



Conseil d'administration

312^e session, Genève, novembre 2011

GB.312/POL/13

Section de l'élaboration des politiques
Segment des entreprises multinationales

POL

TREIZIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Le point sur les priorités stratégiques 2010-11, y compris la promotion de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale en collaboration avec des organisations intergouvernementales et d'autres organisations internationales

Aperçu

Résumé

Le présent document contient une mise à jour des informations fournies en novembre 2010 et mars 2011. Il présente essentiellement les activités menées par le Bureau dans le cadre d'une collaboration avec des organisations intergouvernementales et d'autres organisations internationales pour promouvoir la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, l'accent étant mis sur certaines des incidences que peuvent avoir les activités de ces organisations sur le plan des politiques.

Incidences sur le plan des politiques

Voir paragraphes 9, 12, 16, 20, 22 et 24.

Incidences juridiques

Aucune.

Incidences financières

Aucune.

Décision demandée

Le présent document est soumis pour discussion et orientation.

Suivi nécessaire

En fonction des orientations données par le Conseil d'administration.

Unité auteur

Programme des entreprises multinationales (EMP/MULTI).

Documents du Conseil d'administration ou instruments de l'OIT cités en référence

GB.309/MNE/1; GB.310/MNE/1; GB.306/MNE/1; GB.309/13(Rev.); GB.310/12(Rev.); GB.309/PV;
dec-GB.311/7/2.

Introduction

1. Le présent document complète les documents présentés au titre de cette question en novembre 2010¹ et mars 2011². Le premier document présentait un aperçu des priorités stratégiques globales et le second était centré sur la collaboration du BIT avec les entreprises multinationales. Le présent document contient une mise à jour des activités entreprises par le Bureau en collaboration avec des organisations intergouvernementales et internationales pour promouvoir la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales), considérée comme l'un des moyens d'action clé³ pour mettre en œuvre les priorités stratégiques approuvées par le Conseil d'administration en novembre 2009⁴.
2. Plusieurs grandes institutions multilatérales ont récemment mis au point ou à jour leurs propres instruments pour prendre en compte les tendances émergentes, notamment l'entrée en scène de nouveaux acteurs par suite du basculement du dynamisme économique de l'Ouest vers l'Est, de la hausse des investissements Sud-Sud et de la proportion croissante de petites et moyennes entreprises dans les chaînes de valeur à travers le monde.

Collaboration avec des organisations intergouvernementales et d'autres organisations internationales

3. Cette section présente essentiellement les activités relatives à des initiatives et à des instruments intergouvernementaux importants ainsi qu'à un instrument privé (la norme ISO 26000) auxquels le Bureau a récemment participé en ce qui concerne les aspects liés à la cohérence des politiques et à l'intégration des principes de l'OIT.

Représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises

4. Le Représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, le professeur John Ruggie, a présenté au Conseil des droits de l'homme des Nations Unies en mai 2011 son rapport final intitulé *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*⁵.

¹ Document GB.309/MNE/1.

² Document GB.310/MNE/1.

³ Document GB.309/MNE/1, paragr. 3.

⁴ Document GB.306/MNE/1, paragr. 25.

⁵ Texte consultable à l'adresse suivante: <http://www.business-humanrights.org/media/documents/ruggie/ruggie-principes-directeurs-21-mars-2011.pdf>.

5. Ce cadre de référence ⁶, qui a été soutenu à l'unanimité par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies en 2008, présente les trois piliers sur lesquels repose la protection des droits de l'homme: l'obligation de protéger incombant à l'Etat lorsque des tiers, y compris des entreprises, portent atteinte aux droits de l'homme; la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme; et un plus large accès pour les victimes à des voies de recours efficaces, tant judiciaires que non judiciaires. Dans les principes directeurs, chacun des trois piliers fait l'objet d'une présentation sommaire, accompagnée de commentaires concis illustrant clairement quelles sont les implications pour les Etats et les entreprises.
6. Le cadre de référence comme les principes directeurs ont été élaborés à l'issue d'amples consultations menées auprès d'un large éventail d'entreprises, de syndicats et d'organisations de la société civile, soit au total 47 consultations internationales, sur tous les continents, auxquelles s'ajoutent des visites sur place auprès d'entreprises et de leurs partenaires locaux dans plus de 20 pays. L'Organisation internationale des employeurs (OIE) ainsi que la Confédération syndicale internationale (CSI) ont activement participé aux consultations. Le Bureau a été consulté sur l'élaboration du cadre de référence qui renvoie notamment à la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail ainsi qu'à la Déclaration sur les entreprises multinationales.
7. Le cadre de référence est devenu un document fondamental sur le rôle que l'Etat et les entreprises doivent jouer en matière de droits de l'homme, et il a reçu l'aval de gouvernements, d'entreprises, d'associations d'entreprises, d'organisations de la société civile et de travailleurs, d'institutions nationales compétentes en matière de droits de l'homme et d'investisseurs. Les principes directeurs, qui ont été approuvés par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies en juin 2011, devraient contribuer à accroître son influence.
8. Le Conseil des droits de l'homme a par ailleurs établi des mécanismes de suivi du mandat du Représentant spécial, en instituant notamment un nouveau groupe de travail et en organisant chaque année un Forum pluripartite sur les entreprises et les droits de l'homme ⁷. En juillet 2011, le Bureau a participé avec le Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme et la CSI à une réunion parrainée par la Fondation Friedrich Ebert Stiftung pour discuter d'un éventuel suivi.

Implications pour l'OIT

9. Les organisations d'employeurs et de travailleurs ont accueilli favorablement les principes directeurs qui constituent à leur avis un complément important au cadre de référence. Ce document met amplement en valeur les principes et droits fondamentaux au travail. Toutefois, ces principes ne prévoient aucun mécanisme de coordination avec l'OIT et ne font pas référence à la Déclaration sur les entreprises multinationales. Au plan opérationnel, le cadre de référence et les principes directeurs risquent donc d'entraîner une confusion quant à ce qui relève du mandat du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies et de celui de l'OIT. A cet égard, le Bureau et le Haut Commissariat aux droits de l'homme sont convenus officieusement de continuer à coopérer et à coordonner leurs activités pour veiller à ce que les questions techniques soient examinées dans le cadre du mandat propre à chaque organisation. Cependant, étant donné le grand intérêt que suscite la mise en œuvre du cadre au plan international, il est possible que d'importants besoins

⁶ «Protéger, respecter et réparer: un cadre pour les entreprises et les droits de l'homme», Document ONU A/HRC/8/5.

⁷ Document A/HRC/17/L.17/Rev.1, paragr. 6 et 13.

imprévus en ressources en personnel se fassent sentir au cours du prochain exercice biennal.

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)

10. L'OCDE a adopté le texte actualisé de ses Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales en mai 2011. Quarante-deux gouvernements adhérant aux principes ont participé au processus de mise à jour qui a donné lieu à d'intenses consultations avec un large éventail de parties prenantes. Le BIT a apporté une aide technique à l'OCDE pendant toute la durée du processus, renforçant ainsi la collaboration entre les deux organisations. Les employeurs et les travailleurs ont participé activement à ce processus dans le cadre du Comité consultatif économique et industriel auprès de l'OCDE (BIAC) ainsi que de la Commission syndicale consultative (TUAC), et ont approuvé la version mise à jour des principes directeurs.
11. Cette nouvelle version se rapproche davantage de la Déclaration sur les entreprises multinationales que la précédente. Elle prend également en compte certaines normes internationales du travail adoptées depuis 2006, telles que la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, et la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010. Une nouvelle section relative aux droits de l'homme incorpore un grand nombre des concepts exposés dans le cadre de référence des Nations Unies «Protéger, respecter et réparer: un cadre pour les entreprises et les droits de l'homme», y compris en ce qui concerne l'application des principes directeurs aux chaînes d'approvisionnement et le concept de diligence raisonnable. Dans la version mise à jour, des lignes directrices complémentaires sont également données aux points de contacts nationaux de l'OCDE responsables de la mise en œuvre des principes directeurs dans les pays adhérents.

Implications pour l'OIT

12. La forte cohérence entre les principes directeurs et la Déclaration sur les entreprises multinationales facilite la promotion de cette dernière et constitue un exemple positif de collaboration interinstitutionnelle. Des discussions sur les activités visant à promouvoir conjointement les instruments de l'OIT et ceux de l'OCDE sont en cours, impulsées par le regain d'intérêt que suscitent les principes directeurs de l'OCDE, pour mieux faire connaître la Déclaration sur les entreprises multinationales et encourager les points de contacts nationaux à se prévaloir de l'expertise technique disponible auprès du service d'assistance de l'OIT aux entreprises sur les normes internationales du travail (Helpdesk).

Pacte mondial des Nations Unies

13. Dans le mécanisme de suivi du Pacte mondial des Nations Unies que constituent les «communications sur le progrès», une différenciation est désormais opérée entre les sociétés participantes de niveau «actif» et celles de niveau «avancé». Les entreprises ne présentant pas de communication annuelle continuent à être exclues. A ce jour, près de 2 400 entreprises, soit 24 pour cent de l'ensemble des entreprises participantes, ont été rayées de la liste pour ne pas avoir présenté de communication sur les progrès réalisés. En janvier 2011, le Secrétaire général des Nations Unies a lancé une nouvelle plate-forme intitulée «Global Compact LEAD»⁸ destinée aux entreprises jouant un rôle prépondérant

⁸ Pour plus de détails sur cette plate-forme et consulter la liste des entreprises concernées, voir www.unglobalcompact.org/news/96-01-28-2011.

en ce qui concerne les questions, les initiatives et les réseaux locaux liés au Pacte mondial ainsi que dans l'établissement de partenariats en vue de promouvoir les objectifs du Millénaire pour le développement et d'autres objectifs des Nations Unies ainsi qu'en matière de développement en général. Les entreprises adhérant à cette initiative versent une cotisation annuelle élevée et s'engagent pour deux ans au minimum. L'Initiative sur les droits de l'enfant et les principes commerciaux élaborée en collaboration avec l'UNICEF et Save the Children⁹ et dont la rédaction est pratiquement achevée sera lancée en novembre à l'occasion de l'anniversaire de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant. Les Principes d'autonomisation des femmes, mis au point avec l'Entité pour la parité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) et lancés en mars 2010, gagnent en influence grâce au nombre croissant de responsables de haut niveau qui y souscrivent¹⁰.

14. Le document intitulé *Les principes du travail du Pacte mondial des Nations Unies: Guide pour les entreprises*, rédigé par le Groupe de travail chargé des principes du travail, a été traduit en français, en espagnol, en russe et en arabe¹¹. En apportant une assistance technique, le Bureau facilite par ailleurs l'organisation de «webinaires»¹² conjoints OIT/UNGC sur les principes du travail et continue à fournir un soutien technique aux réseaux locaux pour la mise en œuvre de ces principes. Au cours de la semaine du Pacte mondial qui s'est tenue en mai 2011¹³, le Bureau a organisé une réunion du Groupe de travail chargé des principes du travail présidée par l'OIE et la CSI, au cours de laquelle des représentants des entreprises et des réseaux locaux ont discuté des enseignements tirés de leur expérience et des difficultés liées à l'application des principes relatifs au travail. Les activités concernant ces principes ont fait par ailleurs l'objet d'un rapport présenté lors de la session plénière à laquelle ont participé près de 450 personnes.
15. Le bureau du Pacte mondial a récemment publié une note d'orientation à l'intention des réseaux locaux en vue de renforcer la participation des organisations nationales d'employeurs et de travailleurs au niveau des pays pour refléter l'approche plurilatérale de l'initiative au niveau mondial.

Implications pour l'OIT

16. Le Pacte mondial des Nations Unies et le Groupe de travail chargé des principes du travail offrent des mécanismes permettant d'organiser des réunions en vue de promouvoir les principes, les informations, les outils et les ressources de l'OIT auprès des entreprises participantes. Le Pacte mondial génère un très grand volume d'outils, de ressources et d'initiatives, dont beaucoup, en particulier ceux qui émanent du Groupe de travail sur les droits de l'homme, ont trait à des questions relatives au travail. En tant que gardienne des

⁹ Pour connaître le projet de texte des principes et le processus de consultation, voir www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/childrens_principles.html.

¹⁰ www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/equality_means_business.html

¹¹ www.unglobalcompact.org/Issues/Labour/Tools_Guidance_Materials.html

¹² Un «webinaire» est un atelier ou une conférence en ligne organisé sur Internet. Parmi les webinaires du BIT, ouverts à tous les mandants, on peut citer «Equal pay for work of equal value – How do we get there?» (29 mars 2011), «Children and youth in hazardous work/WDACL 2011» (24 mai 2011), «Disability in the workplace and the ILO Global Business and Disability network» (29 juin 2011).

¹³ Pour plus de détails sur la semaine du Pacte mondial, voir http://www.unglobalcompact.org/NewsAndEvents/global_compact_week.html.

principes relatifs au travail, l'OIT a souvent du mal à suivre l'évolution de cette production, ce qui rend difficile l'apport de contributions fondées sur la consultation des partenaires sociaux.

Communication de la Commission européenne sur la responsabilité sociale des entreprises (RSE)

17. La Commission européenne a publié deux documents d'orientation sur la RSE¹⁴. Depuis 2002, elle réunit chaque année un Forum européen plurilatéral sur la RSE pour promouvoir une meilleure compréhension de la RSE dans l'Union européenne (UE) en encourageant le dialogue entre les entreprises, les syndicats, les organisations de la société civile et d'autres parties prenantes.
18. En mars 2010, la Commission européenne s'est engagée à «relancer la stratégie de l'Union visant à accroître la responsabilité sociale des entreprises, qui constitue un facteur clé pour la confiance à long terme des employés et des consommateurs»¹⁵. En novembre 2010, elle a organisé une réunion du Forum plurilatéral européen sur la RSE¹⁶ pour promouvoir des échanges de vues sur la portée et la teneur d'une nouvelle initiative européenne dans le domaine de la RSE. Des représentants du BIT et des mandants de l'OIT ont participé à la table ronde sur la dimension mondiale de la RSE, y compris sur le plan des politiques en matière de commerce et de développement («The global dimension of CSR, including trade and development policies»), au cours de laquelle ils ont souligné l'importance des normes de l'OIT et de la Déclaration sur les entreprises multinationales pour améliorer l'impact des activités des entreprises européennes hors de l'UE sur le plan des normes et du développement.
19. La nouvelle communication sur la RSE devrait paraître en septembre 2011 et couvrir des domaines tels que la consommation et la production responsables, la RSE dans les marchés publics, l'investissement responsable, l'innovation et la compétitivité, la transparence, la divulgation de données environnementales, sociales et relatives à la gouvernance outre les données financières communiquées dans les rapports établis par les entreprises, les droits de l'homme (en prenant en compte les *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*) et la dimension mondiale de la RSE. Ce dernier point pourrait renvoyer aux instruments d'orientation internationaux tels que la Déclaration sur les entreprises multinationales et les principes directeurs de l'OCDE et couvrir la contribution que les entreprises peuvent apporter aux objectifs de développement.

¹⁴ *La responsabilité sociale des entreprises: Une contribution des entreprises au développement durable* (juillet 2002), voir <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2002:0347:FIN:FR:pdf> et *Mise en œuvre du partenariat pour la croissance et l'emploi: Faire de l'Europe un pôle d'excellence en matière de responsabilité sociale des entreprises* (mars 2006), voir <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0136:FIN:FR:pdf>.

¹⁵ Voir «Politique européenne» à l'adresse http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/corporate-social-responsibility/index_en.htm.

¹⁶ Pour plus d'informations et pour consulter le compte rendu de la réunion, voir http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/corporate-social-responsibility/multi-stakeholder-forum/2010-meetings/index_en.htm.

Implications pour l'OIT

20. Cette nouvelle communication de la Commission européenne sur la RSE pourrait offrir une autre plate-forme pour la promotion de la Déclaration sur les entreprises multinationales auprès des entreprises européennes en tant qu'instrument d'orientation décrivant les responsabilités des gouvernements et des entreprises d'optimiser la contribution positive qu'apportent leurs activités au développement socio-économique. La Commission européenne a indiqué qu'à l'avenir elle consacrerait davantage de ressources à la promotion des normes et à la cohérence des politiques en matière de RSE. Il est possible que, dans le futur, les Etats membres de l'UE adoptent de plus en plus souvent des mesures tendant à rendre obligatoire la présentation de rapports non financiers, notamment sur les normes du travail.

Organisation internationale de normalisation (ISO)

21. Le document d'orientation de l'ISO sur la responsabilité sociétale (ISO 26000) adopté en novembre 2010 devient un instrument de référence important, en particulier pour les autres organisations. Ainsi, l'ISO a participé aux discussions organisées pour mettre à jour les principes directeurs de l'OCDE. Le texte de la norme ISO 26000 est compatible avec les instruments de l'OIT et, si cette norme est mise en œuvre en accord avec les principes sous-tendant ces instruments, elle pourra servir à promouvoir l'importance d'instruments intergouvernementaux faisant autorité, et plus spécifiquement les normes internationales du travail. Bien que la norme ISO 26000 ne doive pas être utilisée à des fins de certification, dans certains pays (par exemple, au Danemark et aux Pays-Bas), des organes de normalisation nationaux l'ont intégrée dans une norme nationale certifiable. L'OIT soutient les efforts de l'ISO pour éviter la prolifération de normes certifiables qui vont à l'encontre de la vocation déclarée de la norme ISO 26000, à savoir de ne pas être utilisée à des fins de certification.

Implications pour l'OIT

22. Au cours de la 309^e session du Conseil d'administration (novembre 2010), les travailleurs se sont déclarés préoccupés par le fait que le Bureau pourrait mener des activités relatives à la norme ISO 26000 à des fins telles que la formation¹⁷. Depuis lors, le Bureau a reçu plusieurs demandes d'éclaircissements s'agissant des aspects relatifs aux droits de l'homme et du travail de cette norme, notamment une demande émanant d'une organisation d'employeurs à laquelle le Bureau n'a pas accédé. Le Conseil d'administration voudra sans doute examiner la question de savoir si le Bureau devrait fournir une assistance technique limitée, sur demande, concernant le rapport entre la norme ISO 26000 et les instruments de l'OIT afin de promouvoir les valeurs et les intérêts de l'OIT auprès des mandants concernés.

¹⁷ Document GB.309/13(Rev.), paragr. 11.

Groupe de travail interinstitutions sur le pilier relatif à l'investissement privé et à la création d'emplois du Plan d'action pluriannuel sur le développement du G20

23. En tant que membre de ce groupe de travail interinstitutions¹⁸, afin de soutenir le Groupe de travail de haut niveau sur le développement du G20 pour ce qui est du pilier investissement privé et création d'emplois du Plan d'action pluriannuel sur le développement, le Bureau a fourni des conseils techniques pour la rédaction d'un rapport sur la promotion des normes en vue de favoriser l'investissement responsable dans les chaînes de valeur¹⁹, qui devrait faire l'objet de discussions préliminaires lors du Sommet du G20 de 2011²⁰. Le rapport final devrait paraître en 2012. Le G20 a demandé au groupe de travail interinstitutions de dresser un bilan des normes existantes en matière de comportement durable des entreprises, de recenser les questions fondamentales ayant trait aux normes actuellement en vigueur et de tirer des enseignements pour le développement, la promotion et la mise en œuvre de ces normes à l'avenir. Il est dit dans le rapport que les principes universels reconnus dans les déclarations et accords internationaux sont la source des normes les plus importantes et faisant autorité en matière de RSE²¹, et l'accent est fortement mis sur la Déclaration sur les entreprises multinationales et les principes directeurs de l'OCDE en tant qu'instruments principaux destinés aux entreprises. Le Bureau a également apporté une contribution technique à un atelier d'experts portant le même nom, organisé en juin par le ministère fédéral allemand de la Coopération et du Développement économique²².

Implications pour l'OIT

24. Le rapport demande, entre autres, la poursuite de la collaboration et de la coordination entre les institutions intergouvernementales dans le domaine de l'investissement responsable dans les chaînes de valeur. Les efforts de collaboration pour la préparation du rapport ont conduit à un renforcement des partenariats, et notamment à l'organisation, à court terme, de nouvelles activités conjointes pour la promotion et la recherche avec d'autres membres du groupe de travail interinstitutions, en particulier l'OCDE et la CNUCED.

¹⁸ Ce groupe de travail réunit des représentants de la CNUCED (coordinatrice), du PNUD, de l'OIT, de l'OCDE et de la Banque mondiale ainsi que les cofacilitateurs du pilier investissement privé et création d'emplois (Allemagne et Arabie saoudite) et d'autres organisations invitées.

¹⁹ *Promoting standards for responsible investment in value chains*: voir www.moital.gov.il/NR/rdonlyres/0D794CF9-4710-44A7-89C5-53EAF0797459/0/G20_CSRStandards_Report.pdf.

²⁰ Le prochain Sommet du G20 devrait avoir lieu à Cannes, France, les 3 et 4 novembre 2011.

²¹ IAWG: *Promoting standards for responsible investment in value chains*, point 1, rapport au Groupe de travail de haut niveau sur le développement, juin 2011, p. 5.

²² <http://gc21.inwent.org/ibt/GC21/area=gc21/main/en/modules/gc21/ws-dialogues-portal/info/ibt/PDF/2011-06-24-TN-Liste.pdf>

Intégration de la Déclaration sur les entreprises multinationales dans les activités actuelles du Bureau

25. Dans le cadre du suivi de la première réunion du Groupe de travail spécial de la Sous-commission sur les entreprises multinationales du Conseil d'administration qui s'est tenue en février 2011, il a été convenu que le Bureau effectuerait des recherches et ferait rapport au groupe de travail sur: i) les options susceptibles d'intégrer un suivi universel de l'action tripartite entreprise au niveau national pour promouvoir la Déclaration; et ii) la manière dont les principes de la Déclaration peuvent être intégrés de la façon la plus efficace et systématique qui soit dans les activités des différents départements du BIT²³, y compris les activités sectorielles et les partenariats public-privé. Le groupe de travail spécial doit tenir sa deuxième et dernière réunion en septembre 2011 pour examiner ces résultats et présentera au Conseil d'administration à sa 313^e session, en mars 2012, des recommandations sur son évaluation du mécanisme de suivi de la Déclaration sur les entreprises multinationales en vue de mettre au point des formules de promotion²⁴.
26. Le service d'assistance de l'OIT aux entreprises sur les normes internationales du travail (Helpdesk de l'OIT) a considérablement contribué à accroître la visibilité et l'intégration de la Déclaration sur les entreprises multinationales. Il a fourni des conseils techniques d'experts à titre gratuit et confidentiel à des utilisateurs s'enquérant sur la manière de mettre en œuvre les normes et principes internationaux du travail prônés dans la Déclaration. Entre le 15 mars 2009 et le 15 août 2011, il a répondu à 477 demandes. Parmi les utilisateurs figurent des travailleurs, des employeurs, des gouvernements, des initiatives volontaires, des syndicats et des ONG de toutes les régions et de tous les secteurs économiques. Le fonctionnement du Helpdesk est placé sous la conduite d'un groupe consultatif tripartite. Pour être accessible à une plus large audience, le site Web du Helpdesk a été lancé à la fin de l'année 2010 en anglais et au printemps 2011 en français et en espagnol. Il permet aux utilisateurs d'avoir accès à un large éventail de questions et réponses traitées par le service d'assistance ainsi qu'à des liens vers toute une gamme d'outils du BIT conçus pour les entreprises. Grâce au succès de la promotion effectuée par le biais des organisations d'employeurs et de travailleurs, des bureaux extérieurs de l'OIT, du Pacte mondial des Nations Unies et d'un ensemble d'organisations non gouvernementales, le site a attiré, durant ses premiers huit mois de fonctionnement, 12 650 visiteurs (55 pour cent ayant effectué une seule visite) provenant de toutes les régions. Les sites de référence principaux sont ceux du Pacte mondial des Nations Unies, du programme «Better Work» (programme pour de meilleures conditions de travail) et du Centre international de formation de l'OIT à Turin. Une description détaillée des activités du Helpdesk est consultable sur le site Web du Conseil d'administration²⁵.

²³ Document GB.310/12(Rev.), paragr. 7.

²⁴ Documents GB.309/PV, paragr. 311, et dec-GB.311/7/2.

²⁵ Document GB.312/POL/13/REF.

Point appelant une discussion et une orientation

27. Le Conseil d'administration est invité à exprimer ses observations sur la collaboration du BIT avec des organisations intergouvernementales et d'autres organisations internationales en vue de promouvoir les principes prônés dans la Déclaration sur les entreprises multinationales.

Genève, le 16 septembre 2011