



**CONFÉRENCE OCDE-OIT SUR LA RESPONSABILITE  
SOCIALE DES ENTREPRISES  
« EMPLOI ET RELATIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL:  
PROMOUVOIR UNE CONDUITE RESPONSABLE DES  
ENTREPRISES DANS UNE ÉCONOMIE QUI SE MONDIALISE »**

**Résumé des débats**

**23-24 juin 2008**

*Organisé conjointement par l'OCDE et l'OIT, cette conférence a été consacrée au thème suivant: « Emploi et relations collectives du travail: promouvoir une conduite responsable des entreprises dans une économie qui se mondialise ». Ce chapitre fournit un résumé des débats.*

## REMERCIEMENTS

Les Points de contact nationaux, le Comité de l'investissement de l'OCDE, le Comité de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE et l'OIT souhaitent remercier tous ceux qui ont activement contribué à la Conférence OCDE-OIT sur la responsabilité sociale des entreprises, qui a eu lieu à Paris, les 23 et 24 juin 2008, conjointement à la huitième réunion annuelle des Points de contact nationaux. Ils remercient particulièrement:

*M. Gilles DE ROBIEN*, Ambassadeur pour la cohésion sociale, France

*Le Professeur John G. RUGGIE*, Représentant spécial du Secrétaire général de l'ONU chargé de la question des droits de l'homme, des entreprises transnationales et des autres entreprises

*M. Vladimír ŠPIDLA*, Commissaire de l'UE pour l'emploi, les affaires sociales et l'égalité des chances

*M. Carlos A. TOMADA*, Ministre du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale, Argentine

*Mme. Elisabeth WALAAS*, Secrétaire d'Etat, ministère des affaires étrangères, Norvège

*M. Karl-Josef WASSERHÖVEL*, Secrétaire d'Etat au travail et aux affaires sociales, Allemagne

Ainsi que les orateurs et répondants invités au titre des Etats, du monde des affaires, du monde du travail, des organisations internationales et des organisations non gouvernementales:

*Mme. Sharan BURROW*, Présidente du Conseil australien des syndicats et vice-présidente de la sous-commission EMN de l'OIT

*M. Gary CAMPKIN*, Président d'International Group, Confédération des industries britanniques (CBI)

*Mme. Carla COLETTI*, Directrice des relations internationales, Fédération internationale des métallurgistes

*Mme. Karen CURTIS*, Directrice adjointe, département des normes internationales du travail de l'OIT

*M. John EVANS*, Secrétaire général, Conseil consultatif des syndicats auprès de l'OCDE (TUAC)

*M. Michael HENRIQUES*, Directeur du département de développement de l'entreprise et de la création d'emplois de l'OIT

*M. Stephen HINE*, Directeur des relations internationales, Institut de recherche sur l'investissement éthique (EIRIS)

*M. Richard HOWITT*, Membre du Parlement européen, rapporteur sur la responsabilité sociale des entreprises

*M. Mirosław IZIENICKI*, Président-directeur général, Fifth Capital Group, Londres

*M. Emmanuel JULIEN*, Directeur adjoint, direction des affaires sociales, Mouvement des Entreprises de France (MEDEF)

*M. S. KRISHNAN*, Secrétaire, ministère du travail et de l'emploi, Inde

*M. David LAMOTTE*, Gestionnaire de programme, Directeur du département de développement de l'entreprise et de la création d'emplois de l'OIT et programme de l'OIT pour les entreprises multinationales

*Mme. Serena LILLYWHITE*, Responsable, éthique des affaires, fraternité de St Laurence

*M. Vernon MACKAY*, Président du Groupe de travail du Comité de l'investissement de l'OCDE et du Point de contact national canadien

*M. John MARTIN*, Directeur, Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE

*M. Hiroyuki MATSUI*, Assistant du directeur général, Nippon Keidanren, Japon

*M. Lothar MEINZER*, Directeur, Centre pour la durabilité, BASF

*Mme. Nidya NEER*, Coordinateur RSE et travail décent, ministère du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale, Argentine

*Mme. Jane NELSON*, Associée et directrice, Initiative pour la responsabilité sociale des entreprises, université Harvard

*Mme. Veronica NILSSON*, Conseillère de politique, Conseil Consultatif des syndicats (TUAC)

*Mme. Nicole NOTAT*, Présidente, Vigeo

*M. Joris OLDENZIEL*, Chercheur, Centre de recherche sur les sociétés multinationales (SOMO), Pays-Bas

*M. Bülent PIRLER*, Secrétaire général, Confédération turque des associations d'employeurs (TISK)

*M. Pierre PORET*, Directeur de la division de l'investissement de l'OCDE

*M. Stephen PURSEY*, Directeur, département de l'intégration des politiques et statistiques et conseiller du directeur général, OIT

*M. Govindasamy RAJASEKARAN*, Secrétaire général, Confédération des syndicats malaisiens

*M. Manfred SCHEKULIN*, Président du Comité de l'investissement de l'OCDE

*M. Nick SMYTHE*, Directeur des relations du travail, société Gold Fields, Afrique du sud

*M. James VIRAY*, Directeur, Office des questions internationales du travail et de la responsabilité sociale des entreprises, Département d'Etat, Etats-Unis

*M. Brent WILTON*, Secrétaire général adjoint, Organisation internationale des employeurs (IOE)

## **PRINCIPAUX RÉSULTATS DE LA CONFÉRENCE OCDE-OIT DE HAUT NIVEAU SUR LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES**

Organisé conjointement par l'OCDE et l'OIT, cette conférence a été consacrée au thème suivant: « Emploi et relations collectives du travail: promouvoir une conduite responsable des entreprises dans une économie qui se mondialise ». Ce chapitre fournit un résumé des débats.

Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ont pour but de garantir que leurs activités soient en harmonie avec les politiques des Etats, afin de renforcer la confiance mutuelle entre les entreprises et les sociétés dans lesquelles elles opèrent, d'améliorer le contexte des investissements à l'étranger et de faire davantage contribuer les entreprises multinationales au développement durable. Pour atteindre ces objectifs, les 41 Etats qui ont adhéré aux Principes se sont engagés à participer à leur procédure d'application, dont le caractère est unique.

Chaque année, l'OCDE organise une Table ronde sur la responsabilité des entreprises pour faire pendant à la réunion annuelle des Points de contact nationaux (PCN). Ces réunions, qui ont pour objet d'évoquer les problèmes nouveaux et l'évolution des politiques en matière de responsabilité des entreprises, visent aussi à aider les PCE à promouvoir et à mettre en œuvre les Principes dans leurs pays respectifs.

En réaction à la réunion ministérielle de l'OCDE de 2007 et à l'intérêt porté par le G8 à la dimension sociale de la mondialisation lors du Sommet d'Heiligendamm des 6-8 juin 2007, le rassemblement de cette année a été organisé conjointement avec l'OIT et consacré au thème suivant: « Emploi et relations collectives du travail: promouvoir une conduite responsable des entreprises dans une économie qui se mondialise ». Des représentants des Etats, des entreprises, des syndicats et d'autres parties prenantes se sont réunis pour:

- distinguer les pratiques responsables qui peuvent améliorer les conditions d'emploi et les relations collectives du travail ;
- engager le débat avec les Etats membres et non membres de l'OCDE sur les différentes politiques publiques visant à favoriser un comportement responsable des entreprises en matière d'emploi et de relations collectives du travail ;
- renforcer la coopération entre l'OCDE et l'OIT pour améliorer la connaissance et la performance des Principes de l'OCDE et de la Déclaration de l'OIT sur les EMN.

La conférence a compté 275 participants, qui représentaient à peu près 45 pays. L'Argentine, l'Allemagne, la France, la Norvège et l'UE étaient représentées au niveau ministériel ou à un autre échelon élevé. Les représentants de rang élevé d'organisations professionnelles et syndicales ont aussi joué un rôle important. Le débat était divisé en cinq sessions qui ont examiné les problèmes relevant du sujet de la conférence. Chaque session a été consacrée à des exposés et à l'intervention d'un panel de répondants représentant les Etats, les organisations multilatérales, les entreprises, les salariés et la société civile<sup>1</sup>. Le résumé qui suit reprend le thème principal de chaque session. La conférence a suivi la règle dite de Chatham House<sup>2</sup> et ce résumé s'y conforme.

## **1. Responsabilité sociale des entreprises et dimension sociale de la mondialisation**

La conférence a bénéficié d'exposés du Secrétaire général de l'OCDE, du représentant du Directeur général de l'OIT et de représentants ministériels ou de rang élevé de l'Argentine, de l'Allemagne, de la France, de l'Inde, de la Norvège et de l'Union européenne. Le Représentant spécial du Secrétaire général de l'ONU pour la question des droits de l'homme et des entreprises a également fait une intervention importante. Les opinions suivantes ont été exprimées.

**La responsabilité sociale des entreprises (RSE) en matière d'emploi et de relations collectives du travail est un élément important de l'action internationale.** En juin 2007, les dirigeants du G8 se sont engagés à renforcer les principes de RSE et à promouvoir activement les normes de RSE et de travail reconnues internationalement, qui sont codifiées dans des instruments comme les Principes de l'OCDE et la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration EMN-OIT). Ils ont demandé explicitement à l'OCDE de jouer le rôle de plate-forme pour nouer des contacts avec les économies émergentes sur les questions de RSE. Cela montre la grande importance accordée à ces dernières. Les efforts pour faire progresser la RSE se sont intensifiés pendant toute l'année 2007 et leur poursuite est considérée comme tout à fait prioritaire. En juin 2008, l'OIT a adopté la « Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable », qui constitue un tournant ; elle a vocation à être un « compas » pour guider le remodelage de l'organisation du travail dans le cadre de la mondialisation. A l'automne 2008, au moment où il présidera le Conseil de l'Union européenne, le gouvernement français organisera une conférence sur la RSE ; pour sa part, le gouvernement norvégien prépare une conférence de haut niveau sur le Travail décent. Le G8 poursuivra activement son ouverture en direction des marchés émergents à propos de la RSE.

**La RSE n'est pas seulement un slogan** – même si on utilise le terme pour décrire une gamme d'objectifs et d'initiatives différents qui évoluent depuis dix ans. Au cœur de la RSE, il y a la contribution des entreprises au progrès social que la mondialisation et le développement devraient apporter. On y voit souvent des initiatives volontaires, qui dépassent la simple conformité aux obligations juridiques locales et aux normes internationalement reconnues, pour satisfaire les attentes sociétales d'une contribution des entreprises au développement économique et social. En même temps, on s'accorde largement à reconnaître que les entreprises ont pour responsabilité première de respecter et d'observer intégralement les lois et les normes internationalement reconnues, même quand les Etats font peu d'efforts pour en assurer l'exécution. La RSE s'insère dans un cadre internationalement agréé où les Etats ont le devoir de protéger les droits de l'homme et les entreprises de les respecter. Cela suppose de distinguer, de reconnaître et d'assumer ces responsabilités différentes, mais complémentaires.

---

<sup>1</sup> Voir en annexe le programme de la Table ronde.

<sup>2</sup> La règle de Chatham House est la suivante: *quand une réunion ou une partie d'une réunion est organisée selon cette règle, les participants utilisent librement les informations reçues, mais n'ont le droit de révéler ni l'identité, ni l'affiliation des orateurs, ni encore celle d'un quelconque participant.* Pour plus de précisions, on se reportera à [www.riskythinking.com/glossary/chatham\\_house\\_rule.php](http://www.riskythinking.com/glossary/chatham_house_rule.php).

**Il est désormais largement admis qu'une vision des affaires centrée uniquement sur la performance financière est trop étroite.** Il n'est plus possible que le secteur privé ne cherche qu'à créer de la valeur à long terme, sans tenir compte des incidences sociales, économiques et environnementales de ses activités, car la gestion de ces incidences lui permettra de réduire les coûts et de minimiser les risques. Les entreprises multinationales doivent remettre l'accent sur la qualité de l'emploi et des relations collectives du travail, en reconnaissant que l'influence de cette dimension de l'activité s'étend au-delà de la main-d'œuvre directement employée pour englober l'ensemble de la chaîne de valeur, l'économie locale et la qualité de vie d'une grande partie de la population d'un pays. Le travail décent doit être une réalité mondiale, afin de bâtir des sociétés unies et de démontrer une bonne gouvernance.

**Les gouvernements doivent diriger en donnant l'exemple.** L'Etat et le monde des affaires doivent travailler ensemble à l'élaboration de principes de conduite responsable des entreprises « qui dépasseront les vieilles confrontations entre l'Etat et le marché ». Un représentant ministériel a fait remarquer qu'il fallait faire correspondre le contenu des initiatives privées aux conditions de développement de chaque pays, tout en respectant les normes internationales. Jusqu'à une date récente, la discussion et la fixation de normes de comportement responsable des entreprises étaient généralement du ressort des pays développés. Pour faire progresser cette responsabilité à l'échelle mondiale, il est essentiel qu'un dialogue public-privé se noue dans les économies émergentes à propos de la structuration d'une économie de marché compétitive et de la fourniture d'une protection sociale adéquate. Selon un représentant gouvernemental de haut niveau, les autorités publiques ont trois rôles importants à jouer pour faciliter les initiatives privées. Tout d'abord, elles doivent opter pour la transparence. Ensuite, il faut internaliser l'utilité de donner l'exemple et le faire. Enfin, un dialogue constant avec les entreprises et les partenaires sociaux, accompagné d'une législation appropriée, est le moyen le plus efficace d'améliorer la gouvernance mondiale et d'encourager les bonnes pratiques des entreprises. Un autre orateur de haut niveau a noté la fonction cruciale qu'exercent les consommateurs en générant la demande d'initiatives privées et la nécessité que l'Etat facilite leur participation. Il faut aussi une ouverture vers les petites et moyennes entreprises pour les lier aux principes et normes reconnus de conduite responsable dans les affaires.

**Les Principes de l'OCDE et la Déclaration EMN de l'OIT peuvent réorienter les activités professionnelles.** Les participants ont relevé les synergies entre les instruments OCDE et OIT de promotion d'une conduite responsable des entreprises. Bien qu'ils aient tous deux fait l'objet de révisions complètes et de grande portée, il est nécessaire de les rendre plus efficaces. Faire passer les principes communs qu'ils énoncent dans le fonctionnement quotidien des Etats et des EMN est le défi à venir – et les progrès dépendent de la prise en compte des pratiques actuelles des entreprises et du secteur public. Ce n'est pas seulement une question d'éthique ; c'est aussi essentiel pour le développement économique.

## **2. Prendre en compte les pratiques des entreprises multinationales: possibilités et difficultés**

**Les investissements directs étrangers (IDE) des EMN peuvent susciter une amélioration de l'emploi et du niveau de vie des travailleurs.** Une étude récente de l'OCDE a examiné les IDE des entreprises multinationales pour évaluer leur effet sur l'emploi et les relations collectives du travail. L'IDE est devenu la source la plus importante de financement externe de nombreux pays en développement. Son encours total est passé de moins de 5% du PIB mondial en 1980 à plus de 25% en 2006. Bien que la plus grande part continue d'être effectuée entre pays de l'OCDE, la proportion hors OCDE a rapidement augmenté: les entrées d'IDE dans les pays non membres de l'OCDE se sont élevées de 22% en 1990 à 32% en 2005, tandis que les sorties se sont élevées de 10 à 17% pendant la même période. En matière d'emploi et de relations collectives du travail, l'IDE peut bénéficier aux pays hôtes en raison de la qualité supérieure des emplois créés. Mais des préoccupations subsistent à propos des pratiques de travail dans les établissements étrangers des EMN. L'OCDE n'a pas seulement analysé les conditions salariales et de travail offertes par les EMN des pays de l'OCDE à leurs salariés des pays hôtes – membres et non membres de l'OCDE – mais aussi les répercussions éventuelles sur les entreprises locales.

**Des données récentes indiquent que les EMN tendent à offrir des rémunérations supérieures, surtout dans les pays en développement:** les prises de contrôle par des multinationales originaires de l'OCDE ont généralement augmenté les salaires moyens de 10 à 20% au Brésil et en Indonésie ainsi que de 3 à 10% en Allemagne, au Portugal et au Royaume-Uni. En outre, l'effet positif sur les salaires ne se limite pas aux personnes employées directement par les EMN. Les entreprises locales qui participent avec les firmes étrangères à la chaîne logistique ou qui recrutent des cadres ayant une expérience antérieure dans les entreprises étrangères ont tendance à être plus grandes, plus productives et à payer des salaires plus élevés que les entreprises locales comparables qui ne travaillent pas avec les EMN. Il y a aussi plus de chances qu'elles offrent des formations à leur personnel, mais il n'apparaît pas de différences sur le plan du nombre de syndiqués entre les entreprises travaillant avec les EMN et les autres. Un participant de haut niveau venant d'une économie émergente a toutefois fait la remarque suivante: alors qu'il y a une quinzaine ou une vingtaine d'années, on constatait des signes tangibles de pratiques positives des EMN et de leurs salaires plus favorables, la pression concurrentielle des années récentes a incité un nombre croissant d'entre elles à suivre les pratiques moins séduisantes des entreprises locales. Dans le but de réduire les coûts, davantage d'EMN externalisent même des activités relevant de leur cœur de métier, sans tenir compte des conditions de travail médiocres et des mauvaises pratiques de leurs sous-traitants.

**Le caractère responsable de la gestion de l'emploi et des relations collectives varie en fonction des problèmes, des régions et des secteurs.** Pour apprécier l'incidence des EMN sur ces deux points, il est indispensable d'examiner les politiques, les systèmes et les procédures d'information en matière de RSE mis en place par les entreprises. Les investisseurs accordent une importance croissante au suivi des performances non financières des entreprises ; ils considèrent comme moins risquées et plus compétitives celles qui obtiennent de bons résultats pour une large gamme d'indicateurs englobant l'environnement, le social et la gouvernance. Dans le cadre d'une étude commandée par l'OCDE à EIRIS, on a examiné la gestion par les entreprises d'un ensemble d'aspects du travail – comme l'égalité des chances, la santé et la sécurité, la stabilité de l'emploi et la formation, la liberté syndicale, le travail des enfants et le travail forcé – pour connaître les normes et les systèmes le plus souvent adoptés dans toutes les régions et tous les secteurs. Il en est ressorti que les entreprises des pays européens membres de l'OCDE étaient les plus avancées dans la gestion et le développement des pratiques du travail, devant les entreprises des pays membres de l'OCDE situées en Amérique du nord et en Asie-Pacifique. On peut attribuer cette différenciation régionale à plusieurs facteurs, parmi lesquels la pression exercée par les parties prenantes de la société civile et la communauté de l'investissement responsable joue peut-être un grand rôle. Toutefois, sachant que les gestionnaires des fonds d'investissement responsable réclament de plus en plus que les codes de conduite des entreprises se réfèrent directement aux normes fondamentales de l'OIT, la performance des entreprises de certaines régions pourrait s'améliorer au fil du temps, au fur et à mesure qu'elles subiront plus de pression pour répondre à ces attentes.

L'étude a révélé que l'égalité des chances était l'objet de beaucoup d'attention, 80% des entreprises ayant mis en place des politiques et des mécanismes à cette fin. On s'est aussi aperçu que les systèmes d'hygiène et de sécurité étaient très développés dans toutes les régions, à l'exception des économies émergentes non OCDE. Ces résultats montrent bien qu'une forte intervention de l'Etat joue un rôle positif en améliorant les performances des EMN. De nombreuses obligations légales et réglementaires en matière de santé, de sécurité et d'égalité des chances peuvent expliquer le degré élevé d'intérêt et d'engagement des employeurs dans ces domaines.

Il reste difficile de s'assurer que l'IDE soit favorable à l'emploi et aux relations collectives du travail et que les entreprises qui s'y livrent fassent preuve d'un comportement responsable. Les participants ont mis l'accent sur l'intensité de la concurrence entre pays pour attirer les IDE, la répartition inégale de ceux-ci ainsi que la modification de la nature des flux en direction et en provenance des économies non membres de l'OCDE. On a appelé à un effort concerté pour combattre l'idée fautive de certains pays selon laquelle des normes de travail laxistes se traduisent par une compétitivité économique accrue. Dans les

pays où la législation est faible ou mal appliquée, la RSE est considérée comme un complément important du droit national et des normes internationales ; certains participants ont d'ailleurs signalé qu'elle permettait d'introduire de bonnes pratiques. Pourtant, les études montrent qu'un faible pourcentage des codes de conduite volontaires des entreprises se réfère à la liberté syndicale et aux négociations collectives. Les initiatives privées unilatérales peuvent donner l'impression de manquer de légitimité et de crédibilité et, pour corriger cette impression, certains participants ont insisté sur la participation des partenaires sociaux à la fixation des normes de RSE.

**Le caractère évolutif de l'organisation du travail et la complexité croissante des chaînes logistiques représentent des défis permanents.** Selon plusieurs représentants, il faut aller au-delà des EMN quand on évalue les effets de l'IDE sur l'emploi et les conditions de travail. Le développement de l'externalisation, de la sous-traitance et des accords de travail temporaire obscurcit la division des responsabilités et limite la capacité de supervision. La longueur et la complexité des chaînes logistiques compliquent aussi la surveillance des infractions aux droits des travailleurs. Cela laisse penser qu'il est peut-être encore plus nécessaire de protéger ces droits dans l'ensemble de la chaîne logistique. Dans toutes les régions et tous les secteurs examinés, l'étude d'EIRIS a trouvé que l'information sur les problèmes relatifs à la chaîne logistique était restreinte. Un représentant du secteur privé a déclaré que c'était « une illusion » d'attendre d'une entreprise qu'elle transfère l'intégralité de ces normes de performance en matière de travail à sa chaîne logistique. C'est difficile pour sa société, qui compte à peu près 50 000 fournisseurs à travers le monde. Un représentant des syndicats a confirmé que les plus grandes difficultés d'observation des Principes de l'OCDE concernaient la chaîne logistique. On a besoin de systèmes de suivi efficaces, prévoyant la consultation des parties prenantes, pour contribuer à une gestion responsable de la chaîne d'activité. En outre, des représentants d'ONG ont attiré l'attention sur les conséquences de la mobilité internationale de la main-d'œuvre et sur la nécessité de soutenir les pratiques responsables des entreprises, sachant que des travailleurs vulnérables occupent des emplois précaires et informels, tels que les travaux temporaires et saisonniers dans l'horticulture.

**Il existe actuellement toute une gamme de pratiques et d'instruments qui permettent aux EMN d'améliorer l'emploi et les relations collectives du travail.** On a présenté en détail l'expérience d'une EMN basée dans l'OCDE et opérant dans une économie émergente, à titre d'étude de cas sur la façon dont les entreprises traitent les problèmes d'emploi et de relations collectives. En l'occurrence, l'EMN a adopté des procédures internes d'évaluation et de suivi ainsi que des mécanismes comme les lignes téléphoniques spéciales pour la dénonciation d'abus. La société a aussi institué des structures mondiales de relations du travail qui lui permettent d'organiser périodiquement, dans les diverses régions où elle opère, des « réunions de réseau » entre les responsables, les comités d'entreprise et les syndicats. En ce qui concerne la gouvernance de la chaîne logistique – surtout dans un pays où la législation du travail est peu appliquée – la société a adopté une démarche consistant à « faire boule de neige »: elle fait intervenir trois partenaires d'affaires pratiquant des concepts et des politiques de RSE sur mesure, qui diffusent ces connaissances à trois autres fournisseurs etc. On a distingué en tant qu'initiatives importantes de parties prenantes multiples les projets « Travailler mieux » dans l'industrie cambodgienne et WIETA dans le secteur du vin en Afrique du sud.

La communauté des investisseurs et les autres parties prenantes cherchent des moyens de garantir que non seulement les entreprises prennent des initiatives concrètes, mais qu'elles mettent en place des mécanismes et des procédures pour contrôler leur application et leur efficacité. Les examens par les pairs des instruments – faisant participer les syndicats et la direction – constituent un moyen de rendre plus responsable et transparent le suivi de la chaîne logistique. On a également mentionné les accords-cadres internationaux entre les EMN et les syndicats comme outil pour faire progresser l'emploi et les relations collectives du travail.

### **3. Rôle des politiques publiques pour promouvoir une gestion responsable de l'emploi et des relations collectives du travail par les entreprises**

**Les Etats sont responsables de la création de conditions propices à une conduite responsable des entreprises.** Ils ont pour premier devoir de protéger les droits des travailleurs et les autres droits. Tous les Etats membres de l'OIT ont, du fait de leur appartenance, l'obligation de respecter, de promouvoir et de réaliser les principes et les droits fondamentaux au travail. Outre l'exécution de la loi, ils ont la responsabilité de susciter un contexte porteur et une culture d'entreprise selon laquelle le respect des droits est un élément essentiel de la conduite des affaires. Il incombe aux entreprises de respecter les droits internationalement reconnus des travailleurs, même lorsque les Etats ne peuvent ou ne veulent pas faire appliquer le cadre de gouvernance approprié. A l'heure actuelle, plusieurs participants estiment que les pouvoirs publics s'appuient trop sur des initiatives privées pour s'occuper de problèmes qui sont de leur ressort, ce qui empêche les entreprises de se concentrer sur le cœur de leurs activités. Pour trancher ce conflit, il faut absolument délimiter clairement les responsabilités des secteurs public et privé.

**Les Etats peuvent s'acquitter de leurs obligations en recourant à diverses méthodes et en agissant dans des domaines de politique différents.** La première chose est de faire le départ entre les responsabilités des pouvoirs publics et celles des entreprises. Pour que ces dernières adoptent une conduite responsable, on doit d'abord établir une distinction claire entre le rôle de l'Etat et le leur. Les participants ont reconnu que cela paraissait simple ou allant de soi, mais qu'en pratique cela mettait en cause le système d'interaction de la société, de l'Etat et du secteur privé. C'est pourquoi les gouvernements doivent aussi faciliter la communication sur les attentes en matière de comportement des entreprises, notamment en assurant une plus grande cohérence entre les différents domaines de politique qui les concernent. Cela fera passer les questions relatives aux droits des travailleurs et autres droits de l'homme d'une fonction spécialisée au premier plan. Ainsi, intégrer la communication des normes de l'OCDE et de l'OIT aux activités et aux mandats des responsables commerciaux et financiers fait également progresser la responsabilité des entreprises sans exiger de nouvelles initiatives. Mais, le principal moyen de communiquer les attentes sociétales aux entreprises et de créer un contexte porteur pour les investisseurs est d'appliquer les politiques nationales et les cadres juridiques – qui doivent tous deux être rendus plus efficaces.

Il y a quatre grands modes d'intervention de l'Etat qui constituent un cadre d'actions publiques efficaces pour encourager les entreprises à gérer efficacement l'emploi et les relations collectives du travail: obliger, faciliter, s'associer et entériner. Un gouvernement peut contraindre à pratiquer une conduite responsable dans les affaires en recourant à la loi, aux règlements et aux sanctions ainsi qu'en édictant des obligations en matière d'information, de marchés et de financements publics. L'excellente performance des entreprises de l'OCDE dans les domaines de l'égalité des chances ainsi que des politiques de santé et de sécurité, mentionnée dans l'étude d'EIRIS, est peut-être imputable à une réglementation publique très poussée. Pour faciliter le développement de bonnes pratiques des entreprises, l'Etat peut accorder des faveurs fiscales et d'autres incitations, sous forme de subventions à la recherche, à la formation et à la sensibilisation. Ils peuvent aussi expérimenter d'autres moyens d'encourager les initiatives privées: des codes à caractère facultatif ainsi que des dispositifs de certification et de commercialisation. Il leur est possible d'assumer un autre rôle important en offrant aux parties prenantes un lieu sûr où se réunir pour procéder à des consultations. Il est loisible aux entreprises et à l'Etat de s'associer pour faire appliquer ensemble les mécanismes de responsabilité et de gouvernance de même que pour mobiliser des ressources financières et autres destinées à résoudre les problèmes. Ainsi, les entreprises, l'Etat et les fondations indépendantes peuvent travailler de concert à la mise au point de mécanismes de financement créatifs, destinés à la formation dans l'ensemble de la chaîne logistique, et au suivi des catégories vulnérables sur le marché du travail. En entérinant certaines initiatives privées au moyen de récompenses ou d'une reconnaissance, les Etats distribuent du « capital politique ». Bien que

donner son aval soit le mode d'intervention publique le plus bénin, on ne doit pas sous-estimer la plateforme publique que l'Etat peut ainsi procurer.

**Les dispositions internationales peuvent servir de guide.** Selon certains participants, quand la volonté politique fait défaut au niveau national ou quand la sphère d'influence des pouvoirs publics est limitée, les instruments de l'OCDE et de l'OIT relevant de la responsabilité sociale des entreprises sont indispensables pour sensibiliser les multinationales. Les normes internationalement reconnues permettent d'améliorer la transparence et constituent des références pour définir les responsabilités et les rôles dans l'amélioration de l'emploi et des pratiques industrielles. En outre, le Cadre d'action de l'OCDE pour l'investissement énumère les principales questions que doivent prendre en compte les gouvernements souhaitant mobiliser des investissements privés en vue d'une croissance et d'un développement durables ; pour sa part, l'Outil de sensibilisation au risque à l'intention des entreprises multinationales opérant dans des zones à déficit de gouvernance donne des recommandations aux entreprises, lorsqu'elles sont confrontées à des risques ou à des dilemmes éthiques dans des pays à gouvernance défailante. Pourtant, un représentant officiel d'un pays émergent a souligné que, selon son gouvernement, la RSE et le cadre de politique porteur devaient être spécifiquement nationaux et évoluer au sein du contexte local. En Inde, par exemple, où l'on estime que 94% d'une population active de 470 millions de personnes travaillent dans un secteur informel ou inorganisé, les initiatives de RSE ne peuvent s'appliquer qu'à une fraction très réduite de l'économie. Il appartient donc au secteur public d'assurer des pratiques appropriées d'emploi et de relations collectives du travail.

#### **4. Le rôle constructif des Principes directeurs de l'OCDE et de la Déclaration de l'OIT sur les EMN: les leçons de l'expérience**

Les Principes de l'OCDE et la Déclaration EMN de l'OIT sont actuellement les instruments qui font le plus autorité dans le domaine de la responsabilité sociale des entreprises. Cette autorité résulte des trois éléments suivants: leur conception et leur reconnaissance officielle par des Etats et d'autres parties prenantes essentielles, leur ferme ancrage dans des normes internationales communément acceptées, le degré élevé d'engagement des organisations professionnelles et syndicales. Ces deux instruments aident les parties prenantes à distinguer la responsabilité des entreprises de celle de l'Etat.

La *Déclaration de l'OIT sur les EMN* donne des conseils aux entreprises et aux Etats sur la façon dont les premières peuvent appliquer les principes dérivés des normes internationales et du travail pour maximiser leur contribution au progrès social et économique dans tous les pays où elles opèrent. La Déclaration met l'accent sur la valeur du dialogue et des partenariats pour atteindre ces objectifs et formule un ensemble de recommandations concernant cinq domaines: politiques générales, emploi, formation, conditions de travail et vie, relations collectives du travail. Négociée entre des gouvernements et des organisations représentatives des salariés et des employeurs, elle représente le premier consensus international tripartite sur le comportement souhaitable des entreprises multinationales en matière de travail et de politique sociale. Elle s'adresse aussi directement aux Etats à propos de leur rôle dans la création d'emplois et le respect des droits des travailleurs.

Pour leur part, les *Principes de l'OCDE* sont des recommandations adressées aux entreprises multinationales opérant à l'étranger. Ils couvrent tous les grands domaines de l'éthique des affaires, c'est-à-dire – outre les droits de l'homme, l'emploi et les relations professionnelles – l'environnement, la lutte contre la corruption, la politique de concurrence, la fiscalité et les intérêts des consommateurs. Les *Principes* s'appuient sur un mécanisme unique d'application par les Points de contact nationaux (PCN) ; ce sont des services de l'Etat chargés de promouvoir activement les Principes et d'offrir, au moyen des « circonstances spécifiques », leurs bons offices pour aider les parties à résoudre des différends.

La globalisation s'accéléralant, on a considéré qu'un plus grand usage des Principes de l'OCDE et de la Déclaration EMN de l'OIT conditionnait l'amélioration des conditions d'emploi à l'échelle mondiale et la création d'un cadre de concurrence égale pour les entreprises multinationales. Les références explicites à ces instruments donnent plus de visibilité et de clarté aux divers principes et normes formulés dans les initiatives de RSE.

Bien qu'ils soient mieux connus, les deux instruments ne le sont pas encore assez et sont sous-utilisés par la communauté des affaires et dans les économies émergentes. Les normes internationales du travail de l'OIT, qui prennent la forme de conventions et de recommandations, sont réputées. Pourtant, comme l'a fait remarquer un membre du panel représentant le monde des affaires, on pourrait encore améliorer la connaissance et l'utilisation de la Déclaration EMN de l'OIT. Les ONG font aussi état d'un manque d'expérience de cette Déclaration et de son incidence insuffisante, surtout dans les pays du sud. Les Principes de l'OCDE bénéficient peut-être d'une reconnaissance plus large et 41% des 500 sociétés de « Fortune Global » s'y réfèrent ; néanmoins, plusieurs participants ont déclaré que leur usage restait bien inférieur à leur potentiel, en particulier parmi les PME. Une ouverture ciblée et personnelle en direction des dirigeants d'entreprise et une présentation plus conviviale pourraient faire progresser la connaissance et l'usage de ces instruments dans le secteur privé. Les Etats pourraient aussi se servir davantage des marchés publics, de l'assurance-crédit à l'exportation, de la participation dans les banques de développement, des accords d'investissement et d'autres programmes d'aide pour inciter les entreprises à appliquer les Principes et la Déclaration. Selon les participants, le grand défi de l'avenir sera d'inciter les économies émergentes à répondre aux attentes contenues dans les instruments de l'OCDE et de l'OIT. On a suggéré que le label « OCDE » des Principes pourrait jouer un rôle. Dans les efforts de promotion, on doit donc donner la priorité aux moyens d'associer ces pays aux instruments, en s'attachant particulièrement aux zones à déficit de gouvernance où se produisent la plupart des violations des droits de l'homme et des travailleurs. En raison de son poids économique, le secteur financier a été distingué comme un autre domaine de coopération intensifiée à l'avenir.

**Le mécanisme des PCN doit être encore amélioré.** Si les participants se sont félicités de certaines évolutions récentes, plusieurs orateurs ont estimé que les PCN pouvaient faire davantage pour rendre encore plus efficaces les Principes de l'OCDE. Les structures de gouvernance des PCN doivent être responsables et assez indépendantes des autres fonctions de l'Etat pour pouvoir jouer un rôle crédible dans la résolution des différends. Il y a un besoin d'indications supplémentaires sur l'utilisation du mécanisme des circonstances spécifiques ; notamment en relation avec le droit interne et la recherche de l'instance potentiellement la plus favorable et sur son application aux pays non adhérents ainsi qu'aux EMN et aux chaînes logistiques de plus en plus complexes. Les modalités de la procédure d'examen des circonstances spécifiques pourraient aussi être plus clairement définies et parfois simplifiées. Plusieurs PCN participants ont souligné qu'ils devaient apprendre plus les uns des autres et procéder à un examen par les pairs de leurs performances. Tous les participants se sont réjouis que les PCN aient choisi la performance comme principal objectif des améliorations.

## **5. Travailler ensemble**

Il est essentiel de collaborer pour maximiser les résultats pratiques et parvenir à la cohérence, tandis qu'il incombe à chaque acteur d'appréhender pleinement son rôle et ses responsabilités. Cela est clairement formulé dans le cadre conceptuel et de politique des droits des entreprises et de l'homme, intitulé « Protéger, Respecter et Réparer », conçu par le Représentant spécial du Secrétaire général de l'ONU pour la question des entreprises et des droits de l'homme et adopté unanimement, en juin 2008, par le Conseil des droits de l'homme. Ce sont les Etats qui ont le devoir de protéger les droits de l'homme et des travailleurs ; les entreprises ont la responsabilité de respecter ces droits, ce qui signifie essentiellement de ne pas mal agir. Le dernier élément de ce cadre est la nécessité de permettre aux parties lésées d'obtenir réparation. La RSE ne doit pas être considérée comme un substitut à des normes et à des législations du

travail efficaces. Il existe déjà des normes internationales du travail faisant l'objet d'une large adhésion et de caractère contraignant, que les Etats doivent les appliquer effectivement. Le défi de la RSE est un défi de la gouvernance.

Il convient de rechercher et de développer des synergies éventuelles entre la Déclaration EMN de l'OIT et les Principes de l'OCDE, sans compromettre les identités distinctes des organisations. Cette coopération devrait exploiter leurs avantages comparatifs, tout en reconnaissant les complémentarités et en respectant les différences de missions, d'instruments et de modalités de gouvernance.

**Tirer parti des avantages comparatifs:** les Principes de l'OCDE s'inspirent des normes fondamentales du travail de l'OIT. Ils s'appuient sur un mécanisme sans équivalent pour traiter les plaintes. La Déclaration s'applique à tous les Etats membres de l'OIT dans les zones développées et en développement ; elle dispose d'un vaste réseau de bureaux et de programmes dans les secondes. Plusieurs participants ont suggéré aux deux organisations de miser sur ces atouts respectifs, et en particulier d'examiner comment les PCN pourraient s'inspirer des dispositions et de l'expertise de l'OIT, et vice versa. On s'est intéressé à la recherche des moyens d'exploiter les caractéristiques uniques de la procédure de circonstances spécifiques des PCN. Une ONG a proposé que, dans le cadre d'un réexamen futur des Principes, on puisse, par exemple, amender le Guide de procédure pour que les PCN traitent des plaintes pour violation des deux instruments. En outre, on pourrait utiliser la forte présence de l'OIT dans les pays en développement pour y promouvoir activement l'usage des Principes et de la Déclaration ainsi que pour former les parties prenantes à leur application, y compris dans les zones à déficit de gouvernance. Des mécanismes nouveaux et créatifs sont nécessaires pour contribuer à la mise en œuvre de la Déclaration. La même ONG a aussi estimé que le bureau d'assistance, actuellement envisagé par l'OIT pour aider les entreprises à rendre opérationnels les Principes de la Déclaration, pourrait aussi servir d'instrument de promotion des normes du travail présentes dans les deux instruments. Mais un représentant de l'Organisation internationale des employeurs a fait remarquer que les Principes étaient dotés d'un mécanisme d'application unique et que le Bureau d'assistance de l'OIT n'avait pas vocation à être un mécanisme de recueil de plaintes concernant les EMN. Les participants ont aussi réclamé l'actualisation – qui, à leurs yeux, se fait attendre depuis plus longtemps – du Mémoire d'accord de 1963 régissant l'articulation institutionnelle entre l'OIT et l'OCDE.

**Prochaines étapes:** l'OCDE et l'OIT ont tiré la leçon des principales questions évoquées pendant la conférence, tout en reconnaissant les complémentarités, mais aussi les différences, de leurs missions et de leurs structures de gouvernance. Les co-présidents de la session de clôture les ont priées de soumettre à leurs membres respectifs des propositions concrètes de coopération pendant l'automne 2008. Les deux organisations ont indiqué que les domaines prometteurs pourraient comprendre la promotion de l'usage des instruments de l'OCDE et de l'OIT à l'échelon mondial et régional, la garantie d'une cohérence des conseils donnés aux parties prenantes, la conduite commune de travaux de recherche et d'analyse, et une contribution renforcée à la constitution de capacités. On a reconnu que le dialogue avec les pays en développement était indispensable pour situer pleinement la responsabilité des entreprises dans un contexte mondial.