Consultations concernant le Centre de l'OIE sur les droits de l'homme et la conduite responsable des entreprises

Décembre 2023

A powerful
and balanced
voice for business

RAPPORT

International Organisation of Employers | Organisation Internationale des Employeurs | Organización Internacional de Empleadores

Ce document a été élaboré avec le soutien financier du ministère fédéral allemand des Affaires étrangères. Le contenu de ce document relève de la responsabilité de l'Organisation internationale des Employeurs (OIE) et ne reflète pas nécessairement les opinions du ministère fédéral allemand des Affaires étrangères.

Federal Foreign Office

Ce document a été élaboré 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

Introduction 4

Principaux résultats 5

- Défis majeurs 5
- Recommandations 8

Conclusion 10

Annexe I 12

- Afrique 12
- Amériques 13
- Asie 16
- Europe 19

Annexe II 21

- Entreprises multinationales 21
- Micro, petites et moyennes entreprises 23

Introduction

Dans le cadre de la phase de conception du futur Centre de l'OIE sur les droits de l'homme (DH) et la conduite responsable des entreprises (CRE), l'OIE a mené une série de consultations auprès d'un large éventail d'acteurs du secteur privé, y compris ses organisations d'employeurs (OE), ses affiliés et ses entreprises partenaires, ainsi que des MPME. Ces consultations ont concerné toutes les régions et tous les secteurs. L'objectif principal était **d'échanger, d'identifier et de recueillir les contributions des participants sur les principaux besoins, attentes et défis** à relever pour une mise en œuvre réussie du futur Centre de l'OIE et de ses pôles régionaux.

Afin d'affiner le concept du projet, ces enseignements spécifiques seront incorporés dans la vision, le mandat et la structure d'un futur Centre de l'OIE. Pour guider la conversation, les participants ont été invités à réfléchir aux trois questions suivantes :

1. **Quels sont les défis importants auxquels les entreprises de votre pays sont confrontées en ce qui concerne les entreprises et les DH et la CRE ? Expliquez pourquoi ?**

2. **De quelle manière un centre ou un pôle régional sur les entreprises et les DH et la CRE pourrait-il idéalement soutenir les efforts des associations d'employeurs et de leurs entreprises membres dans ce domaine ?**

3. **Quelles seraient vos recommandations générales pour la création d'un tel centre ou pôle régional ?**

Le présent document reprend les principaux résultats de toutes les consultations avant de présenter en annexes les résultats détaillés par région (annexe I) et par type d'entreprise (annexe II).

L'OIE souhaite remercier chaleureusement toutes les organisations d'employeurs et les entreprises pour leurs précieuses contributions.

Principaux résultats

Défis majeurs

- **Un fort manque de sensibilisation**, en particulier parmi les MPME, constitue l'un des plus grands défis que doivent relever les OE et les entreprises pour maintenir une CRE partout dans le monde.

  - Le niveau de sensibilisation varie considérablement en fonction de la région, mais aussi du niveau de maturité du débat sur les entreprises et les droits de l'homme au niveau national ou même au niveau de l'entreprise.

  - Cependant, indépendamment du niveau de maturité ou de la région, la plupart des OE rencontrent d'importantes difficultés pour atteindre les micro, petites et moyennes entreprises (MPME). Ceci est encore plus marqué dans les contextes où le niveau d'informalité est élevé.

  - Les entreprises multinationales sont confrontées à des défis afin d'avoir un impact significatif visant à améliorer la sensibilisation à la fois à des niveaux spécifiques de leur chaîne d'approvisionnement et en interne auprès de leurs propres employés.

  - La capacité à atteindre les MPME, qui constituent la majeure partie du secteur privé et de l'activité économique au niveau mondial, et à les sensibiliser, est sans aucun doute un défi prioritaire à relever.

  - Conformité : En raison du manque de sensibilisation, certaines entreprises rencontrent d'importantes difficultés à **se conformer aux réglementations nationales et leurs structures internes ne sont pas adaptées pour répondre aux nouvelles exigences.** Cette situation porte atteinte à la réputation des entreprises qui sont malheureusement étiquetées comme fournisseurs à haut risque et/ou comme exploiteurs. Cela peut également conduire à l'exclusion d'entreprises de certains marchés.

  - Évaluations des acheteurs : Le manque de sensibilisation se manifeste également **du côté des acheteurs**, quand les entreprises d'approvisionnement méconnaissent parfois le contexte et les réglementations locales. Les éventuels allègements administratifs nationaux accordés aux entreprises locales par les autorités locales échappent généralement à l'évaluation des entreprises acheteuses. En raison de ce manque d'informations locales spécifiques, les entreprises d'approvisionnement peuvent refuser de faire des affaires avec des entreprises locales considérées comme non conformes à la législation nationale.

- **Le paysage législatif** - Qu'il s'agisse d'entreprises d'approvisionnement ou d'exportation, la forte pression du marché et le respect des normes du travail internationales, régionales et nationales signifient également que la plupart des entreprises, en particulier les MPME, ont du mal à **s'y retrouver dans le paysage législatif.**

- **La prolifération d'instruments en matière de CRE** - Une **conséquence involontaire** de la prolifération d'instruments en matière de CRE a été une confusion accrue autour des différents concepts et des normes internationales sur l'agenda des entreprises et des DH.

- Il est donc non seulement difficile pour les entreprises de comprendre quels sont les instruments internationaux qui constituent la CRE et de suivre les évolutions, mais aussi, pour celles qui le souhaitent, d'identifier parmi les actions qu'elles entreprennent déjà quelles sont celles qui peuvent être considérées comme faisant partie de la conduite responsable des entreprises.

• **Les outils nécessaires** - De nombreuses entreprises agissent déjà de manière responsable, mais la plupart d'entre elles ne le savent pas ou ne savent pas comment mettre leurs actions en valeur.

- De même, on parle souvent de la CRE, c'est un sujet qui s'est imposé dans le débat public, mais lorsqu'il s'agit de la mettre en œuvre, les entreprises **ne savent guère comment faire et par où commencer.** Il manque des informations pratiques qui pourraient être utilisées par tous les types d'entreprises.

• **L'intérêt pour les entreprises** - La grande majorité des entreprises, en particulier dans les pays à revenu faible et moyen, ne sont pas pleinement conscientes de **l'intérêt qu'il y a** à respecter les DH.

- Le fait de ne pas comprendre l'intérêt qu'elles pourraient y trouver prive les entreprises d'une approche anticipative.

- Par conséquent, les entreprises exportatrices, en particulier dans les pays en développement, se trouvent confrontées à une situation de fait accompli lorsqu'elles veulent exporter un produit et elles découvrent qu'elles doivent se conformer à des exigences spécifiques ou faire face à leur responsabilité.

- Pour la plupart des entreprises dans le monde, en particulier les MPME, les droits de l'homme ne sont qu'une réflexion *a posteriori*, supplantée par la priorité de la survie au jour le jour pour faire tourner leur entreprise malgré le manque de ressources. Par conséquent, les entreprises exportatrices des pays en développement ne sont pas toujours conscientes du fait qu'**une stratégie en matière de conduite responsable des entreprises** faciliterait leur accès au financement, leur productivité et leur compétitivité.

• **Le lien avec les DH** - Les entreprises ne sont pas conscientes des liens potentiels et des conséquences que des questions telles que les migrations induites par le changement climatique, la transition juste ou l'agenda des ODD peuvent avoir sur les droits de l'homme et sur leur activité. Pour les entreprises multinationales, l'interconnexion entre les droits de l'homme et l'environnement n'en est qu'à ses débuts, ce qui pose des problèmes de gouvernance car les fonctions "E" et "S" de l'ESG[1] ont tendance à être traditionnellement plus séparées. Il est nécessaire de décloisonner ces questions pour mieux les relier.

• **Le manque de ressources et d'accès aux connaissances** et à l'expertise en matière de CRE est un autre problème que les OE et les entreprises, en particulier les MPME, doivent aborder. Il est essentiel que les OE et les entreprises aient accès aux connaissances en matière de CRE, car les changements dans la législation internationale, régionale et locale constituent un défi supplémentaire.

• **Les causes systémiques profondes**, telles que les niveaux élevés d'informalité et de corruption, constituent un enjeu auquel les entreprises et les OE doivent s'attaquer.

[1] Critères environnementaux, sociaux et de gouvernance

- L'informalité crée un cadre des DH à deux vitesses où la diligence raisonnable en matière de DH n'est obligatoire que pour les entreprises formelles, ce qui crée une concurrence déloyale.

- De la même manière, dans certains pays, l'agenda sur les entreprises et les DH n'est pas relayé par les gouvernements, mais par la bonne volonté du secteur privé et de la société civile.

- Le manque de soutien de l'État, principalement dans les pays où les lois ne sont pas alignées sur les normes internationales au niveau constitutionnel, fait qu'il est extrêmement difficile pour les OE et les entreprises seules de faire respecter les DH d'avoir un impact significatif sur le terrain. Cela est particulièrement vrai dans les contextes à haut risque et dans les contextes de tensions géopolitiques qui peuvent avoir un impact sur les engagements en faveur d'un commerce responsable, où les entreprises se retrouvent souvent dans des zones grises avec peu de conseils.

- Du **point de vue d'une entreprise multinationale**, les principaux défis consistent à naviguer dans le paysage législatif des multiples réglementations obligatoires concernant la diligence raisonnable en matière de DH, ce qui implique une mise en œuvre et un rapport individuels et personnalisés pour tous. De la même manière, il convient d'expliquer l'intérêt que cela présente pour les entreprises et de leur montrer que la diligence raisonnable en matière de DH constitue un processus continu et permanent et non un exercice ponctuel. Expliquer l'intérêt que cela présente pour les entreprises afin d'accroître la sensibilisation, la compréhension et la formation en matière de CRE n'est pas seulement l'affaire des fournisseurs, mais aussi des propres employés et des clients de l'entreprise. Il reste difficile pour une entreprise de s'assurer que ses employés comprennent ce que sont les droits de l'homme et qu'ils reconnaissent, signalent, atténuent et remédient efficacement aux incidents liés aux droits de l'homme. Enfin, les entreprises sont confrontées à un manque d'information sur les fournisseurs. En outre, les entreprises multinationales doivent constamment lutter pour obtenir des informations sur leurs fournisseurs, en particulier lorsque ceux-ci comptent de nombreux employés ou qu'elles sont très fragmentées. Il est donc extrêmement difficile d'assurer une surveillance efficace des risques et de signaler les violations potentielles tout au long de la chaîne de valeur lorsqu'il y a plusieurs milliers de fournisseurs.

- Pour les **micro, petites et moyennes entreprises**, un défi majeur reste la capacité à prendre conscience des questions concernant les entreprises et les droits de l'homme et à obtenir des informations sur ces questions. Une majorité de MPME restent à l'écart du débat sur la CRE et sur les entreprises et les droits de l'homme, non seulement par manque de ressources, mais aussi parce qu'**elles ne sont pas membres d'organisations professionnelles d'employeurs** qui peuvent servir de catalyseurs d'information. Les MPME se sentent également **mal préparées et peu sûres** d'elles pour aborder les questions liées aux entreprises et aux DH. Un autre défi majeur pour les MPME qui ont la capacité et la maturité nécessaires pour s'engager activement dans la promotion de la CRE est qu'elles sont généralement confrontées à un **dilemme** sur la manière d'opérer ce changement tout en restant compétitives. Les entreprises qui sont prêtes à faire des efforts supplémentaires pour agir de manière responsable auront des coûts financiers supplémentaires, parce qu'elles sont en concurrence avec d'autres entreprises qui ne respectent pas les mêmes règles. Une concurrence équitable n'est possible que si toutes les entreprises respectent les mêmes règles. Enfin, le manque d'unité entre les MPME, par exemple par le biais d'un forum collectif, fait qu'il est difficile pour elles de

défendre efficacement des questions qui touchent leurs intérêts et d'avoir une influence légitime sur celles-ci.

Recommandations

1. L'une des premières priorités du Centre et de ses pôles régionaux affiliés devrait être de **sensibiliser** le secteur privé, en particulier les MPME, en favorisant le **renforcement des capacités** des organisations d'employeurs. Il sera essentiel de trouver des moyens efficaces et innovants pour permettre aux MPME d'accéder à des connaissances pratiques et à des lignes directrices de mise en œuvre par le biais de mesures d'accompagnement. Cet effort devrait suivre une **approche progressive** et prendre en compte les niveaux de maturité du débat sur les entreprises et les DH et sur la CRE afin de répondre au mieux aux besoins des parties prenantes, l'objectif ultime étant de parvenir à des règles du jeu équitables. Pour ce faire, il conviendrait de :

- Faire connaître les arguments en faveur d'une CRE en les sensibilisant aux avantages tangibles et intangibles du respect des DH, notamment une amélioration de la durabilité, de la productivité, de la compétitivité et de la résilience, ainsi que l'accès à de nouveaux marchés. Montrer aux entreprises les avantages immédiats mais aussi à long terme de la CRE, ainsi que son impact positif sur l'économie durable à long terme, devrait être un objectif essentiel du Centre afin d'accroître l'adhésion.

- Concevoir des stratégies globales pour les OE et les entreprises **afin d'unifier et de rationaliser** le récit proposé dans les différents textes clés sur les entreprises et les DH : les lignes directrices de l'OCDE, la déclaration tripartite de l'OIT, le cadre du Pacte mondial des Nations Unies, le programme 2030 et les principes du Pacte mondial. Cela devrait se faire en réduisant la complexité administrative de ces textes.

- Accroître la motivation et les incitations des entreprises à s'engager dans cet effort par le biais des OE et de la reconnaissance de l'État, par exemple par l'attribution d'un prix.

- Démystifier les concepts relatifs aux entreprises et aux DH et à la CRE afin d'abaisser les barrières psychologiques des MPME en veillant à ce qu'elles soient davantage incluses dans le débat général. Cela pourrait se faire en leur fournissant une approche sous forme de boîte à outils et/ou en créant une coalition avec les MPME, en s'appuyant sur l'effet de groupe pour promouvoir leur participation.

- Fournir des conseils pratiques pour aider les entreprises à sensibiliser leurs propres collaborateurs afin de favoriser une meilleure compréhension de la question des entreprises et des droits de l'homme.

- Promouvoir l'action collective pour que les MPME unissent leurs forces afin d'avoir une plus grande influence et une approche commune, ce qui conduirait à des règles du jeu équitables.

2. Le Centre et les pôles régionaux devraient être des **plateformes de connaissances** visant à promouvoir une **communauté de pratique** et un espace sûr pour que les entreprises et les organisations d'employeurs puissent échanger librement et

confortablement sur les enjeux auxquels elles sont confrontées, en vue de résoudre leurs problèmes. Cela implique un échange de vues, des études de cas, des profils de pays, des conseils pratiques et des sessions de formation pour renforcer la capacité interne des organisations d'employeurs et des affiliés sur le terrain. Toutefois, les orientations doivent également être réalistes et privilégier des **formats pratiques** tels que des notes de deux pages ou des sujets de discussion. Le Centre et les pôles régionaux devraient se concentrer sur la **valeur ajoutée** de la conduite responsable des entreprises en renforçant, en développant et en diffusant les meilleures pratiques des pays où les entreprises ont une longue et riche expérience en la matière. Il est essentiel de faciliter l'accès aux ressources dans différentes langues. En outre, il convient d'établir des priorités d'actions visant à optimiser l'impact direct.

En tant que **plateforme de gestion des connaissances**, les éléments suivants pourraient s'avérer utiles :

- Un outil fonctionnel tel qu'un recueil de la législation, des réglementations, des normes et des lignes directrices actuelles et futures auxquelles les organisations doivent finalement se conformer. Des outils et des analyses des lacunes adaptés à chaque secteur pourraient être prévus à un stade ultérieur.

- Des programmes modulaires adaptés en fonction des régions, des secteurs, des besoins thématiques et de formation.

- Des exemples concrets (études de cas, dilemmes et solutions possibles) à partager entre les organisations par l'intermédiaire d'une communauté de pratique permettant des débats francs et ouverts.

- La production et/ou la mise à disposition de sources d'information objectives destinées aux autorités nationales, qui montrent quelles entreprises respectent les règles, comme alternative aux informations existantes des syndicats et des OSC.

3. Une **structure à deux niveaux**, comprenant un pôle central avec un aperçu international stratégique de l'OIE et différents pôles régionaux hébergés par les organisations d'employeurs, permettrait de transformer les solutions globales en solutions régionales afin de contribuer aux efforts de sensibilisation et de lobbying des OE. Les pôles régionaux devraient servir de centres d'information et de diffusion par le biais d'un **guichet unique**. Ils fourniraient des informations fiables, actualisées et pratiques sur la base de leur réseau local et de leur connaissance de l'environnement politique et juridique. Une structure à deux niveaux contribuerait à **renforcer l'effet de cascade** de la promotion de la conduite responsable des entreprises, du centre mondial de l'OIE vers les pôles régionaux, et de ces derniers vers les entreprises locales. Étant donné que les organisations d'employeurs savent ce dont l'ensemble des entreprises nationales ont le plus besoin au niveau local, l'engagement d'une **collaboration et d'un dialogue continus** entre le centre mondial, les pôles régionaux et les organisations d'employeurs permettra la diffusion d'information sur la conduite responsable des entreprises à toutes les sociétés. Les OE peuvent également jouer le rôle de catalyseurs, en canalisant les orientations et les conseils émanant du centre mondial de l'OIE et du niveau international vers toutes les entreprises opérant au niveau local.

Cela pourrait se faire en identifiant et en désignant divers **points focaux locaux ou nationaux** qui agiraient en tant que diffuseurs pour faciliter la compréhension de base du programme de sensibilisation au niveau du terrain pour atteindre le public local. Ils serviraient également d'intermédiaires entre le Centre mondial et les pôles régionaux.

4. Le Centre et les pôles régionaux pourraient également faciliter le **dialogue entre les pays exportateurs et les pays d'approvisionnement** au niveau des organisations d'employeurs et d'entreprises, faciliter le **dialogue politique** entre les gouvernements et faciliter le dialogue entre les multinationales et les PME exportatrices, en utilisant les organisations d'employeurs comme canaux de représentation et d'accroissement de leur participation. Pour les multinationales, des consultations significatives qui apportent également **les perspectives des acteurs de la société civile** par le biais d'un "engagement des parties prenantes secondaires" seraient utiles pour permettre de conseiller les entreprises.

5. Il convient de promouvoir la coopération internationale aux niveaux mondial, régional et national en s'associant à d'autres organisations internationales et programmes internationaux de coopération ou de développement afin d'obtenir des **financements** pour des projets locaux et d'établir des **alliances de collaboration. L'engagement multipartite** avec les organisations, les universités et les centres de formation professionnelle de la région permettra également d'apporter un plus grand soutien sur place et de renforcer les capacités et les connaissances dans le domaine des droits de l'homme.

Conclusion

Toutes les consultations ont montré que la promotion des DH et de la CRE reste une **priorité absolue** pour le secteur privé. Cependant, il faut garder à l'esprit que cette volonté d'agir et de témoigner plus d'intérêt pour cette question est principalement portée par les entreprises multinationales et les OE qui agissent en tant que forces motrices de la promotion de la CRE. En effet, une mise à jour efficace des DH et de la CRE reste confrontée à des défis majeurs. Tout d'abord, le monde continue de faire face à la crise que représente le fait que plus de 60 % de la main-d'œuvre mondiale travaille dans le secteur informel qui échappe à tout cadre réglementaire. D'autres causes systémiques, telles que la corruption, demeurent des obstacles majeurs à l'application des droits de l'homme dans le monde. S'attaquer à ces causes profondes systémiques est une condition préalable pour faire progresser les DH et la CRE. Sans une action collective, et en particulier une action décisive de l'État, le secteur privé ne sera pas en mesure d'avoir un impact significatif sur le terrain.

Au sein du secteur privé lui-même, deux **défis majeurs persistent : la difficulté à toucher son public et le manque de ressources**. D'une part, les organisations d'employeurs et les multinationales ont beaucoup de mal à atteindre les MPME et à leur montrer que le respect des DH présente des avantages. Pour la majorité des OE, le manque de ressources et de conseils pratiques constitue un obstacle majeur à une plus grande sensibilisation à ces questions. Ce défi est également partagé

par les multinationales dans la sensibilisation de leur propre personnel et de leurs fournisseurs. En outre, les multinationales doivent constamment lutter pour obtenir des informations sur leurs fournisseurs, en particulier lorsque ceux-ci comptent de nombreux employés ou sont très fragmentés. D'autre part, les MPME, qui représentent le cœur de l'activité économique mondiale, luttent quotidiennement pour survivre et, pour la grande majorité d'entre elles, le débat sur les entreprises et les DH et sur la CRE semble très éloigné de leurs préoccupations quotidiennes. Malheureusement, même lorsque les entreprises, en particulier les MPME, sont conscientes et désireuses d'agir de manière responsable, elles sont généralement confrontées à un manque de ressources et de moyens financiers, en plus d'un soutien insuffisant de la part de l'État. La bonne volonté ne peut pas supplanter une mise en œuvre efficace.

C'est dans ce contexte que le **Centre de l'OIE sur les DH et la CRE** a pour objectif primordial de faire progresser efficacement la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies (PDNU) relatifs aux entreprises et aux DH, ainsi que l'agenda des entreprises et des DH. La proposition de valeur consiste à compléter les diverses initiatives existantes de manière innovante, en s'appuyant sur le réseau mondial d'OE de l'OIE, qui serait au cœur du Centre, pour transmettre des conseils et des orientations au niveau national au profit de **toutes les entreprises**, en particulier les MPME. Parce qu'elles sont implantées localement et qu'elles connaissent le contexte local, les OE peuvent être un catalyseur efficace dans la promotion d'une CRE dans le monde.

Annexe I - Résultats exhaustifs des consultations par région

Afrique

Les défis importants pour les OE et leurs entreprises membres dans le domaine des entreprises et des DH et de la CRE comprennent :

- L'informalité, les graves problèmes au niveau des droits humains, les défis liés au respect de la législation nationale, ainsi que l'état d'avancement au niveau européen, l'appropriation puis l'application.

- L'absence d'approche prospective et la non-compréhension des intérêts commerciaux des entreprises en matière de DH et de CRE. Les entreprises d'exportation découvrent cela au moment de l'exportation, aucune démarche d'anticipation. Défis pour les entreprises d'exportation qui ne comprennent pas toujours que les droits humains doivent être au cœur de leur stratégie en termes d'accès au financement, de productivité et de compétitivité.

- Les droits humains sont situés au bas de la liste, le financement et la productivité passent en premier, mais cela dépend du respect des normes internationales.

- Comment lier le financement, la productivité et la compétitivité au respect des droits humains. Les droits humains transcendent ces questions. Créer ce lien reviendrait à mettre les droits humains au cœur de ces enjeux.

- Promouvoir les questions relatives aux droits humains, impliquer et mobiliser les parties prenantes.

- Garantir l'adhésion et l'inclusion des MPME au sein du processus.

Un centre ou un pôle régional pourrait soutenir les efforts des OE et de leurs entreprises membres dans ce domaine grâce à :

- La multiplication des actions et des initiatives des OE via le renforcement des capacités et l'augmentation de l'expertise des OE.

- Des mesures d'accompagnement pour donner de la visibilité aux OE et aux entreprises et également leur permettre d'accéder à de nouveaux marchés.

Les recommandations relatives à la création d'un tel centre ou de "pôles régionaux" devraient tenir compte des éléments suivants :

- Jouer un rôle de premier plan dans la suppression des contraintes et des obstacles, en particulier pour les MPME, via des actions de sensibilisation en faveur de l'accès à l'information pour un engagement durable.

- Ces centres devraient favoriser le **multilinguisme** dans le cadre des formations et de l'accès à l'information.

- Le défi réside au sein des PME. Ce centre pourrait mettre en place des programmes spécifiques pour les PME, par exemple en valorisant les bonnes pratiques.

- Promouvoir **l'investissement responsable**, car il s'agit non seulement d'un niveau de compétitivité permettant d'attirer les investissements mais également d'accéder aux marchés au sein desquels les entreprises doivent démontrer qu'elles respectent ces droits.

Amériques

Les défis importants pour les OE et leurs entreprises membres dans le domaine des entreprises et des DH et de la CRE comprennent :

- **Le déficit de connaissances**, dans la mesure où l'on parle souvent de CRE, mais lorsqu'il s'agit de la mettre en œuvre, les entreprises ne savent pas comment le faire ni par où commencer. Cela a des répercussions néfastes sur les entreprises qui sont appelées à comparaître devant un tribunal.

- Des niveaux élevés d'informalité qui créent, en matière de droits humains, un cadre **à deux vitesses** dans lequel la diligence raisonnable en matière de DH est obligatoire **uniquement** pour les entreprises formelles.

- L'appropriation des connaissances et la **confusion** que cela a généré autour des différents concepts et normes internationales sur la question des entreprises et des DH. Pour les entreprises, il est difficile de **comprendre** quels sont les instruments internationaux qui définissent la CRE, en quoi ces derniers consistent ainsi que de **se tenir informées de la prolifération des nouveaux instruments**, bien que l'objectif de ces derniers soit d'articuler les différentes initiatives et de faciliter le respect de ces droits.

- L'**identification des actions** déjà prises par les entreprises et pouvant être considérées comme relevant de la CRE.

- La détermination, de manière collaborative, d'**une matrice des risques** qui permette de mettre en œuvre efficacement la diligence raisonnable. Le défi augmente à mesure que **la taille de l'entreprise diminue**, car les petites entreprises donnent la priorité uniquement à ce qui est nécessaire à leur viabilité quotidienne, ainsi qu'à la gestion d'entreprises et d'emplois informels, où malheureusement les normes minimales ne sont pas respectées.

- **Le manque de ressources**, tant financières qu'humaines, non seulement pour élaborer les politiques nécessaires, y compris les politiques et réglementations, mais également pour garantir l'efficacité de leur mise en œuvre, de leur conformité et de leur contrôle. Dans certains pays, les taux élevés de **corruption**

et les indicateurs de sécurité juridique sapent la crédibilité et la confiance dans le gouvernement, rendant même difficile la formulation d'un **Plan d'action national** (PAN).

- Les difficultés en matière de **consolidation des synergies** entre les entreprises, les OSC et les autres parties prenantes concernées pour faire progresser la question des entreprises et des DH, ce qui empêche de connaître la représentation et la participation adéquates des parties prenantes pour faire avancer les PDNU.

- **Peu d'accès aux connaissances et à l'expertise en matière de CRE**. L'importance pour les OE et les entreprises d'avoir accès à la connaissance des principes est de la plus haute priorité car les changements au niveau de la législation locale constituent un défi supplémentaire. Plus de 80 % sont des MPME. La priorité de ces entreprises disposant de peu de ressources est de survivre et de maintenir le fonctionnement de leurs activités.

- **L'absence de données factuelles** permettant d'influencer la prise de décision dans les efforts de lobbying des OE afin que les législations soient élaborées en tenant compte des défis réels auxquels sont confrontées les entreprises. Les entreprises opérant dans des zones reculées ne peuvent pas faire remonter l'information.

- La **politisation** et le contexte culturel et historique dans lequel les entreprises opèrent doivent être pris en considération dans la mesure où cela a un impact sur les droits humains et le programme en matière de CRE. La gestion des entreprises est parfois contaminée par **l'idéologie**, ce qui revient à compromettre le résultat des politiques publiques.

Un centre ou un pôle régional pourrait soutenir les efforts des OE et de leurs entreprises membres dans ce domaine grâce à :

- La promotion des effets en cascade: parce que les OE savent ce dont la communauté nationale des affaires a le plus besoin au niveau local, grâce **au dialogue et à la collaboration continus avec les OE** dans la simple diffusion d'informations sur la CRE, où la diligence raisonnable est la principale voie utilisée, en tenant compte de la réalité de chaque secteur et des entreprises ciblées, de leurs tailles différentes et de la nécessité pour les économies nationales de promouvoir la formalité des entreprises et du travail.

  - Cela pourrait être fait en élargissant la portée de ces connaissances bénévolement en vue de sensibiliser les MPME, via d'autres partenariats locaux que peuvent offrir les OE. L'idée est que les OE occupent une plus grande place dans l'espace des connaissances des entrepreneurs.

- Établir des stratégies globales pour les OE et les entreprises afin **d'unifier et de rationaliser le discours** proposé dans les différents textes clés sur les entreprises et les DH : les principes directeurs de l'OCDE, la Déclaration tripartite de l'OIT, le cadre des PDNU, l'Agenda 2030 et les principes du Pacte mondial.

- Trouver des moyens efficaces pour fournir aux MPME la possibilité d'accéder aux connaissances et aux orientations générales de mise en œuvre. Les MPME en sont conscientes mais ne bénéficient pas d'un soutien suffisant. **L'accompagnement sera un élément essentiel**.

- Montrer aux entreprises les **avantages immédiats mais aussi à long terme de la CRE, ainsi que son effet positif en termes de durabilité à long terme de l'économie**.

- **Fixer le cap au niveau mondial, puis au niveau régional** avec des orientations spécifiques et des documents de position concernant l'accès à une législation relative au marché qui soit adaptée.

- S'associer à d'autres organisations internationales et programmes internationaux de coopération et de développement en vue d'obtenir des **financements** pour des projets locaux et établir **des alliances à des fins de collaboration** avec des organisations, des universités et des centres de formation professionnelle au sein de la région, afin d'apporter un plus grand soutien in situ et renforcer les capacités et les connaissances dans le domaine des DH.

- Un pôle central qui non seulement accumule des informations mais partage également les bonnes et les mauvaises pratiques. Vue d'ensemble de l'OIE mais possibilité de compartimenter la solution régionale en vue de collaborer et d'aider au lobbying.

Les recommandations relatives à la création d'un tel centre ou de "pôles régionaux" devraient tenir compte des éléments suivants :

- Un pôle central avec une vue d'ensemble stratégique et internationale apportée par l'OIE qui centralise les informations et diffuse et échange non seulement les bonnes pratiques, mais également les **mauvaises pratiques.** Les pôles régionaux permettront, à leur tour, de transformer les solutions mondiales en solutions régionales afin de soutenir les efforts de lobbying déployés par les OE.

- Réduire la **complexité administrative** sur ces questions qui font déjà l'objet de nombreux textes (PDNU, Déclaration sur les EMN, Principes directeurs de l'OCDE, etc.).

- **Identifier les "bons élèves"** de la région en vue de construire un réseau solide basé sur les experts des OE déjà présents et qui participent à ces discussions.

- Un dialogue avec l'État afin d'étendre cette vision de protection des DH et de CRE aux **entreprises publiques**, qu'elles soient ou non constituées en sociétés commerciales. Le gouvernement doit ici être impliqué en tant que collaborateur, mais il doit également s'engager à mettre en oeuvre ces principes lorsque l'État lui-même agit en qualité d'entrepreneur.

- Un **recueil des résolutions** qui ont été adoptées au niveau national et des décisions des tribunaux sur les questions des entreprises et les DH et de la CRE pour permettre aux OE et aux entreprises de connaître le cadre juridique en vigueur et de s'y conformer.

- **Appui à la formation** afin d'amplifier le message auprès des associations professionnelles sectorielles, notamment des chambres d'industrie.

- **Recueillir les préoccupations au niveau régional** à travers une analyse prospective afin d'avoir une vision globale des nouvelles tendances et des développements, et pouvoir discuter de ces questions via des **dialogues bi/tri-régionaux.**

- Faciliter l'accès aux ressources dans **différentes langues**.

- Établir une **planification claire et précise des activités** et des actions devant être identifiées au sein du projet. Idéalement, il est possible d'identifier les priorités de chaque région, afin de promouvoir ce qui fonctionne bien.

Asie

Les défis importants pour les OE et leurs entreprises membres dans le domaine des entreprises et des DH et de la CRE comprennent :

- Un **déficit important en termes de sensibilisation** à la question des entreprises et des DH et de la CRE sur le terrain, y compris au niveau des **instances de direction et de gestion**. Les discussions sur ces questions sont encore **très limitées** et le secteur privé n'a pas encore atteint un **niveau de maturité** suffisant en la matière. La définition et l'idée même de la question des entreprises et des DH et de la CRE, ou les questions telles que « *que signifie l'expression 'les entreprises et les droits de l'homme' et qu'est-ce-que cela implique concrètement pour les entreprises au niveau local* ? » ou encore « *quelles implications ont ces questions pour les entreprises et quelle est leur dynamique* ? » n'ont pas encore trouvé de réponses concrètes et réalisables.

- Ce déficit en termes de sensibilisation existe également en ce qui concerne les **différents liens** existants avec la question des droits humains, comme par exemple le changement climatique, la migration, la transition juste ou la réalisation des ODD. Les entreprises ne sont pas conscientes **des liens potentiels et des conséquences** que des questions telles que le changement climatique peuvent avoir sur les droits humains. Il est nécessaire de décloisonner ces questions afin de mieux les relier entre elles.

· Dans certains pays l'agenda sur les DH n'est pas mis en oeuvre par les gouvernements, mais par l**a bonne volonté du secteur privé** qui montre la voie dans le domaine éthique sur ces questions. **L'absence de soutien de la part de l'État**, en particulier dans les pays où les lois ne sont pas conformes aux normes internationales au niveau constitutionnel, rend cela extrêmement difficile pour les OE et les entreprises qui se retrouvent seules pour faire respecter les DH

et avoir un impact significatif sur le terrain. **L'absence de reconnaissance et d'incitations** de la part de l'État envers les OE et les entreprises engagées dans ces efforts ne permet pas d'élever le niveau de motivation des parties prenantes et fait obstacle à l'effet domino qui pourrait être exercé sur les autres entreprises.

· Au niveau de l'entreprise, l'une des questions prioritaires concerne la **pression exercée par le marché** et le **respect** des normes nationales et internationales du travail (par exemple, en matière de sécurité et santé au travail (SST)). En raison de l'absence de sensibilisation, certaines entreprises ne respectent pas les réglementations nationales et leurs structures internes ne sont pas adaptées à leurs besoins. Cela se traduit par des **atteintes à leur réputation**, ces entreprises étant étiquetées comme à haut risque et abusives, mais peut également conduire à l'exclusion de ces entreprises de certains marchés spécifiques.

• Il est nécessaire de changer le discours en la matière et de lui donner une connotation positive. Le contexte national doit également être pris en considération, car le **déficit en termes de sensibilisation** existe également du **côté des acheteurs**, dans la mesure où les entreprises d'approvisionnement ne connaissent pas suffisamment **le contexte et les réglementations locales**. Les éventuelles mesures d'assouplissement aux règles administratives accordées au niveau national aux entreprises locales par les autorités échappent généralement à l'appréciation des entreprises acheteuses qui, à leur tour, refusent les mesures prises par les entreprises locales considérées comme étant non conformes à la législation nationale.

Un centre ou un pôle régional pourrait soutenir les efforts des OE et de leurs entreprises membres dans ce domaine grâce à :

• Des actions de sensibilisation et de formation à la CRE grâce à la mise en place d'une **plateforme de connaissances** permettant de partager des points de vue, des études de cas, des conseils, ainsi que les meilleures pratiques en la matière, et également d'organiser des sessions de formation pour renforcer les capacités internes des OE et de leurs membres sur le terrain.

• Soutenir les OE dans le développement **de mécanismes de diligence raisonnable** pouvant être facilement mis en œuvre afin de formaliser le processus de la CRE au sein des entreprises, en particulier des PME qui n'ont pas la capacité de le faire. Cela permettrait également de soutenir davantage **les efforts des OE** destinés à développer des arguments en faveur de la CRE.

• **S'appuyer sur les meilleures pratiques** des pays où les entreprises ont déjà une longue expérience en matière de CRE, notamment sur les questions de SST, **et les diffuser.**

• Offrir une approche progressive et **adaptée : à la taille de l'entreprise, au contexte et au niveau d'avancement en matière de CRE**. Il convient d'éviter d'avoir recours à une solution universelle dans la mesure où les besoins des entreprises pour faire progresser leur CRE vont de "comment démarrer" à comment satisfaire des exigences spécifiques.

Les recommandations relatives à la création d'un tel centre ou de "pôles régionaux" devraient tenir compte des éléments suivants :

- **Sensibilisation d'ordre général** en informant davantage les entreprises des **avantages tangibles et non tangibles** liés au respect des DH, tels que le respect de leurs obligations en matière de diligence raisonnable au regard des DH, la transparence et la compréhension de la dynamique changeante des entreprises futures afin de garantir la durabilité, la résilience et une plus grande productivité. Cela pourrait se faire au moyen d'une vaste campagne de sensibilisation médiatique visant à promouvoir la CRE.

- Encourager une **communauté de pratique** offrant un **espace sûr** et tolérant pour parler librement et confortablement, au sein duquel les problèmes pourraient être évoqués afin de pouvoir être résolus. Un centre de **format hybride** et des pôles régionaux pourraient permettre de garantir une forte interconnexion avec une participation à distance et en personne. Les différences de fuseau horaire doivent également être prises en considération.

- Identifier et nommer différents **points focaux au niveau local ou national** qui agissent comme "bons élèves" pour permettre d'acquérir une meilleure compréhension de base du programme de sensibilisation au niveau du terrain et ainsi atteindre le public au niveau local. Ces points focaux serviraient également d'intermédiaires entre le centre mondial et les pôles régionaux.

  - Prendre en considération la bonne gestion du **réseau migration de l'OIE**, telles que les organisations d'employeurs et d'entreprises membres en Asie du Sud-Est avec un réseau régional de points focaux des OE. Ces organisations pourraient désigner une personne comme point focal pour la CRE/diligence raisonnable en matière de DH, ce qui faciliterait leur participation active. Cela permettrait également de garantir leur disponibilité pendant les heures de travail.

- Les pôles régionaux devraient tenir compte des différents **niveaux d'avancement** en matière d'entreprises et de DH et de CRE afin de répondre au mieux aux besoins des mandants dans le but ultime de garantir des règles du jeu équitables.

- Être un **centre d'information et de diffusion** en tant que guichet unique pour mettre à disposition et centraliser l'ensemble des informations pertinentes disponibles sur la question des entreprises et des DH.

- Disposer d'un **centre de données ou d'une structure** permettant de mettre à disposition des données et des recherches factuelles et comparables basées sur des indicateurs pertinents, tels que des accords-cadres, des enquêtes auprès des employeurs, des analyses de pays, etc. Une certaine précaution doit être observée au niveau de la méthodologie et de la comparabilité, de la sélection des indicateurs et de la représentativité. Il convient notamment de remédier à l'absence de données sur les PME et les entreprises publiques.

- Attribuer **un prix** en tant que mesure incitative encourageant au respect des DH et à la CRE.

- Faciliter le **dialogue entre les pays d'exportation et les pays d'approvisionnement** au niveau des organisations d'employeurs et d'entreprises, mais également au **niveau politique** entre les gouvernements.

Europe

Les défis importants pour les OE et leurs entreprises membres dans le domaine des entreprises et des DH et de la CRE comprennent :

- En Europe, la plupart des entreprises, en particulier les PME, **ont du mal à s'orienter dans le paysage législatif.**

- Pour les OE, il est difficile de **communiquer directement avec les PME** sur les questions liées à la CRE et aux entreprises et aux DH, en raison de leurs structures internes moins formelles et du manque de ressources, ce qui empêche finalement les PME de participer à ce débat.

- Arriver à rester en conformité mais également potentiellement accéder à de nouveaux marchés. Alors que le paysage des chaînes d'approvisionnement mondiales évolue, les PME sont désireuses de s'adapter, mais elles doivent désormais montrer à leurs grandes entreprises clientes qu'elles se conforment aux nouvelles exigences, ce qui implique de faire valoir des ressources supplémentaires, bien que déjà limitées à cette fin.

Un centre ou un pôle régional pourrait soutenir les efforts des OE et de leurs entreprises membres dans ce domaine grâce à :

- Assurer la gestion et le partage des connaissances pour renforcer les capacités des OE afin que les informations produites par ce centre puissent servir à développer les services des OE pour leurs entreprises membres, en particulier les PME.

- Des informations et des lignes directrices de nature pratique sur la diligence raisonnable en matière de DH pour les PME afin de leur montrer comment procéder de manière concrète. Cela devrait être réalisé en sensibilisant ces entreprises au fait que la diligence raisonnable est un processus continu et non un exercice consistant à cocher des cases.

- Des profils de pays basés sur les points de vue des employeurs, complétés par une cartographie des parties prenantes concernées.

- Partager les meilleures pratiques et expériences d'autres entreprises pour soutenir les OE dans leurs **efforts de lobbying** afin que le débat ayant lieu au niveau national soit équilibré et tienne compte du point de vue et des intérêts des entreprises.

- Produire et/ou mettre à disposition des sources d'informations objectives pour les autorités nationales qui montrent quelles entreprises sont en conformité, comme solution alternative aux informations existantes émanant des syndicats et des OSC.

- Un recueil des législations actuelles concernant l'obligation de diligence raisonnable en matière de DH, expliquant les exigences et les impacts pour les entreprises. Conformément à l'approche progressive du projet, des outils et des analyses des lacunes adaptés à chaque secteur pourraient être prévus à un stade ultérieur.

Les recommandations relatives à la création d'un tel centre ou de "pôles régionaux" devraient tenir compte des éléments suivants :

- Mettre l'accent sur la **valeur ajoutée** en renforçant le partage des connaissances et la sensibilisation.

- Diriger les efforts via une **approche progressive** pour aider à sensibiliser les MPME. Cela pourrait être fait via une enquête afin d'identifier un **ordre de priorités.**

- Les pôles régionaux peuvent aider à démystifier la question des entreprises et des DH et à réduire les barrières psychologiques des MPME en matière de respect des droits humains. Une approche pratique mettant à disposition des outils, et la **construction d'une coalition avec les MPME, en s'appuyant sur** l'effet de groupe, pourraient aider à promouvoir leur participation à cette discussion.

- Soutenir les OE dans leurs **activités de lobbying** car des réglementations plus contraignantes seront adoptées à l'avenir et les OE auront besoin d'être soutenues face aux syndicats et aux ONG qui veulent occuper plus d'espace au sein du débat national.

Annexe II - Résultats exhaustifs des consultations par type d'entreprise

Entreprises multinationales

Les défis importants pour les entreprises multinationales dans le domaine des entreprises et des DH et de la CRE comprennent :

- Les tensions géopolitiques ayant un impact sur l'engagement en faveur d'une CRE (par exemple, Chine/États-Unis, Russie/Ukraine, Myanmar), les entreprises se retrouvent souvent dans des zones grises où des conseils seraient utiles.

- Élargir les efforts déjà existants en matière de diligence raisonnable des DH aux exigences juridiques et à un contexte plus large (par exemple, parrainage sportif, investissements et entrée/sortie du marché, chaîne de valeur entière).

- À l'intersection des DH et de l'environnement, encore au début, des défis de gouvernance surgissent car les facteurs "E" et "S" ont tendance à être traditionnellement davantage séparés.

- Trouver, déterminer et travailler avec une définition et/ou un cadre commun en matière d'entreprises et de DH et de CRE. Qu'est-ce-que cela signifie ? Pourquoi est-ce si important ? et Comment les mettre en œuvre ? En raison du paysage complexe composé de différentes lois et réglementations, il peut être difficile pour les entreprises de comprendre à quoi elles doivent se conformer.

- Naviguer au sein du paysage législatif composé de nombreuses réglementations obligatoires en matière d'entreprises et de DH qui nécessitent une mise en œuvre individuelle et adaptée et l'obligation de faire rapport pour tous.

- Montrer aux autres entreprises que la diligence raisonnable en matière de droits humains n'est pas un exercice ponctuel, mais un processus continu comprenant différentes étapes conformément aux PDNU.

- Assurer une évaluation et une surveillance efficaces des risques, ainsi que le signalement des violations potentielles aux entreprises clientes lorsqu'elles ne sont pas constamment sur place pour les surveiller.

- Créer une situation de transparence totale au sein de l'ensemble de la chaîne de valeur lorsqu'il y a plusieurs milliers de fournisseurs. Les entreprises sont confrontées à un manque d'informations sur les fournisseurs, notamment lorsque leur nombre ou leur niveau de fragmentation est élevé.

- Aussi bien pour les propres salariés de l'entreprise que pour ses clients, il est nécessaire d'accroître la sensibilisation, la compréhension et la formation en matière de CRE. Comment diffuser les arguments en faveur de la CRE et garantir que les salariés comprennent ce que sont les DH, et également reconnaître,

signaler, atténuer et remédier aux incidents liés aux droits humains de manière efficace.

- Comment une entreprise doit-elle se comporter dans des situations dans lesquelles il n'existe pas de normes, de lignes directrices ou de définitions universelles (par exemple, en ce qui concerne le "salaire vital") ? Quelles options les entreprises ont-elles à leur disposition lorsqu'il n'existe pas encore de définition ou de norme universelle ?

- Enfin, l'un des défis existants est lié à la notion de transparence totale par opposition aux informations sensibles susceptibles d'avoir un impact sur la valeur des actions. Les parties prenantes externes attendent des entreprises qu'elles soient totalement transparentes sur les principaux risques en matière de DH, ce qui peut avoir des répercussions significatives sur les activités de l'entreprise. Cependant, une transparence totale peut-elle influencer la valeur des actions des sociétés cotées en bourse ? Comment ces entreprises doivent-elles gérer cette question de manière responsable ?

Un centre ou un pôle régional pourrait soutenir les efforts des entreprises multinationales dans ce domaine grâce à :

- Fournir des **conseils** pour exercer des activités dans des contextes difficiles, notamment concernant les zones dites grises.

- Formuler des **recommandations officielles** sur des questions telles que la conduite d'activités dans des contextes commerciaux difficiles, qui peuvent soutenir et signaler le cas en interne.

- Offrir des conseils pour que les entreprises puissent exercer leurs activités de manière responsable et effectuer la diligence raisonnable en matière de DH dans **le cadre étendu** des nouvelles législations (diligence raisonnable des DH en amont et en aval, chaîne de valeur entière)

- Examiner plus en profondeur les **défis au niveau régional.**

- **Partager** dans le cadre de cette structure les principaux défis auxquels les entreprises sont confrontées, ainsi que les meilleures pratiques et les leçons apprises (en général, les meilleures pratiques sont un bon moyen de permettre une meilleure compréhension de la CRE et une plus grande adhésion des entreprises en la matière).

- Mettre à disposition un outil fonctionnel qui identifie clairement les lois, les réglementations, les normes et les lignes directrices à venir que les organisations doivent adopter pour pouvoir s'y conformer dans la pratique. En outre, il serait pertinent de fournir des outils différenciés par secteur d'activité étant donné les grandes différences existantes entre ces derniers.

- Aider à s'engager dans ce processus grâce à des outils d'analyse des lacunes et d'identification des domaines nécessitant une amélioration - toujours par

secteur pour démarrer le processus continu d'identification des principaux risques réels et potentiels.

- Discuter d'exemples concrets, tels que des études de cas, des dilemmes et des solutions possibles entre les différentes organisations via une communauté de pratique permettant des débats ouverts et honnêtes.

- S'appuyer sur un groupe de salariés pour le centre ou pôle régional qui soient originaires de différents groupes et qui aient déjà travaillé dans des entreprises.

Les recommandations relatives à la création d'un tel centre ou de "pôles régionaux" devraient tenir compte des éléments suivants :

- Établir une compréhension commune, aider les organisations à savoir par où commencer et partager des outils et des cadres pour l'analyse des lacunes, tout en favorisant la mise en place d'outils spécifiques aux différentes industries dans les domaines susceptibles de faire l'objet d'une amélioration.

- **Alignement** avec les initiatives existantes et l'esprit des législations, des normes internationales, etc.

- Mener des consultations approfondies en **intégrant les points de vue des acteurs de la société civile** pour conseiller les entreprises en tenant compte du point de vue exprimé par les parties prenantes pertinentes, soutenant ainsi l'action du secteur privé via un "**engagement de seconde main" avec les parties prenantes.**

- Lier les **apprentissages** au sein du centre ou du pôle à l'offre, aux programmes et au soutien de l'OIE.

- Aider **en interne** les salariés à comprendre la question des entreprises et des droits de l'homme.

- Former des **alliances** et partager les meilleures pratiques afin d'apprendre les uns des autres de manière ouverte, honnête et collaborative.

Micro, petites et moyennes entreprises

Les défis importants pour les MPME dans le domaine des entreprises et des DH et de la CRE comprennent :

- L'un des défis majeurs pour les MPME consiste à les sensibiliser aux questions en matière d'entreprises et de DH. Ce déficit en termes de sensibilisation s'explique par un manque de ressources mais également par le fait que les MPME n'aient pas accès à l'information. La majorité des MPME restent en dehors du débat sur la CRE et les entreprises et les DH car **elles ne sont pas membres des OE.** Sans la mise en place d'une structure jouant un rôle de catalyseur permettant l'échange d'informations, tel que le font les OE, il est extrêmement difficile de sensibiliser les MPME en la matière et encore plus de regrouper des orientations ou des conseils pour renforcer leurs capacités.

- Par conséquent, il est difficile d'attirer les MPME et de les inclure dans ce débat. Les MPME **ne se sentent pas préparées et ne se sentent pas en confiance** pour parler des problèmes en matière d'EDH.

- L'un des autres défis majeurs auxquels sont confrontées les MPME qui ont la capacité et la maturité nécessaires pour s'engager activement dans la promotion de la CRE est qu'elles sont généralement confrontées à un **dilemme** quant à la manière de réaliser ce changement, tout en restant compétitives. Les entreprises disposées à fournir des efforts supplémentaires pour agir de manière responsable auront des coûts financiers supplémentaires. Cependant, elles sont en concurrence avec d'autres entreprises qui ne respectent pas les mêmes règles, ce qui crée une concurrence déloyale. Des règles du jeu équitables sont possibles, mais seulement si toutes les entreprises jouent selon les mêmes règles.

- Le manque d'unité entre les MPME, par exemple via un forum collectif, les empêche de s'exprimer de manière efficace et d'exercer une influence légitime sur les questions qui affectent leurs intérêts.

Les recommandations relatives à la création d'un tel centre ou de "pôles régionaux" devraient tenir compte des éléments suivants :

- En fournissant une plateforme de connaissances pratiques aux entreprises, le centre et les pôles régionaux pourraient positionner les OE en tant qu'acteurs clés, ce qui renforcerait et augmenterait également le nombre de leurs adhérents. Cela permettrait aux MPME d'intégrer une organisation qui puisse leur fournir les orientations et les conseils nécessaires sur les questions relatives aux entreprises et aux DH en vue de promouvoir davantage la CRE.

- Le centre et les pôles régionaux assureraient des règles du jeu équitables et permettraient d'éviter tout favoritisme. Cela doit être fait en présentant les arguments en faveur du processus de CRE. Les entreprises qui souhaitent participer seront récompensées car elles augmenteront le volume de leurs activités. Il est important de montrer que les premiers à s'engager seront récompensés.

- Ce projet devrait contribuer à promouvoir une action collective pour que les MPME aient une approche commune et participent à la promotion de la CRE, ce qui conduira à des règles du jeu équitables. Les entreprises qui ne le souhaitent pas seront mises de côté. Le centre doit être une plateforme non seulement pour partager des outils d'ordre pratique, mais également pour donner une voix aux MPME et promouvoir l'action collective. Un centre comme celui-ci pourrait accroître son influence grâce à une action collective.

- En tant que plateforme, le centre pourrait donner la parole aux PME et faciliter un dialogue bidirectionnel en vue de mieux atteindre les objectifs politiques qui sous-tendent la législation en matière de diligence raisonnable dans le domaine des DH. Il est indispensable d'améliorer et de renforcer les bonnes pratiques en matière de passation des marchés.

A powerful
and balanced
voice for business

Avenue Louis-Casaï 71 – CH-1216 Genève
T +41 22 929 00 00 F +41 22 929 00 01
ioe@ioe-emp.com • ioe-emp.org

© OIE 2023