



Note d'orientation de l'OIE

Comment les organisations d'employeurs peuvent-elles aider les entreprises en matière de respect des droits de l'homme ?

Mai 2021



A powerful
and balanced
voice for busines

Cette publication a été produite avec le soutien financier de l'Union européenne. Son contenu relève de la seule responsabilité de l'Organisation Internationale des Employeurs (OIE) et ne reflète pas nécessairement les opinions de l'Union européenne.



Cofinancé par l'Union européenne

TABLE DES MATIÈRES

À propos de	5
Le rôle des organisations d'employeurs et d'entreprises	7
Comment les organisations d'employeurs et d'entreprises peuvent-elles encourager leurs membres en matière de droits de l'homme?	7
Que disent les organisations d'employeurs et d'entreprises	8
Mise en pratique	9
Quelles mesures concrètes les organisations d'employeurs et d'entreprises peuvent-elles prendre?	9
ACTION 1: faire en sorte que les normes internationales soient tangibles et pertinentes pour les entreprises au niveau local	9
ACTION 2: aider les entreprises à acquérir un savoir-faire concret en matière de droits de l'homme	10
ACTION 3: promouvoir le respect des droits de l'homme dans le cadre des développements juridiques et politiques	12
ACTION 4: utiliser votre pouvoir de mobilisation pour soutenir les partenariats et la collaboration afin de promouvoir le respect des droits de l'homme par les entreprises	13
PRENDRE DES MESURES : Identifiez vos principales parties prenantes – questions clés à prendre en considération	14
Des ressources supplémentaires ?	15



À propos de

La présente note d'orientation a été élaborée pour aider les organisations d'employeurs et d'entreprises à comprendre comment elles peuvent soutenir les entreprises en matière de respect des droits de l'homme.

Elle vous permettra d'en apprendre davantage à propos de :

- La manière dont vous pouvez aider les entreprises membres à acquérir un savoir-faire en matière de droits de l'homme.
- Les mesures concrètes que vous pouvez prendre pour remplir ce rôle – y compris des exemples de pratiques de pairs.
- Les endroits où vous pouvez avoir accès à de plus amples informations et ressources sur le sujet.

Les entreprises du monde entier souhaitent de plus en plus savoir ce qu'on attend d'elles en matière de droits de l'homme – et comment elles peuvent répondre à ces attentes.

Les organisations d'employeurs et d'entreprises jouent un rôle important en aidant leurs membres à comprendre les normes essentielles, à renforcer leur approche pratique de la gestion des risques liés aux droits de l'homme et à s'engager avec plus de confiance dans les développements juridiques et politiques liés aux droits de l'homme.

La présente note d'orientation a été élaborée avec la participation d'organisations d'employeurs et d'entreprises du monde entier, afin qu'elle vous soit le plus utile possible et que vous puissiez bénéficier de l'expérience d'organisations homologues dans des contextes similaires.

QUE SIGNIFIE "ENTREPRISES ET DROITS DE L'HOMME" ?

Il est désormais largement reconnu que les entreprises doivent prendre des mesures proactives pour gérer les risques et les problèmes liés aux droits de l'homme –c'est-à-dire pour éviter d'opérer d'une manière qui porte atteinte aux personnes. L'expression "entreprises et droits de l'homme" est liée à la notion de "conduite responsable des entreprises", qui décrit la responsabilité des entreprises de mener leurs activités de manière éthique et dans le respect des personnes et de l'environnement.

Les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (PDNU) constituent le cadre mondial faisant autorité pour relever les défis en matière de droits de l'homme liés aux entreprises.

Les PDNU fournissent un cadre à trois piliers qui définit clairement les rôles tant des gouvernements que des entreprises.

LE DEVOIR DE L'ÉTAT DE PROTÉGER	LA RESPONSABILITÉ DES ENTREPRISES DE RESPECTER	L'ACCÈS AUX RECOURS
Les États ont l'obligation juridique internationale de protéger les droits de l'homme – ce qui inclut la protection des personnes contre les répercussions des activités des entreprises sur les droits de l'homme.	Les entreprises ont la responsabilité de respecter les droits de l'homme – elles peuvent s'acquitter de cette responsabilité en prenant des mesures pour évaluer et traiter leur implication potentielle dans les impacts négatifs sur les droits de l'homme.	Les personnes affectées devraient avoir accès à des recours efficaces – tant les États que les entreprises ont un rôle à jouer dans ce sens.

Dans ce cadre, les gouvernements ont le devoir premier de protéger les droits de l'homme de chacun, tandis que les entreprises ont la responsabilité de respecter les droits de l'homme de ceux qu'elles pourraient affecter par leurs activités et leurs relations commerciales. Pour s'acquitter de cette responsabilité, elles doivent prendre des mesures permanentes et proactives afin d'évaluer et de corriger leur implication dans les atteintes aux droits de l'homme.

Les principes directeurs des Nations unies ont été approuvés par le Conseil des droits de l'homme des Nations unies en 2011 et ont été salués par les gouvernements, la société civile et les entreprises. Ils influencent les développements juridiques et politiques dans le monde, tels que les exigences obligatoires en matière de rapports sur les droits de l'homme et de diligence raisonnable. Ils sont également devenus le principal point de référence pour les parties prenantes des entreprises, notamment les investisseurs, les clients, les agences gouvernementales et les organisations de la société civile.

Le rôle des organisations d'employeurs et d'entreprises

Comment les organisations d'employeurs et d'entreprises peuvent-elles encourager leurs membres en matière de droits de l'homme ?

En tant qu'organisation d'employeurs et d'entreprises, vous pouvez jouer un rôle important pour aider vos membres à s'informer, comprendre et répondre aux attentes à l'égard des entreprises en matière de droits de l'homme.

Vous pouvez :

- **Faire en sorte que les normes et orientations internationales soient tangibles et pertinentes sur le terrain :** Diffuser des informations sur les normes essentielles et les PDNU de manière à trouver un écho auprès des membres.
- **Aider les membres à acquérir un savoir-faire concret en matière de droits de l'homme :** Proposer des possibilités de formation, telles que des ateliers et des webinaires, et élaborer des documents d'orientation.
- **Promouvoir le respect des droits de l'homme dans le cadre des développements juridiques**

et politiques : Aider les membres à comprendre les implications des développements juridiques et politiques en matière de droits de l'homme, et à promouvoir des lois et des politiques qui favorisent le respect des droits de l'homme par les entreprises.

- **Utiliser votre pouvoir de mobilisation pour soutenir les partenariats et la collaboration afin de promouvoir le respect des droits de l'homme par les entreprises :** Aider les membres et d'autres entreprises et organisations d'entreprises à collaborer afin de renforcer le savoir-faire en matière de droits de l'homme et de relever les défis communs ; il peut s'agir d'inviter les entreprises membres et d'autres organisations à participer à divers groupes de travail et initiatives pertinentes pour leur secteur afin de répondre aux préoccupations en matière de droits de l'homme, ou de jouer un rôle important en tant que partenaires sociaux dans l'élaboration d'accords-cadres intersectoriels en faveur de l'amélioration de la situation des droits de l'homme.

Ces actions clés sont analysées de manière plus détaillée ci-dessous, avec des exemples concrets de pratiques.

QUE DISENT LES ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS ET D'ENTREPRISES

« Nous devons essayer d'apporter plus de valeur ajoutée à nos membres et c'est une énorme opportunité pour nous. »

« Nous devons souligner l'importance de la promotion des droits de l'homme dans les entreprises, car elles ont tout intérêt à s'acquitter de la responsabilité de respecter les droits de l'homme. »

« Une chose que je sais à propos des principes directeurs, c'est que, où que vous soyez, que ce soit à l'Est ou à l'Ouest, au Nord ou au Sud, dans un pays en développement ou un pays développé, nous devons nous préparer, préparer nos membres et renforcer les capacités. »

« Nous considérons notre rôle comme une sorte de médiateur entre les grands principes et la réalité sur le terrain. »

« Nous devons comprendre ce qui fonctionne pour les employeurs. »

« En tant que représentant régulier de l'organisation d'entreprises de mon pays, je dois m'assurer que la façon dont j'influence la politique et la législation de mon pays se fait à travers un prisme qui place l'importance des êtres humains au premier plan. »

Ces citations ont été recueillies dans le cadre d'une session de travail en octobre 2020 qui a rassemblé un éventail d'organisations d'employeurs et d'entreprises parmi les membres de l'OIE.

Mise en pratique

Quelles mesures concrètes les organisations d'employeurs et d'entreprises peuvent-elles prendre ?

ACTION 1 : FAIRE EN SORTE QUE LES NORMES INTERNATIONALES SOIENT TANGIBLES ET PERTINENTES POUR LES ENTREPRISES AU NIVEAU LOCAL

Les principales normes internationales relatives aux entreprises et aux droits de l'homme ne trouvent pas toujours beaucoup d'écho auprès des entreprises – en particulier les plus petites ou celles qui ont une orientation nationale. Elles ont également tendance

à être rédigées et traduites dans un nombre limité de langues.

Les organisations d'employeurs et d'entreprises peuvent jouer un rôle important en diffusant des informations sur les principales normes, orientations et attentes d'une manière qui soit plus accessible à leurs membres et qui trouve un meilleur écho auprès d'eux.

Vous pourriez par exemple :

- Traduire les principales normes, orientations et ressources internationales dans les langues locales.
- Transmettre des concepts complexes en termes simples et concrets – notamment pour les plus petites entreprises.
- Utiliser des concepts et des termes qui trouvent un écho auprès des entreprises de votre pays – en tenant compte du contexte et de la culture locale.

TERMINOLOGIE : ENTREPRISES ET DROITS DE L'HOMME

Parfois, l'expression "entreprises et droits de l'homme" peut être difficile à utiliser pour entamer une conversation avec les entreprises, et les organisations d'employeurs et d'entreprises cherchent d'autres termes susceptibles d'avoir une meilleure résonance. Notre FAQ adressée aux entreprises sur ce sujet explique pourquoi cela peut être le cas.

Vous pouvez utiliser d'autres termes pour décrire ce domaine, mais il est important de garder à l'esprit qu'ils peuvent avoir des significations légèrement différentes.

Par exemple :

- La conduite responsable des entreprises : La conduite responsable des entreprises s'aligne bien sur le respect des droits de l'homme par les entreprises, mais elle va au-delà des droits de l'homme, englobant d'autres questions telles que les impacts environnementaux et les pots-de-vin ou la corruption.

- La responsabilité sociale des entreprises (RSE) : Cette expression est souvent familière aux entreprises, mais elle doit être utilisée avec prudence, car elle est souvent associée à des activités volontaires ou philanthropiques, plutôt qu'à des entreprises responsables.
- La durabilité : Ce terme est également familier à de nombreuses entreprises. Cependant, il se peut que vous deviez communiquer sur la dimension droits de l'homme de la durabilité alors que beaucoup l'associent davantage à la durabilité environnementale.

Au fil du temps, vous devrez vous familiariser et vous sentir à l'aise avec le langage "entreprises et droits de l'homme", car c'est ce que les parties prenantes des entreprises attendent de plus en plus.

ACTION 2 : AIDER LES ENTREPRISES À ACQUÉRIR UN SAVOIR-FAIRE CONCRET EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME

Pour assumer leurs responsabilités en matière de respect des droits de l'homme, les entreprises doivent acquérir le savoir-faire concret permettant de créer une culture du respect des droits et mettre en œuvre des politiques et des processus qui leur permettront d'identifier et de traiter efficacement les problèmes liés aux droits de l'homme. (Notre FAQ destinée aux entreprises fournit des exemples pratiques et concrets pour les aider à entamer ce processus.)

Les organisations d'employeurs et d'entreprises peuvent soutenir ce processus de renforcement des capacités en offrant des opportunités de formation pratique et en élaborant des documents d'orientation.

Vous pouvez par exemple :

- Créer et partager des documents d'orientation et

des boîtes à outils qui communiquent clairement les mesures que les entreprises peuvent prendre pour créer une culture respectueuse des droits, mettre en œuvre une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, s'engager avec les parties prenantes, fournir des recours et communiquer sur la manière dont elles gèrent les risques liés aux droits de l'homme.

- Créer et partager des ressources et des documents destinés aux petites entreprises et/ou au secteur informel, avec des idées et des enseignements provenant des pairs.
- Organiser des webinaires et des ateliers pour aider les entreprises à entrer en contact avec des experts de premier plan et faciliter l'apprentissage entre pairs parmi les entreprises.
- Dispenser des formations à des entreprises individuelles ou à des groupes d'entreprises.

Diffuser des exemples de pratiques d'entreprises à partager pour inspirer les autres.

EXEMPLES CONCRETS

La Confédération des entreprises de Macédoine (BCM) s'est associée à l'ONG locale Konekt pour créer la première traduction en macédonien des principes directeurs des Nations unies. La BCM a également tourné une courte [vidéo](#), accessible au public, présentant le concept des droits de l'homme et son lien avec les entreprises, qui explique les principaux concepts à ses membres locaux.

Le Conseil hondurien de l'entreprise privée (COHEP) a développé un site [web](#) pour les entreprises honduriennes sur le respect des droits de l'homme. Il comprend des outils, des conseils et des traductions des principaux documents relatifs aux droits de l'homme, tels que les principes directeurs des Nations unies. L'une des principales ressources présentées est la politique [institutionnelle pour les entreprises et les droits de l'homme élaborée par le COHEP](#). Cette politique se concentre sur les attentes des entreprises honduriennes en matière de respect des droits de l'homme dans le contexte local et a été adoptée par les organisations membres du COHEP.

PRINCIPAL DÉFI : IMPLIQUER LE SECTEUR INFORMEL

Soutenir le respect des droits de l'homme dans le secteur informel peut être particulièrement complexe pour les organisations d'employeurs et d'entreprises.

Les approches pratiques comprennent :

- D'encourager les membres à s'engager les uns avec les autres sur les risques liés aux droits de l'homme dans les chaînes d'approvisionnement qui sont susceptibles d'inclure des travailleurs informels. Par exemple, en discutant et en abordant des problèmes courants dans le travail informel, tels que le travail des enfants, l'esclavage moderne et les conditions de travail dangereuses.
- De proposer des ateliers et de la formation pour aider les entreprises à en savoir davantage sur les principaux problèmes présents dans le secteur informel et fournir des conseils spécifiques pour identifier et traiter ces problèmes dans leurs chaînes d'approvisionnement.
- De s'engager auprès des autorités gouvernementales compétentes pour promouvoir des initiatives politiques visant à résoudre les problèmes sous-jacents qui exposent les travailleurs informels à des risques d'atteintes aux droits de l'homme, à formaliser le secteur informel et à promouvoir la liberté d'association pour les travailleurs et les employeurs.
- De mettre en lumière les possibilités pour les membres de s'engager auprès des autorités gouvernementales, individuellement ou en groupe et, le cas échéant, de partager des conseils sur les questions et objectifs prioritaires en matière de politique des droits de l'homme.

EXEMPLES CONCRETS

La Fédération des employeurs ougandais (FUE) a été contactée par une société pour organiser une formation sur les entreprises et les droits de l'homme, mais elle n'avait ni la capacité ni les outils pour le faire. La FUE s'est associée au Pacte mondial des Nations unies pour offrir une formation et des ressources à cette société. La FUE a également organisé une session de formation pour les employeurs sur la mise en œuvre des [Droits de l'enfant et principes régissant les entreprises](#).

La Confédération nationale des institutions des entreprises privées (CONFIEP) du Pérou a élaboré un [guide](#) en espagnol sur la mise en œuvre des PDNU et organise des ateliers pour ses membres sur les principes fondamentaux des entreprises et des droits de l'homme et leur mise en pratique.

La Fédération des industries égyptiennes (FEI) a collaboré avec l'OIT pour élaborer un [guide pour les PME](#) sur la RSE et les pratiques responsables des entreprises, y compris le travail et l'emploi, l'environnement, l'engagement auprès des communautés locales et la collaboration avec les fournisseurs pour garantir un approvisionnement durable.

L'association des employeurs croates (HUP/CEA) a mis au point des formations spécialisées sur la RSE à l'intention des PME, qui constituent une grande partie de ses membres. Elle dispense ces formations dans tout le pays et a invité une organisation philanthropique locale à faire une présentation dans le but d'informer les membres sur la manière dont la RSE et les pratiques responsables des entreprises diffèrent des dons caritatifs.

Le Conseil hondurien de l'entreprise privée (COHEP) a forgé un partenariat avec l'OIT et l'organisation à but non lucratif Cegesti pour renforcer les capacités en matière de droits de l'homme par le biais de formations destinées aux organisations membres du COHEP et à leurs entreprises affiliées. L'initiative s'est concentrée sur les secteurs présentant les risques les plus élevés en matière de droits de l'homme au Honduras, notamment l'énergie, les mines, l'agroalimentaire et le tourisme. Grâce à ce partenariat, le COHEP a également publié un guide en espagnol destiné aux entreprises sur l'intégration des droits de l'homme dans les pratiques des entreprises. À l'avenir, le COHEP entreprendra d'autres activités pour renforcer les capacités des entreprises dans le cadre du partenariat, notamment en fournissant une assistance technique à la Chambre de commerce et d'industrie de Tegucigalpa (CCIT) afin qu'elle élabore une politique des droits de l'homme, en aidant deux entreprises affiliées à la CCIT à renforcer les droits de l'homme dans leurs chaînes d'approvisionnement et en élaborant un guide de bonnes pratiques en matière de droits de l'homme pour le secteur industriel.

ACTION 3 : PROMOUVOIR LE RESPECT DES DROITS DE L'HOMME DANS LE CADRE DES DÉVELOPPEMENTS JURIDIQUES ET POLITIQUES

Les développements juridiques et politiques aux niveaux national, régional et international peuvent affecter le respect des entreprises en matière de droits de l'homme.

En tant que voix des entreprises, les organisations d'employeurs et d'entreprises peuvent jouer un rôle important en aidant leurs membres à comprendre les implications des développements juridiques et politiques en matière de droits de l'homme et en prônant des lois et des politiques qui soutiennent les entreprises à opérer dans le respect des droits de l'homme tout en tenant compte des réalités commerciales.

Vous pouvez par exemple :

- Vous engager auprès des décideurs politiques pour apporter les réalités et les expériences des entreprises au processus afin de s'assurer que les lois prennent pleinement en compte les opportunités et les défis auxquels les entreprises sont confrontées dans leurs efforts pour respecter les droits de l'homme.
- Prôner des politiques qui s'attaquent aux causes profondes de nombreux problèmes liés aux droits de l'homme, comme l'informalité, la faible gouvernance, la corruption, etc.
- Discuter avec les membres de la manière dont les principaux développements juridiques et politiques pourraient avoir un impact sur leurs efforts pour opérer de manière à respecter les droits de l'homme.
- Soutenir les membres dans leur réflexion sur les craintes ou les inquiétudes qu'ils peuvent avoir face à de nouveaux développements – dans certains pays, de nouvelles lois, telles que les exigences en matière de rapports obligatoires sur les droits de l'homme, semblaient onéreuses lorsqu'elles ont été proposées pour la première fois, mais elles ont en fait été utiles aux entreprises qui tentent de mieux gérer ces questions et qui cherchent à être sur un pied d'égalité avec leurs pairs.
- Vous engager de manière réfléchie et proactive dans les processus d'élaboration des politiques et des lois nationales, tels que ceux visant à développer un plan d'action national sur les entreprises et les droits de l'homme.

EXEMPLES CONCRETS

La Confédération lituanienne des industriels (LPK) a été invitée par le ministère des affaires étrangères à participer à l'élaboration du projet de plan d'action national de la Lituanie sur les entreprises et les droits de l'homme (PAN). La LPK a fourni des commentaires sur le projet en se basant sur sa compréhension des questions et des politiques relatives aux droits de l'homme les plus pertinentes pour ses membres. La LPK indique qu'elle a elle-même tiré profit du processus en approfondissant sa propre compréhension des questions relatives aux entreprises et aux droits de l'homme et des problèmes qui persistent pour faire progresser le respect des droits de l'homme par les entreprises. La LPK conseille aux autres organisations d'employeurs et d'entreprises de s'engager dans de tels processus et les encourage à plaider pour l'inclusion dans les PAN de principes et de plans spécifiques afin de renforcer la connaissance des entreprises sur les PDNU.

La Confédération nationale des institutions des entreprises privées (CONFIEP) du Pérou a constitué un Comité national pour les entreprises et les droits de l'homme chargé de fournir un retour d'informations au gouvernement péruvien et de s'engager activement avec lui dans la rédaction de son PAN. Elle s'est également associée à l'OIT pour mener une étude sur la sensibilisation et les pratiques des entreprises en matière de droits de l'homme au Pérou, dont les résultats ont contribué à éclairer le processus du PAN.

La Confédération des entreprises de Macédoine (BCM) s'est associée à l'ONG Konekt dans le cadre d'un projet visant à lancer un débat politique sur l'élaboration du projet de PAN de la Macédoine du Nord, au sein d'un groupe intersectoriel composé d'entreprises, d'organisations de la société civile, de décideurs politiques et autres. Cette initiative fait partie du Programme 2030 du pays visant à mettre en œuvre les objectifs de développement durable des Nations unies.

ACTION 4 : UTILISER VOTRE POUVOIR DE MOBILISATION POUR SOUTENIR LES PARTENARIATS ET LA COLLABORATION AFIN DE PROMOUVOIR LE RESPECT DES DROITS DE L'HOMME PAR LES ENTREPRISES

Les partenariats et la collaboration sont essentiels pour faire progresser les entreprises et les droits de l'homme. Ils permettent notamment aux entreprises d'apprendre les unes des autres – et d'autres parties prenantes – pour renforcer et étendre leurs pratiques. Ils sont également essentiels pour permettre aux entreprises concernées et à d'autres parties prenantes de travailler ensemble pour aborder des problèmes complexes ou systémiques qui ne peuvent être résolus par une entreprise seule.

Les organisations d'employeurs et d'entreprises peuvent tirer le meilleur parti de leur pouvoir de mobilisation – et

de leurs relations avec d'autres organisations, comme les réseaux locaux du Pacte mondial des Nations unies, pour soutenir les partenariats et la collaboration.

Les organisations d'employeurs et d'entreprises peuvent également jouer un rôle important en tant que partenaires sociaux aux côtés des syndicats et des gouvernements dans l'élaboration d'accords-cadres intersectoriels en faveur du travail décent. Les organisations d'employeurs et d'entreprises peuvent aussi le faire de manière informelle en s'adressant aux syndicats pour élaborer des initiatives en faveur du travail décent. En tant que partenaires sociaux, elles peuvent utiliser leur pouvoir de mobilisation pour rassembler des points de vue différents de divers secteurs. Les organisations d'employeurs et d'entreprises devraient utiliser leur position et leur influence pour susciter des discussions constructives entre les partenaires et rechercher un terrain d'entente dans le but d'améliorer la vie et les conditions de travail des gens.

EXEMPLES CONCRETS

L'Association nationale des entrepreneurs de Colombie (ANDI) s'est associée à la Confédération de l'industrie danoise (DI) pour organiser une série d'ateliers en 2020 et 2021 afin de renforcer les capacités de plus de 300 entreprises en matière de développement durable et de droits de l'homme. L'un des principaux objectifs des ateliers est de créer un espace permettant aux membres de l'ANDI d'apprendre de ce que font les autres entreprises et d'échanger les bonnes pratiques et les enseignements tirés.

La Fédération des industries égyptiennes (FEI) a organisé une conférence avec le professeur John Ruggie, qui a dirigé l'élaboration des principes directeurs des Nations unies. Plus de 350 représentants d'entreprises (y compris le secteur financier), de gouvernements et d'organisations de la société civile ont assisté à cette conférence. La FEI a depuis organisé d'autres conférences sur des sujets liés à la responsabilité des entreprises. Bien qu'il puisse être difficile de réunir différentes voix dans une même pièce, la FEI estime que le fait de rassembler diverses parties prenantes démontre l'importance du sujet et l'engagement actuel des entreprises et des banques à l'égard des entreprises et des droits de l'homme. La FEI a constaté que ces forums donnent l'occasion aux grandes entreprises de montrer leurs progrès, et d'inspirer et de motiver d'autres entreprises à prendre des mesures. Ils permettent également d'établir un réseau de pratiques à partager entre les entreprises et les organisations locales, et les experts internationaux.

L'association des employeurs croates (HUP/CEA) et la Confédération des entreprises de Macédoine (BCM) ont participé à CSR For All, une initiative sur quatre ans menée par l'organisation des employeurs turcs TISK et l'OIE. CSR For All visait à créer un réseau régional pour renforcer la sensibilisation et les capacités en matière de droits de l'homme, d'environnement et d'autres sujets en Europe du Sud-Est. L'initiative a permis aux organisations d'employeurs et à leurs membres de partager leurs connaissances et de créer une communauté de pratique transfrontalière. Par exemple, une session de formation de plusieurs jours a été organisée à Ankara, permettant aux organisations d'employeurs de s'informer et de partager leurs connaissances sur les PDNU et les objectifs de développement durable des Nations unies. L'HUP/CEA a constaté que ses membres étaient très positifs quant à

cette initiative. L'HUP/CEA a pu en apprendre davantage sur ce que beaucoup de ses membres faisaient déjà en matière de conduite responsable des entreprises et d'identifier les domaines dans lesquels elle pourrait apporter un soutien supplémentaire. Avec d'autres participants à l'initiative CSR For All, l'HUP/CEA a conçu un prix annuel de la RSE pour reconnaître et partager les bonnes pratiques des entreprises, qui a reçu plus de 100 soumissions dès sa première année.

La Confédération des employeurs danois (DA) a travaillé avec le gouvernement danois et la Confédération danoise des syndicats pour élaborer avec succès des accords-cadres tripartites sur des questions telles que la formation continue et le développement des compétences des travailleurs, l'amélioration des conditions de travail pour les apprentis et l'intégration des réfugiés au marché du travail.

En réponse aux tensions entre les employeurs chinois en Ouganda et leur main-d'œuvre locale, la Fédération des employeurs ougandais (FUE) a élaboré un programme pour promouvoir la compréhension mutuelle et la résolution positive des conflits entre employeurs et travailleurs. Cette initiative comporte plusieurs volets : La FUE s'est associée à la Confédération des entreprises norvégiennes et à la Confédération des entreprises chinoises pour traduire en mandarin la législation ougandaise du travail et d'autres ressources de la FUE ; elle a également organisé une série d'ateliers à l'intention des employeurs chinois afin de les sensibiliser à la culture, aux coutumes et aux normes locales sur le lieu de travail et de leur fournir une formation aux compétences de gestion adaptée au contexte ougandais. Elle encourage en outre les employeurs chinois et les travailleurs ougandais à faire part de leurs préoccupations à la FUE afin de les aider à jouer un rôle de médiateur, à établir des relations constructives et à trouver des solutions bénéfiques pour les deux parties.

PRENDRE DES MESURES : IDENTIFIEZ VOS PRINCIPALES PARTIES PRENANTES – QUESTIONS CLÉS À PRENDRE EN CONSIDÉRATION :

Qui sont les responsables politiques et les organismes de réglementation pertinents ? Soyez créatifs—il peut s'agir d'organismes gouvernementaux chargés du travail, de l'emploi et du développement des entreprises, mais aussi d'organismes chargés du commerce, de la justice, des questions sociales telles

que l'autonomisation des femmes et les droits des enfants, l'éducation et l'environnement.

À quels secteurs et entreprises souhaitez-vous donner la priorité (c'est-à-dire ceux qui présentent le plus de risques potentiels en matière de droits de l'homme, ceux qui sont faiblement représentés parmi vos membres, ceux qui sont déjà des chefs de file en matière de droits de l'homme et qui peuvent inspirer les autres) ? Existe-t-il d'autres organisations industrielles locales représentant ces secteurs avec lesquelles vous pourriez établir un partenariat ?

Des ressources supplémentaires ?

Pour un **aperçu des principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme**, vous pouvez regarder cette vidéo (en anglais) :



Pour un **aperçu de la hiérarchisation des impacts sur les droits de l'homme** en fonction de leur gravité et de leur probabilité, vous pouvez regarder cette vidéo (en anglais) :



LINGP Reporting Framework and the UN Global Compact

Principales normes et attentes

- [Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme \(2011\)](#)
- [La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme : guide interprétatif \(HCDH\)](#)
- [Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale \(OIT\)](#)
- [Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises](#)
- [Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales](#)
- L'OCDE a également élaboré des orientations sectorielles sur la diligence raisonnable pour le secteur minier, le [secteur du vêtement et de la chaussure](#) et le [secteur agricole](#), ainsi que des orientations spécifiques sur la conduite de la diligence raisonnable concernant [le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement en ressources minérales](#) et sur [l'engagement avec les parties prenantes du secteur de l'extraction](#).

**Informations sur les questions relatives aux entreprises
et aux droits de l'homme**

- [Droits de l'homme et conduite responsable des entreprises \(OIE\)](#)
- [CSR Germany](#)
- [Business and Human Rights Resource Centre](#)
- [Helpdesk du BIT : Assistance aux entreprises sur les normes internationales du travail](#)

**Informations concernant les développements
juridiques et politiques**

- [Clifford Chance LLP and Global Business Initiative on Human Rights, Business and Human Rights: Navigating a Changing Legal Landscape \(2020\)](#)
- [BHR in Law, Key Developments Map](#)
- [State National Action Plans on Business and Human Rights database](#)

Ressources utiles pour les entreprises

- [Mike Baab, Danish Institute for Human Rights, Video : The UN Guiding Principles on Business and Human Rights: An Introduction \(2015\)](#)
- [Connecting the anti-corruption and human rights agendas : IOE-BIAC Guide for business and employers' organisations](#)
- [Communiquer sur les questions de durabilité : cours en trois parties destiné aux PME \(OIE-GRI\)](#)
- [Sustainability Reporting Handbook for Employers' Organisations \(OIE\)](#)

- [Outil d'orientation du BIT et de l'OIE sur le travail des enfants à l'intention des entreprises](#)
- [Cadre de reporting conforme aux principes directeurs des Nations unies](#)
- [Global Business Initiative on Human Rights Business Practice Portal](#)
- [Baker McKenzie International Labour and Human Rights Expertise](#)
- [Eversheds Sutherland Business and Human Rights Hub](#)
- [Fasken - Labour, Employment and Human Rights](#)
- [Fragomen - Immigration and human rights](#)
- [Littler Business and Human Rights Hub](#)
- [Vidéos de formation pour les entreprises sur les droits de l'homme :](#)
 - [ABinBEV: Supply Chain Ethics](#)
 - [Mining business enterprise BHP Billiton's training video](#)
 - [Food and beverage business enterprise Nestlé's training video](#)
- [Triponel Consulting, Assessing Human Rights Risk in Business enterprise Supply Chains: What to look for \(2020\)](#)
- [BSR, Five-Step Approach to Stakeholder Engagement Toolkit \(2019\)](#)
- [Francis West \(Shift\), SMEs and the Corporate Responsibility to Respect Human Rights](#)



A powerful
and balanced
voice for business



© IOE 2021