permettra non seulement de renforcer l'engagement national mais contribuera aussi à une meilleure responsabilisation. Il est essentiel que toutes les initiatives de partenariat public-privé de l'OIT soient pleinement transparentes et que les mandants tripartites de l'Organisation soient consultés. Des informations sur les activités de partenariat seront rendues publiques et communiquées au Conseil d'administration.
- 15.6. *Durabilité.* Les activités de partenariat devraient être planifiées de manière à promouvoir la durabilité (économique, environnementale et sociale), à utiliser de manière optimale les ressources de chaque participant au partenariat et à favoriser l'engagement local et national. Ce principe est important pour atteindre les objectifs du partenariat, au même titre que les méthodes utilisées, comme les consultations avec les personnes directement concernées ainsi que leur participation, et la conception de stratégies de sortie efficaces.
- 15.7. *Impartialité.* Toutes les activités de partenariat public-privé sont mises en œuvre conformément aux règlements, règles et procédures applicables de l'OIT, notamment le Règlement financier, les Règles de gestion financière et le Statut du personnel. Les activités de partenariat visent à faire progresser le travail décent et permettent donc un renforcement mutuel de la coopération technique et des activités normatives de l'OIT, mais les partenariats et leurs participants sont indépendants des systèmes qui régissent les politiques et les normes de l'OIT, y compris le dispositif normatif et les mécanismes de contrôle. Par conséquent, la participation à des partenariats avec l'OIT n'implique ni un accès aux structures ou au système d'élaboration des politiques de l'Organisation ni une influence sur ces derniers.
- 15.8. *Pas de traitement préférentiel ni de cautionnement.* L'OIT agit de manière non exclusive et, pour éviter de donner l'impression qu'elle cautionne un participant en particulier, elle se réserve le droit de conclure des arrangements similaires avec d'autres parties prenantes du même secteur. L'identité des partenaires est toujours révélée.