

Proposition de concept pour 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

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

Résumé analytique	4
Proposition de concept	6
Contexte général	6
Phase de démarrage et d'examen	10
Analyse comparative	11
Processus de consultation mondiale	11
Structure du Centre de l'OIE	15
Schéma général	15
Schéma structurel	18
Schéma du contenu	19
Financement du Centre de l'OIE	22
Calendrier et prochaines étapes	25

Résumé analytique

L'expansion continue et la nature changeante du paysage politique, législatif et réglementaire entourant la conduite responsable des entreprises et les entreprises et les droits de l'homme ont rendu difficile pour les sociétés, en particulier les micro, petites et moyennes entreprises (MPME), d'intégrer efficacement les **exigences de plus en plus contraignantes concernant la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme** dans toutes leurs activités professionnelles. Les entreprises de toutes tailles et de toutes régions géographiques sont censées agir de manière responsable au-delà du respect des lois nationales et des cadres réglementaires, en particulier lorsque ces lois n'existent pas ou qu'elles sont mal appliquées. Les entreprises ayant des activités et/ou des partenaires commerciaux dans des pays présentant des défis sociaux/environnementaux complexes et/ou des faiblesses de l'État sont confrontées à des défis pratiques supplémentaires lorsqu'elles tentent d'intégrer concrètement ces exigences dans les processus et les systèmes de l'entreprise.

En tant que plus grand réseau mondial du secteur privé, l'Organisation internationale des Employeurs (OIE) s'est activement engagée à approuver, promouvoir et diffuser des instruments largement établis et des critères de référence mondiaux sur les entreprises et les droits de l'homme **du point de vue des entreprises**, afin de garantir que les employeurs et les entreprises aient la sensibilisation, les outils, les connaissances et les capacités leur permettant de renforcer leur mise en œuvre dans l'ensemble de leurs activités¹.

²Principaux objectifs et activités du Centre de l'OIE proposé

- Développer et diffuser des conseils et des outils pour les entreprises de toutes tailles et de toutes zones géographiques afin de mettre en œuvre des processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme tout au long de leurs activités et de leurs chaînes de valeur.
- S'appuyer sur le réseau unique d'organisations d'employeurs et d'entreprises de l'OIE et renforcer leurs capacités à diffuser et partager les connaissances sur la conduite responsable des entreprises et les entreprises et les droits de l'homme.
- Faciliter le dialogue, les partenariats et la collaboration sur la conduite responsable des entreprises et les entreprises et les droits de l'homme, entre les organisations d'employeurs et d'entreprises, les entreprises, les gouvernements, la société civile et d'autres parties prenantes.
- Créer des opportunités pour les entreprises disposées à s'engager dans l'apprentissage par les pairs sur la conduite responsable des entreprises et sur les entreprises et les droits de l'homme.

¹ Priorité politique de l'OIE sur les droits de l'homme et la conduite responsable des entreprises
<https://www.ioe-emp.org/fr/priorites-daction/droits-de-lhomme-et-conduite-responsable-des-entreprises>

² Des informations plus détaillées sont disponibles dans la section "Schéma général" du présent document.

- Fournir une formation et un renforcement des capacités aux organisations d'employeurs et d'entreprises et aux entreprises afin d'identifier, de prévenir et d'atténuer les risques éventuels en matière de droits de l'homme.
- Promouvoir la transparence et la divulgation des actions et impacts positifs et négatifs en matière de droits de l'homme.
- Mener des recherches et des analyses sur les questions émergentes en matière de droits de l'homme et leurs implications pour le secteur privé.

Dans ce contexte, l'OIE a pris la décision de préconiser la création d'un Centre sur les droits de l'homme et la conduite responsable des entreprises (Centre de l'OIE). Cette nouvelle initiative est appelée à changer la donne en tant que **premier fournisseur mondial d'orientations et d'outils axés sur les entreprises**, qui leur permettra de mettre en œuvre efficacement des processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans l'ensemble de leurs activités et de leurs chaînes de valeur.

Le centre s'engagera directement aux côtés des organisations d'entreprises et permettra, entre autres, aux entreprises de toutes tailles et de toutes régions géographiques d'améliorer leur durabilité, leur capacité et leur réputation, et de soutenir les entreprises nationales et étrangères en matière de diligence raisonnable et de conduite responsable des entreprises.

Proposition de concept

La section Contexte général de cette proposition de concept fournit un contexte approfondi et explique les raisons de la création d'un centre, propose des références pertinentes et souligne l'importance du partenariat pour sa réussite.

La section démarrage et examen comprend une analyse comparative des initiatives existantes de partage des connaissances sur les droits de l'homme (DH) et la conduite responsable des entreprises (CRE), en vue d'éviter le dédoublement des efforts, de tirer des enseignements des structures existantes, et de relier et d'intégrer adéquatement les activités du Centre de l'OIE proposé dans le paysage plus large des droits humains.

Un processus de consultation mondiale avec les principaux acteurs de l'OIE, à savoir les organisations d'employeurs (OE) et d'entreprises ainsi que d'autres partenaires commerciaux, a mis en évidence le fait que :

- Il y a peu de partage de connaissances entre les entreprises et les parties prenantes du Sud et du Nord.
- La sensibilisation et l'information actuelles sur les entreprises et les DH et la CRE varient considérablement entre les OE et d'entreprises et les entreprises dans le monde.
- Il existe des défis notables dans l'adoption par les MPME de politiques et de réglementations en constante évolution.

La structure du Centre de l'OIE présente le cadre structurel et le contenu de base dans les sections schéma général, schéma structurel, et schéma du contenu.

Afin de garantir une base solide et une continuité à long terme, la section sur le financement du Centre de l'OIE souligne l'importance d'un soutien financier provenant à la fois du secteur public et du secteur privé.

Finalement la section calendrier et prochaines étapes met en lumière les étapes prévues du projet et l'évolution du Centre de l'OIE pour spécialiser ses activités dans les contextes régionaux, nationaux et locaux.

Contexte général

Les attentes concernant les entreprises et les droits de l'homme et la conduite responsable des entreprises augmentent

On attend de plus en plus des entreprises qu'elles gèrent leurs activités conformément aux principes et normes internationalement reconnus en matière de DH. Les législations et les politiques nationales et internationales prennent de plus en plus de mesures qui obligent les entreprises à intégrer la diligence raisonnable en matière de DH dans l'ensemble de leurs activités et de leurs structures. Au niveau international, les principaux documents de référence sont les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (PDNU), la déclaration de principes tripartite de l'Organisation internationale du Travail (OIT)

sur les entreprises multinationales et la politique sociale (**déclaration sur les EMN**), les **dix principes** du Pacte mondial des Nations Unies, les principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales (**principes directeurs de l'OCDE**) ou les travaux du groupe de travail intergouvernemental des Nations Unies. D'autre part, un groupe de travail intergouvernemental des Nations Unies créé en 2014 est actuellement chargé "d'élaborer un instrument international juridiquement contraignant pour réglementer, dans le cadre du droit international des droits de l'homme, les activités des sociétés transnationales et autres entreprises³". L'OIE s'est engagée dans ce processus dès le début pour exprimer la position des entreprises.

Aux niveaux régional et national, plusieurs États et des organisations dirigées par des États ont pris la décision de transposer la responsabilité des entreprises en matière de respect des DH conformément aux PDNU en exigences légales. C'est le cas d'États comme la France, l'Allemagne, la Suisse ou la Norvège. En outre, le projet de directive de l'Union européenne (UE) sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité (CS3D), une fois adopté, exigera de tous les États membres de l'UE qu'ils prennent des mesures réglementaires pour favoriser la mise en œuvre des PDNU et exigera également des entreprises qu'elles renforcent et démontrent effectivement le respect des DH et de l'environnement tout au long de leurs chaînes d'approvisionnement, en faisant ainsi une **condition préalable fondamentale à l'accès et à la conservation des marchés**.

Ces exigences devenant de plus en plus contraignantes, les entreprises de toutes tailles et de toutes régions géographiques sont confrontées à d'importants défis lorsqu'elles tentent d'y répondre. De nombreuses entreprises ont souligné le peu d'indications dont elles disposent, de leur point de vue, sur la manière d'intégrer concrètement les exigences dans leurs activités et leurs systèmes.

- Les entreprises multinationales (EMN) sont particulièrement concernées par l'évolution du cadre réglementaire en raison de la taille et du caractère transfrontalier de leurs activités. Elles peuvent également avoir des activités et/ou des partenaires commerciaux dans des pays présentant des défis sociaux et environnementaux complexes et des faiblesses de l'État dont il faut tenir compte dans leurs activités.
- Les micro, petites et moyennes entreprises (MPME), pour leur part, sont confrontées à des défis particuliers dans la mise en œuvre de la diligence raisonnable en matière de DH dans leurs activités. Souvent, les MPME restent en dehors du débat sur les entreprises et les DH en raison de leurs ressources et capacités plus limitées pour la mise en œuvre de la diligence raisonnable en matière de DH, bien qu'elles soient des acteurs clés en raison de leur rôle dans les chaînes de valeur. Elles ont besoin d'un soutien et d'un engagement ciblés pour se conformer à l'évolution des exigences.

³ De plus amples informations sur le groupe de travail intergouvernemental à composition non limitée sur les sociétés transnationales et autres entreprises et les droits de l'homme sont disponibles à l'adresse suivante : <https://www.ohchr.org/fr/hr-bodies/hrc/wg-trans-corp/igwg-on-tnc>

La communauté mondiale des employeurs s'engage à promouvoir l'adoption des principes sur les entreprises et droits de l'homme

En 2015, la communauté mondiale des employeurs, représentée par l'OIE, a adopté la Déclaration de Bahreïn avec un engagement explicite à promouvoir l'adoption et la mise en œuvre des PDNU. La Déclaration de Bahreïn reflète la grande importance que l'OIE et ses membres attachent aux DH. L'OIE et ses OE et d'entreprises se sont continuellement engagées à promouvoir les PDNU dès leur adoption. Elles ont publié des orientations en matière de DH et mis en œuvre des initiatives liées à la sensibilisation, à la formation, au renforcement des capacités et aux processus d'apprentissage par les pairs afin de promouvoir l'adoption et la mise en œuvre des PDNU et d'autres instruments par les entreprises. Les OE et d'entreprises ont initié et contribué à la reconnaissance publique des bonnes pratiques dans l'ensemble des entreprises en matière de DG. Les OE et d'entreprises ont également joué un rôle important dans la promotion de l'action collective, par exemple en influençant les chaînes d'approvisionnement mondiales pour qu'elles introduisent des changements conformes aux PDNU. Les OE et d'entreprises se sont également engagées aux côtés des gouvernements dans l'élaboration de plans d'action nationaux (PAN) et d'autres cadres connexes. Cependant, il est possible d'aller encore plus loin.

Les entreprises ont été sensibilisées à l'importance d'un engagement proactif et continu avec les parties prenantes afin d'identifier les problèmes et les impacts, de définir les engagements et les politiques et de trouver des solutions aux problèmes communs. Les entreprises ont également pris conscience que le risque de ne pas s'engager est beaucoup plus élevé que celui de s'engager dès le départ. Pour les entreprises, les PDNU et d'autres instruments ont déclenché un changement de paradigme qui a mis en lumière le fait que les **risques liés aux DH ne concernent pas les risques pour l'entreprise, mais plutôt les risques pour les parties prenantes de l'entreprise.**

Pourquoi un Centre de l'OIE

Les États sont liés par le droit international des DH ; ils sont tenus de respecter, de protéger et de mettre en œuvre les DH. Dans le cadre de cette obligation, les PDNU stipulent que « *les États ont l'obligation de protéger lorsque des tiers, y compris des entreprises, portent atteinte aux droits de l'homme sur leur territoire et/ou sous leur juridiction [...] au moyen de politiques, de législations, de réglementations et de procédures judiciaires efficaces* ». (PDNU 1). Pour ce faire, « *les États devraient énoncer clairement qu'ils attendent de toutes les entreprises domiciliées sur leur territoire et/ou sous leur juridiction qu'elles respectent les droits de l'homme dans toutes leurs activités.* » (PDNU 2)

Parallèlement, les entreprises ont la « responsabilité de respecter les droits de l'homme. » (PDNU 11 et suivants). « *Cela signifie qu'elles devraient éviter de porter atteinte aux droits de l'homme d'autrui et remédier aux incidences négatives sur les droits de l'homme dans lesquelles elles ont une part.* » (PDNU 11)

La difficulté actuelle pour les entreprises dans le monde est de savoir comment mettre en œuvre les exigences et les attentes en matière d'entreprises et de DH et de CRE en termes pratiques. Il est dans l'intérêt de tous les acteurs (États, entreprises et OE et d'entreprises, ainsi que, notamment, les détenteurs de droits eux-mêmes et les autres parties prenantes concernées) que les entreprises disposent des outils nécessaires pour prendre une initiative forte dans la mise en œuvre de la diligence raisonnable en matière de DH.

La création d'un Centre sur les DH et la CRE permettra de **promouvoir le respect des DH dans le cadre des activités économiques à l'échelle mondiale** en comblant le fossé existant en matière d'information, de connaissances, de coopération et de compétences sur les DH et la CRE. En tant que première initiative de ce type menée par les entreprises, le Centre de l'OIE sera un complément bienvenu à un écosystème déjà existant d'initiatives de partage des connaissances et de fournisseurs d'informations nationaux et internationaux, publics et privés.

L'OIE est active et engagée dans le domaine des entreprises et des DH depuis des années. L'OIE a été la première organisation d'entreprises à approuver les PDNU et elle a par conséquent joué un rôle proactif dans l'information et la formation des entreprises sur les instruments législatifs existants et à venir. Grâce à cet engagement et à cette action de longue date, l'OIE est un promoteur fiable de la mise en œuvre des PDNU et un partenaire respecté et précieux qui collabore depuis des années avec les ONG concernées et les centres pilotés par les institutions nationales de défense des DH.

Rôle des organisations d'employeurs et d'entreprises, des États, et d'autres parties prenantes pour une information et un soutien équilibrés

L'OIE, grâce à son pouvoir de rassemblement, est particulièrement bien placée pour mettre sur pied cette initiative mondiale des entreprises. Avec plus de 148 OE et d'entreprises représentant plus de 50 millions d'entreprises dans 150 pays, l'OIE constitue un réseau et une base de parties prenantes solides, idéalement placés pour servir de catalyseur dans l'adoption des PDNU et d'autres instruments internationaux, et pour relier les acteurs nationaux et internationaux.

Les OE et d'entreprises sont non seulement d'importants multiplicateurs qui peuvent atteindre et renforcer les capacités des MPME à tous les stades des chaînes d'approvisionnement, mais elles sont également engagées au niveau politique pour encadrer les marchés du travail dans le dialogue social. Grâce à ses membres et partenaires, l'OIE a accès à un vaste éventail d'informations régionales, nationales et locales sur les besoins et les exigences des entreprises. Le Centre de l'OIE pourra s'appuyer sur ce réseau, son contenu et ses capacités.

L'OIE reconnaît que **seule une approche commune des États et de l'ensemble des entreprises peut combler les lacunes existantes** dans la mise en œuvre des normes généralement acceptées en matière d'entreprises et de DH et de CRE et éviter de s'en écarter à nouveau à l'avenir. C'est pourquoi l'OIE recherche activement des partenariats afin d'uniformiser les règles du jeu, d'informer de manière substantielle et d'intégrer davantage les OE et d'entreprises, les associations de petites entreprises

et les sociétés, y compris les MPME. Comme ce fut le cas pour la phase de conception du Centre de l'OIE, qui a bénéficié **du soutien du ministère fédéral allemand des affaires étrangères** par l'intermédiaire de sa mission permanente auprès des Nations Unies à Genève, le soutien des États à l'adoption et à la mise en œuvre par les entreprises sera un facteur déterminant dans la réussite de la vague réglementaire actuelle et des processus des PAN dans le monde entier.

Conscients que les gouvernements doivent s'engager à élaborer des politiques et à renforcer les cadres réglementaires afin de mieux aligner les incitations du secteur privé sur les objectifs publics, certains États ont déjà pris des mesures nationales à cet égard. Toutefois, une information et un soutien équilibrés seront des conditions essentielles pour continuer à progresser. Un système international d'information cohérent et axé sur les entreprises doit être mis en place pour les entreprises du monde entier.

L'OIE appelle tous les acteurs étatiques à soutenir son initiative de création d'un Centre sur les droits de l'homme et la conduite responsable des entreprises.

Phase de démarrage et d'examen

Afin d'établir une base de connaissances spécifiques et de mieux identifier la portée d'un Centre de l'OIE, l'organisation a mené un processus d'examen au cours de la seconde moitié de 2022. Dans le cadre de ce travail, une équipe d'experts a entrepris les activités suivantes pendant cinq mois :

- Une *analyse comparative* des initiatives existantes de partage des connaissances en matière de DH et CRE,
- Un *processus de consultation mondiale* parmi les OE et d'entreprises, et les entreprises, et
- Une *série d'entretiens avec les principales parties prenantes internationales* du secteur des entreprises, les membres de l'OIE, les organisations internationales et supranationales et les organisations de la société civile.

La conclusion générale de ce processus d'examen est simple : il existe **un besoin évident de sensibilisation accrue et d'information spécifique aux entreprises sur les DH et la CRE.**

En tant que première initiative sur le thème de la diligence raisonnable en matière de DH et de la CRE menée par la communauté internationale des entreprises et les OE et d'entreprises, qui sont les principaux protagonistes de la mise en œuvre de la diligence raisonnable en matière de DH et de la CRE, le Centre de l'OIE sera un complément bienvenu à un écosystème déjà existant d'initiatives de partage des connaissances et de fournisseurs d'information nationaux et internationaux, publics et privés.

Analyse comparative

Une évaluation des concepts des initiatives de partage des connaissances existants⁴ a révélé la diversité des centres d'intérêt régionaux et des spécificités de contenu. Bien qu'il existe des approches pertinentes aux niveaux national, international et sectoriel, elles ont toutes un point commun : il ne s'agit pas d'activités à l'initiative des entreprises à l'échelle mondiale.

L'initiative de l'OIE sera axée sur un rôle d'acteur coopératif et complémentaire aux initiatives existantes menées par des organisations internationales telles que le Helpdesk du BIT pour l'assistance aux entreprises sur les normes internationales du travail ou les accélérateurs pour les entreprises et les DH du Pacte mondial des Nations Unies, qui sont des services d'assistance et des centres d'information établis. L'équipe du Centre de l'OIE suivra également l'évolution des acteurs et des organisations dans le processus de planification ou de mise en œuvre d'initiatives similaires telles que l'Initiative de l'Équipe Europe par les États membres de l'UE pour soutenir la mise en œuvre et le déploiement de la directive CS3D de l'UE à l'avenir. L'Initiative de l'Équipe Europe vise à mettre en place un mécanisme d'information intégrant potentiellement des initiatives nationales qui ont été adaptées aux besoins en diligence raisonnable en matière de DH. **En tant que plateforme de gestion et de partage des connaissances adaptée aux besoins des OE et d'entreprises et des entreprises, le Centre de l'OIE s'efforcera également de suivre le processus et de fournir des conseils** à la CS3D de l'UE et à d'autres initiatives visant à soutenir une mise en œuvre efficace de la diligence raisonnable en matière de DH.

Processus de consultation mondiale

Des consultations avec les OE et d'entreprises et des représentants d'entreprises d'Afrique, d'Asie, d'Europe, d'Amérique latine et d'Amérique du Nord ont été menées dans le cadre du processus de consultation mondiale afin d'examiner la nécessité d'un centre axé sur les entreprises. La priorité a été donnée à l'écoute des besoins et des exigences des membres des OE et d'entreprises et d'autres représentants d'entreprises qui ont fait part de leurs points de vue, de leurs expériences et de leurs recommandations pour faire avancer le processus en réponse à une série de questions d'orientation personnalisées :

- 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 ?*
- 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 ?*

Une approche similaire a été utilisée pour intégrer à la fois les voix des **entreprises multinationales** (EMN) et **celles des représentants des MPME**. En ce qui concerne les MPME, en raison de leur rôle spécifique et des défis qu'elles rencontrent dans

⁴ Voir l'analyse comparative détaillée.

l'adoption et la mise en œuvre de la diligence raisonnable en matière de DH, leurs contributions constituent un élément important pour documenter davantage le processus de conception du Centre de l'OIE. La sensibilisation vers les MPME a été soutenue par l'AMFORI⁵ ainsi que par l'OIT via son programme SCORE⁶.

Observations, recommandations, défis et opportunités pour les entreprises

- Dans l'ensemble, la **forte pression exercée par les marchés et un paysage législatif international, régional et national de plus en plus diversifié créent des défis pour un large éventail d'entreprises**. Beaucoup d'entre elles, en particulier les MPME, s'efforcent de répondre aux exigences nombreuses et diverses.
- Une **conséquence négative involontaire** de la prolifération des instruments en matière de CRE a été une **confusion croissante autour des différents concepts et des normes internationales** concernant les agendas des entreprises et des DH et de la CRE. Avec des normes plus diversifiées aux niveaux international, national et local, il est de plus en plus difficile pour les entreprises de comprendre quelle devrait être leur norme de référence respective. Cela peut également les empêcher d'identifier les actions qu'elles mènent déjà et qui peuvent être considérées comme faisant partie du travail de diligence raisonnable en matière de DH et de CRE.
- De nombreuses entreprises ne sont **pas encore conscientes de la pertinence intrinsèque des DH** pour des questions telles que le changement climatique, la migration, la transition juste ou la mise en œuvre des objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies, entre autres. Certaines entreprises multinationales commencent seulement à observer la corrélation entre les DH et l'environnement dans leurs activités, ce qui crée des défis de gouvernance car les fonctions environnementales et sociales des approches environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) ont tendance à être traditionnellement considérées séparément. Il est nécessaire de décloisonner ces questions. Une meilleure compréhension et une plus grande sensibilisation vis-à-vis des DH et de la CRE peuvent constituer une étape d'harmonisation importante à cet égard.
- Parmi les résultats plus spécifiques des consultations, on peut citer la confirmation que les **défis liés à la mise en œuvre de la diligence raisonnable en matière de DH diffèrent largement** entre les différentes régions du monde et les différents types d'entreprises ; le niveau de maturité du débat sur les entreprises et les DH et la CRE au niveau national ou même au niveau de l'entreprise peut jouer un rôle important à cet égard. **Le manque de sensibilisation générale aux concepts de base sur les entreprises et les DH et la CRE est l'un des plus grands défis que doivent relever les OE et d'entreprises et les entreprises pour défendre une CRE partout dans le monde**. Cela est particulièrement vrai pour les MPME, car la plupart des OE et d'entreprises éprouvent des difficultés à les atteindre. C'est encore plus vrai dans les contextes où le travail informel est très répandu ; un défi qui devra être relevé pour parvenir à la normalisation concernant les entreprises et les DH et la CRE au niveau mondial, en particulier pour les MPME. Pour les multinationales, les principaux défis consistent à avoir un impact significatif sur l'amélioration

⁵ <https://www.amfori.org/>

⁶ <https://www.ilo.org/empent/Projects/score/lang--fr/index.htm>

de la sensibilisation à la fois à des niveaux spécifiques de leur chaîne d'approvisionnement et en interne pour leurs propres employés.

- En raison d'un manque de sensibilisation, certaines entreprises rencontrent d'importantes **difficultés à intégrer les exigences réglementaires et les attentes politiques dans leurs structures internes** qui ne sont pas toujours adaptées pour y faire face. Le risque pour leur réputation peut être une force motrice, mais il peut aussi avoir des effets préjudiciables pour les entreprises lorsque celles-ci sont publiquement dénoncées comme fournisseurs à haut risque et/ou comme exploités. Certaines entreprises voient également le risque potentiel d'être exclues de marchés ou de chaînes de valeur spécifiques.
- Le manque de sensibilisation ne se produit pas seulement dans le secteur de la production mais aussi de l'extraction. Il peut également survenir du côté des acheteurs, où les **entreprises d'approvisionnement sont parfois mal informées sur le contexte local et les réglementations applicables à leurs fournisseurs ou partenaires commerciaux. Ce déficit d'information devra être comblé.** Par ailleurs, le statut d'exclusivité administrative nationale accordé aux entreprises locales par les autorités locales échappe généralement à l'évaluation des entreprises acheteuses. En raison d'un manque général d'informations locales spécifiques, les entreprises d'approvisionnement pourraient avoir tendance à refuser de faire des affaires avec des sociétés locales considérées comme non conformes à la réglementation applicable dans l'État d'établissement ou d'activité principale de la société d'approvisionnement. Cela risque d'entraîner des **situations de fuite en avant** où les liens avec les petites entreprises de production ou d'extraction dans des contextes nationaux difficiles sont coupés et où de nouveaux fournisseurs des produits ou matériaux requis sont identifiés. Il s'agit là d'une autre conséquence négative involontaire potentiellement liée à la diligence raisonnable en matière de DH.
- Bon nombre des défis susmentionnés peuvent être liés à des **causes systémiques profondes auxquelles les entreprises et les OE et d'entreprises doivent faire face, telles que les niveaux élevés d'informalité et les contextes de corruption.** Plus de 60 % de la main-d'œuvre mondiale travaille dans le secteur informel et c'est là que les déficits en matière de travail décent sont les plus importants. Cela peut être un facteur limitant fortement l'adoption et la mise en œuvre de la diligence raisonnable des DH par les entreprises. En outre, **dans certains États, les agendas sur les entreprises et les DH et sur la CRE n'ont jusqu'à présent pas du tout été relayés par les gouvernements.** Compter sur la bonne volonté du secteur privé et de la société civile pour le faire n'est pas une voie satisfaisante pour des opérations commerciales saines. En particulier **dans les pays où l'état de droit et la protection des DH sont déficients, les OE et d'entreprises et les entreprises sont confrontées à des défis fondamentaux pour faire respecter les DH** et avoir un impact significatif pour les détenteurs de droits sur le terrain. Cela est particulièrement vrai dans les contextes à haut risque et/ou dans les situations affectées par des tensions géopolitiques. Ces deux facteurs peuvent avoir une incidence sur les engagements en matière de diligence raisonnable des DH et de CRE, car ils sont propices à l'apparition de zones d'ombre pour lesquelles les entreprises reçoivent peu de conseils quant à la manière de procéder.
- Indépendamment de cela, **il est nécessaire de continuer à sensibiliser les entreprises et à renforcer leurs capacités, en particulier pour les plus petites, sur les attentes stipulées par les principes directeurs des Nations Unies et d'autres instruments internationaux.** Cela peut les priver d'une

approche préventive et anticipative qui leur permettrait d'apporter une réponse appropriée à l'évolution réglementaire internationale en cours. Par conséquent, les entreprises exportatrices, en particulier dans les pays en développement, sont de plus en plus souvent mises devant le fait accompli, lorsqu'elles ont intérêt à exporter un produit et qu'elles découvrent qu'elles doivent se conformer à des exigences spécifiques, faute de quoi elles risquent de voir leur responsabilité engagée. Pour la plupart des entreprises dans le monde, en particulier les MPME, les DH ne constituent pas l'aspect central de leurs activités.

- Alors que les droits humains devraient devenir une composante respectée dans toutes les activités commerciales, l'effort de mise en œuvre du respect des DH peut être subordonné **au maintien de l'activité de l'entreprise, un objectif qui peut contribuer à la réalisation de certains DH**. Dans leur lutte pour maintenir leurs activités et en l'absence de ressources et d'informations supplémentaires, les entreprises exportatrices des pays en développement ne sont généralement pas conscientes du fait qu'une stratégie sur les entreprises et les DH et sur la CRE pourrait potentiellement faciliter leur accès aux marchés, au financement et à une productivité et/ou une compétitivité accrues.
- Le lien entre le commerce, l'investissement et la CRE n'est pas encore bien compris dans les pays du Sud, ce qui montre que le Centre de l'OIE doit combler une lacune importante en montrant l'intérêt existant pour les entreprises et la manière dont la CRE peut être un catalyseur pour accroître la productivité et attirer les investissements. **Un échange bidirectionnel entre les entreprises d'importation/d'approvisionnement et les entreprises exportatrices/productrices dans le monde devrait être encouragé pour relever ce défi.**

La consultation mondiale a révélé **un manque général de ressources et d'accès aux connaissances et à l'expertise sur les DH et la CRE pour les OE et d'entreprises et les entreprises, en particulier pour les MPME disposant de ressources limitées**, et notamment dans les régions et les États où la politique et l'infrastructure de soutien sont moins développées. Cependant, l'évolution de la législation internationale, régionale et locale et les défis qui en résultent pour les entreprises créent un besoin croissant d'information et de soutien dans ce domaine. Alors qu'un certain nombre d'entreprises ont déjà adapté leurs pratiques commerciales pour intégrer la diligence raisonnable en matière de DH, beaucoup d'autres **entreprises dans le monde ne savent pas ou ne comprennent pas exactement ce qu'on attend d'elles.**

La diligence raisonnable des DH et la CRE sont peut-être devenues des thèmes centraux du discours public sur les principaux marchés de consommation du monde, cependant leur transmission et leur mise en œuvre cohérente à l'échelle mondiale nécessiteront toutefois un effort commun de la part de toutes les entreprises, qui doivent s'appuyer sur les États pour que l'état de droit et les structures étatiques soient respectés. Les progrès en matière d'adoption et de mise en œuvre resteront fragmentés tant que de nombreuses entreprises continueront à être confrontées à des structures étatiques peu fiables et à disposer de connaissances et d'informations limitées sur la manière de mettre en œuvre concrètement la diligence raisonnable des DH et la CRE dans leurs systèmes et leurs opérations.

Depuis de nombreuses années, l'OIE informe et soutient les entreprises et les OE et d'entreprises dans le monde en ce qui concerne la diligence raisonnable des DH et la

CRE. Grâce au Centre de l'OIE, ce soutien sera considérablement élargi, contribuant activement à une nouvelle période de normalisation de ce qui a été réalisé jusqu'à présent dans le discours politique sur la diligence raisonnable des DH et la CRE. Ces acquis relatifs aux entreprises et aux DH et à la CRE doivent être adoptés pour être mis en œuvre par les entreprises, avec le soutien des OE et d'entreprises. Le rôle des États, dans la protection des DH, ainsi que dans la promotion et la pratique de ceux-ci dans les entreprises publiques, sera d'une importance cruciale pour ce programme. Ce processus de normalisation ne peut, de manière réaliste, être mené qu'à l'initiative des entreprises et des OE et d'entreprises, avec le soutien de l'État. **Le Centre de l'OIE sur les DH et la CRE incarne cette initiative. Elle arrive à point nommé et est adaptée à l'objectif visé.**

Structure du Centre de l'OIE

Schéma général

Le Centre de l'OIE aura une caractéristique unique : il sera **la première initiative menée par les entreprises pour faire avancer la mise en œuvre de l'agenda des DH et de la CRE au niveau international**. Avec des associations d'entreprises en son sein, le Centre de l'OIE sera non seulement en mesure d'informer les entreprises représentant des centaines de millions d'employés dans le monde grâce à ses entreprises membres dans le monde entier, mais il **contribuera également à une normalisation harmonisée de l'agenda des entreprises et des DH et de la CRE**. En impliquant activement les entreprises, qui sont un acteur essentiel à la réussite de la mise en œuvre de la diligence raisonnable en matière de DH, il sera possible de créer une pertinence et un impact réels.

Le centre sera destiné à mener les activités suivantes :

- Élaborer et diffuser des orientations et des outils permettant aux entreprises de mettre en œuvre des processus de diligence raisonnable en matière de DH, y compris des évaluations de risques, des évaluations d'impact et des mesures de réparation.
- Faciliter le dialogue et la collaboration entre les entreprises, les gouvernements, la société civile et d'autres parties prenantes dans différentes régions afin de promouvoir les DH et une CRE.
- Proposer des formations et renforcer les capacités des entreprises, notamment par le biais d'ateliers, de webinaires et de ressources en ligne permettant aux entreprises d'identifier, de prévenir et d'atténuer les risques en matière de droits humains.
- Effectuer des recherches et des analyses sur les questions émergentes en matière de DH et leurs implications pour les entreprises, y compris l'élaboration de meilleures pratiques et d'études de cas.
- Organiser des événements et des conférences pour sensibiliser et passer en revue les questions et informations les plus récentes sur la CRE et les DH.

- Développer des partenariats avec d'autres organisations, y compris des associations d'entreprises, des ONG et des institutions universitaires, afin de faire progresser les objectifs du centre.
- Développer un réseau d'entreprises engagées en faveur d'une CRE et des DH.
- Promouvoir la transparence et la divulgation par les entreprises de leur impact et de leurs actions en matière de droits humains.

Une étape supplémentaire prévue dans le développement du Centre de l'OIE, sous réserve de financement, consiste à établir des pôles régionaux dans quatre zones géographiques. Les **pôles régionaux** seront probablement basés dans des pays en développement et devront s'adapter à leur environnement. À l'avenir ces pôles régionaux s'occuperont des contextes régionaux, nationaux et locaux et des défis concernant les entreprises et les DH et la CRE, plus spécifiquement dans les régions respectives. De nombreuses ressources disponibles pour les entreprises sont principalement basées en Europe et en Amérique du Nord, et elles ne disposent pas toujours de données actualisées sur les processus d'Afrique, d'Asie et d'Amérique latine. Les pôles régionaux se concentreront sur la manière dont les entreprises peuvent concrètement appliquer, intégrer et mettre en œuvre les politiques régionales et nationales dans leurs activités commerciales. La synergie avec des initiatives et des travaux tels que ceux réalisés par le Pacte mondial, le HCDH, le PNUD, la GRI, l'OIT et l'OCDE, ainsi que l'engagement et l'inclusion des acteurs et entités régionaux feront partie intégrante du travail des pôles régionaux. Les structures existantes seront utilisées et incluses dans ce processus dans la mesure du possible, ce qui favorisera potentiellement certaines régions du monde en tant que pionniers.

L'objectif des pôles régionaux est de servir de "guichet unique" hébergé par une organisation que les entreprises de la région connaissent et en laquelle elles ont confiance pour recevoir des informations et des conseils sur les entreprises et les DH et sur l'établissement de rapports relatifs à leur mise en œuvre. En outre, en raison de la prolifération d'outils et d'instruments pour l'établissement de rapports sur la durabilité, la CRE et la lutte contre la corruption, il est très difficile pour les entreprises de ces régions de déterminer ceux qui sont importants pour elles et pour leurs activités.

Les pôles régionaux peuvent les aider dans cette tâche. Les pôles peuvent être accessibles via un système d'abonnement pour toutes les entreprises étrangères et nationales moyennant une cotisation modique, de sorte qu'ils puissent être autosuffisants et durables.

Le partenariat, la coopération et l'équilibre des intérêts étant des facteurs essentiels à la mise en œuvre de la diligence raisonnable des DH, le Centre de l'OIE garantira un **cadre d'interaction entre les acteurs commerciaux et non commerciaux** afin de fournir des informations équilibrées aux OE et d'entreprises et aux entreprises. Cela sera particulièrement utile dans les cas où les États ne garantissent pas une protection juridique complète dans le domaine des DH, ou ne peuvent pas la garantir, ce qui est souvent intrinsèquement lié à l'absence d'état de droit. C'est dans ces contextes que le **rôle des acteurs tiers** devient particulièrement pertinent pour éviter que les entreprises ne mettent fin à leur engagement dans des

contextes locaux ou nationaux spécifiques. L'OIE a l'intention d'observer, d'écouter, d'apprendre et d'inclure les acteurs, les institutions, les mécanismes et les initiatives qui s'engagent à faire réellement progresser l'adoption par les entreprises de l'agenda des entreprises et des DH et de la CRE au niveau international dans le cadre du travail du Centre de l'OIE.

Le Centre de l'OIE suivra une approche progressive en ce qui concerne son contenu :

- Première étape : le contenu sera adapté à l'utilisation et à la diffusion par les OE et d'entreprises. Une extension future est souhaitable, mais elle devra intervenir à un stade ultérieur et dépendra des ressources et du financement disponibles.
- Deuxième étape : D'autres thèmes adjacents aux droits humains, tels que l'environnement ou la lutte contre la corruption, qui sont de plus en plus souvent inclus dans les législations nationales en matière de diligence raisonnable des DH, peuvent être adoptés. D'autres composantes de la CRE (par exemple, la durabilité selon les ODD) seront gardées à l'esprit pour l'évolution progressive et l'extension du contenu du Centre de l'OIE.

L'apport d'informations et de soutien par le biais d'une combinaison de conseils, de formations et de soutien en ligne et en personne sera au cœur des activités du Centre de l'OIE. L'élaboration d'un important **format d'information en ligne** sera conforme à bon nombre d'initiatives examinées et devrait être la tâche principale d'un noyau de conseillers en contenu et de l'équipe de base du Centre de l'OIE. Des formats interactifs (virtuels) réguliers pourraient être introduits pour garantir des possibilités d'accès direct aux informations pertinentes. En raison de contraintes technologiques et/ou d'accessibilité dans certaines zones géographiques, l'engagement en face à face peut être utile pour certaines OE et d'entreprises.

Il n'est pas envisagé que le Centre de l'OIE fonctionne comme un service d'assistance, car cela pourrait ne pas être viable à long terme et il convient d'éviter le dédoublement des efforts avec des initiatives établies telles que le service d'assistance allemand et *le Helpdesk* du BIT. Il s'agit de comprendre que chaque contexte national présente des risques spécifiques et que le Centre de l'OIE fournira des informations actualisées et spécifiques aux entreprises provenant de sources nationales et internationales, notamment : Qui les entreprises doivent-elles contacter ? Y a-t-il des organisations concurrentes qui peuvent être plus risquées que d'autres ? Comment les entreprises peuvent-elles s'y retrouver dans les formalités administratives ?

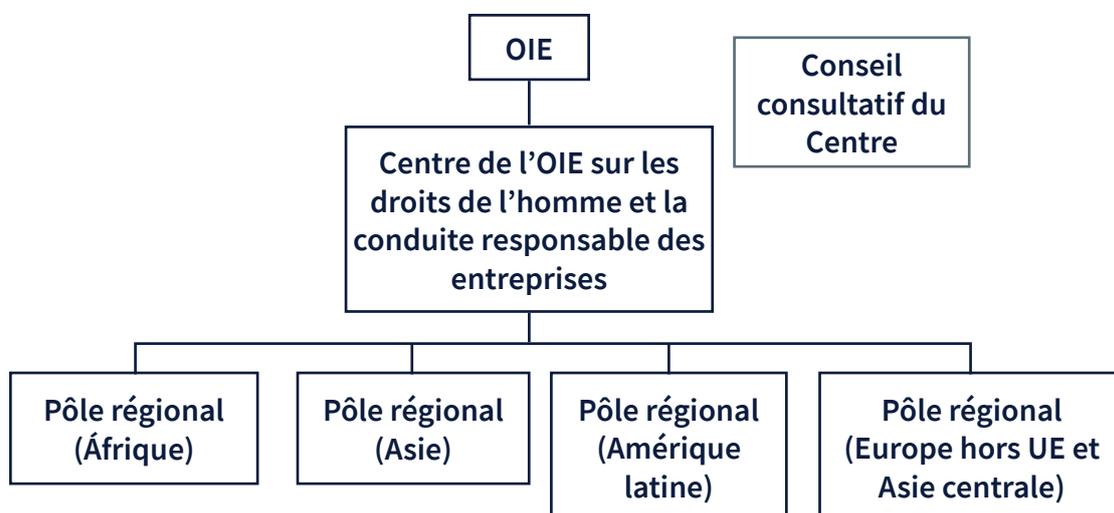
Parce que l'OIE compte 148 membres dans plus de 150 pays, le projet proposé par l'OIE irait au-delà d'un aperçu superficiel ou d'une évaluation des risques et pourrait soutenir les entreprises nationales et étrangères de toutes tailles sur les questions des entreprises et des DH dans les pays producteurs en s'engageant directement avec les organisations d'entreprises (y compris en soutenant le renforcement des capacités des fournisseurs, en établissant une cartographie des parties prenantes, en soutenant les entreprises dans les pays producteurs en matière d'entreprises et de DH et de CRE, en appuyant les entreprises nationales et étrangères sur le devoir de diligence dans les pays, etc.).

Schéma structurel

Contrairement à d'autres mécanismes de partage des connaissances, le Centre de l'OIE ne sera pas conçu comme un nouvel acteur indépendant dans l'environnement des entreprises et des DH et de la CRE. Il sera plutôt clairement pensé comme un projet **initié par l'OIE et lié à l'OIE**. Avec l'OIE comme organisation derrière le Centre de l'OIE, d'importantes opportunités se présentent : l'OIE peut mettre en avant son réseau mondial de 156 OE et d'entreprises nationales et d'entreprises partenaires. En tant que membre du groupe tripartite de l'OIT, l'OIE connaît et apprécie le rôle essentiel joué par le dialogue social et traite depuis longtemps la question des entreprises et des DH et de la CRE dans le cadre de ses activités. L'OIE a, sans aucun doute possible, une vaste compétence en matière d'entreprises dans son ADN institutionnel. Forte de ses caractéristiques spécifiques, l'OIE est donc exceptionnellement bien placée pour apporter des perspectives complémentaires et de nouvelles incitations à la mise en œuvre de la diligence raisonnable en matière de DH à l'échelle internationale.

L'organisation structurelle du Centre de l'OIE doit permettre à **toutes les parties prenantes concernées de faire entendre leur voix** en conseillant les travaux du Centre de l'OIE. Cela sera garanti par la mise en place de structures comprenant un conseil d'administration et un conseil consultatif pour une participation et une contribution solides des acteurs internationaux pertinents.

Structure proposée pour le Centre de l'OIE :



- L'organe consultatif pourrait apporter :
 - Une opportunité de trouver des partenaires de financement et de contenu, y compris des organisations internationales, des gouvernements nationaux ou des mécanismes de partage des connaissances avec des tiers, qui pourraient avoir une influence sur le fonctionnement du centre.
 - Une grande marge de manœuvre pour inclure d'importantes perspectives non commerciales d'experts en matière d'entreprises et de d de l'homme et de CRE de différentes régions, ainsi que des contributions et des conseils de ceux qui pourraient être potentiellement affectés par des impacts négatifs sur les DH ou de ceux qui sont bien au fait de ce type de préoccupations.
- Pour enrichir le Centre de l'OIE à l'avenir, des informations avec un soutien plus spécifique et adapté seront éventuellement incluses par le biais des **pôles régionaux**. Ces pôles seront idéalement établis dans des régions qui sont d'importants fournisseurs de biens et de services à l'échelle internationale et à forte activité commerciale. Cela pourrait inclure la mise en place de pôles régionaux en Afrique, en Asie, en Amérique latine et dans les pays européens non membres de l'UE, où la réglementation, l'information et le soutien de l'État aux entreprises dans la mise en œuvre des règles sur les entreprises et les DH et sur la CRE se sont avérés relativement limités jusqu'à présent, mais où les EMN exigent de plus en plus de leurs partenaires producteurs qu'ils respectent les normes qui s'appliquent à elles.

Cela peut représenter un défi, en particulier pour les MPME, car elles n'ont peut-être pas la capacité de constituer par elles-mêmes des connaissances et une expertise sur les entreprises et les DH et sur la CRE, et elles dépendent souvent des multinationales sur les marchés internationaux. Elles peuvent donc être défavorisées sur les marchés internationaux comme une conséquence négative involontaire de la législation sur les entreprises et les DH et sur la CRE. Le Centre de l'OIE, et notamment ses pôles régionaux, contribueraient à réduire ce risque et à permettre une action éclairée sur les entreprises et les DH et sur la CRE, notamment dans de telles circonstances.

L'échange bidirectionnel d'informations entre les marchés fortement développés et ceux moins développés en matière d'adoption et de mise en œuvre de politiques et de réglementations relatives aux entreprises et aux DH et à la CRE sera garanti dans le cadre de cette initiative, afin d'assurer une meilleure prise en compte des défis auxquels sont confrontées les entreprises en amont et en aval dans le cadre de la mise en œuvre de la directive sur la diligence raisonnable en matière de DH.

Schéma du contenu

Les activités du Centre de l'OIE seront basées sur les normes internationales les plus élevées en matière d'expertise dans le contexte des entreprises et des DH et de la CRE. Pour y parvenir, il faudra manœuvrer dans un environnement qui peut présenter un fort potentiel d'interprétation politique axée sur les intérêts. Par conséquent, un facteur de réussite important pour le Centre de l'OIE sera de fournir des informations équilibrées et basées sur des faits et des preuves. Pour ce faire, le temps et les ressources nécessaires à l'élaboration et à la vérification des faits de toute information et de tout soutien seront fournis dans le cadre de la mise en place du Centre de l'OIE.

Les informations provenant d'initiatives existantes, telles que le *Helpdesk* du BIT pour les entreprises sur les normes internationales du travail ou les accélérateurs du Pacte mondial des Nations Unies sur les entreprises et les DH, ainsi que certaines initiatives nationales ou sectorielles, seront examinées et éventuellement intégrées et/ou référencées dans le cadre de cette démarche. Il sera également essentiel de maintenir un **excellent dialogue** avec les destinataires de l'information, avec les détenteurs de droits et/ou les groupes concernés par la diligence raisonnable des DH, ainsi qu'avec d'autres parties prenantes concernées par la mise en œuvre des PDNU. À cette fin, les voix locales et les parties prenantes dans le domaine des droits humains seront des éléments essentiels du contenu du Centre de l'OIE.

Comme le montre l'analyse comparative qui faisait partie de l'étude de faisabilité du centre, il est primordial de sensibiliser les entreprises de toutes tailles et toutes régions aux concepts sous-jacents du cadre des PDNU et de la CRE. Le centre se concentrera sur les politiques et réglementations existantes et à venir dans le domaine des entreprises et des DH. Cela comprendra notamment, mais pas seulement, les PDNU, les principes directeurs de l'OCDE, la déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales, toute réglementation régionale sur la diligence raisonnable des DH et les rapports non financiers, ainsi que d'autres instruments réglementaires nationaux (par exemple, la réglementation en matière de transparence ou de lutte contre la corruption) ayant un rapport avec les entreprises et les DH et la CRE. Il s'agira plus précisément d'une orientation concise sur les éléments essentiels des instruments réglementaires et politiques applicables ou pertinents au niveau international en matière d'entreprises et de DH et de CRE et présentant un intérêt pour les entreprises au niveau international.

Des informations générales seront nécessaires sur le droit international matériel des DH, comme la Charte internationale des DH et les principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, tels qu'ils sont consacrés dans les conventions et protocoles fondamentaux de l'OIT, et donc selon le champ d'application prévu par les principes directeurs des Nations Unies. Pour que ces informations soient bien fournies, une coopération étroite et le recoupement avec d'autres initiatives de partage des connaissances et de services d'assistance seront essentiels pour le bon fonctionnement du Centre de l'OIE, car c'est au sein de ces organisations et des organes interprétatifs et juridictionnels établis au niveau national et international que l'interprétation du droit international se communique. Dans tous les cas, un des facteurs de réussite du travail du Centre de l'OIE sera de fournir l'information dans un **langage compatible avec le monde de l'entreprise** et d'adapter toute information juridique aux besoins pratiques de mise en œuvre des entreprises.

En tant que multiplicateurs importants, les OE et d'entreprises nationales seront au cœur du Centre de l'OIE pour recevoir de l'information et de la formation. Les OE et d'entreprises seront alors en mesure de relayer l'information et d'informer leurs membres, agissant ainsi comme des catalyseurs pour leurs propres entreprises membres et renforçant **l'effet de cascade**. L'information et le soutien seront également de plus en plus souvent proposés directement aux entreprises. Il s'agira alors également d'une information plus approfondie sur les contextes régionaux, nationaux et locaux en matière de diligence raisonnable des DH. Bien que les OE

et d'entreprises nationales soient dûment représentées en tant que principales parties prenantes destinataires de l'information et des services fournis, l'approche de la diligence raisonnable en matière de DH, conformément aux PDNU, devrait toujours être axée sur les personnes (potentiellement) affectées par les effets négatifs sur les droits humains. Par conséquent, leur point de vue doit également être au centre de l'attention dans l'information contextuelle sur la mise en œuvre des PDNU, tout comme dans les cas types potentiels et tous les autres contenus destinés à l'orientation des entreprises. Cela pourrait éventuellement contribuer à la reconnaissance du Centre de l'OIE et de ses pôles régionaux en tant que **sources fiables** de connaissances et d'innovation dans la communauté élargie des entreprises et des DH.

Outre l'information de base décrite, l'objectif du Centre de l'OIE est de fournir des études de cas, des infographies, des vidéos informatives, des webinaires, la publication de blog spécifiques, des outils et des formats interactifs, et tout autre contenu pertinent pour lequel un besoin particulier est formulé par les OE et d'entreprises et l'ensemble des entreprises d'une manière générale. Tous les contenus seront prioritairement accessibles via un portail central en ligne. En fonction des ressources et du contexte, il peut être envisagé d'y ajouter une formation en personne et une information contextuelle adaptée aux besoins nationaux, régionaux et locaux. Toutes les informations et le soutien fournis par le Centre de l'OIE via son portail en ligne seront disponibles en anglais, en espagnol et en français (les langues officielles de l'OIE), mais aussi éventuellement dans d'autres langues de l'ONU, en fonction des ressources disponibles et des besoins. Tous les futurs pôles régionaux seront donc en mesure d'organiser leur travail sur la base de l'ensemble des informations pratiques déjà rassemblées et fournies dans leur langue respective par le Centre de l'OIE.

L'ambition de l'OIE est de garantir une approche équilibrée et factuelle de l'information et du soutien fournis par le Centre de l'OIE. La mise en œuvre des PDNU s'accompagne toujours d'une marge d'appréciation des DH et laisse donc une place à l'application et à la spécification individuelles. L'examen du contenu fourni par le Centre de l'OIE sera effectué avec l'aide d'experts indépendants qui comprennent parfaitement le contexte des entreprises et des DH, ainsi que les complémentarités et les synergies avec les communautés/parties prenantes concernées par la mise en œuvre des PDNU et de la CRE.

Enfin, et comme le stipulent également les PDNU, l'examen et l'évaluation du contenu et des résultats des travaux générés par le Centre de l'OIE doivent constituer un élément récurrent de son activité. Garantir les normes les plus élevées en matière de fourniture d'information et de soutien est un facteur de réussite essentiel pour l'approche du Centre de l'OIE et constituera un indicateur pour mesurer la pertinence de son activité à l'avenir. À cette fin, des **examens réguliers par des tiers du contenu** et de sa force motrice pour la mise en œuvre des principes relatifs aux entreprises et aux DH et à la CRE seront effectués, idéalement avec le soutien d'experts et de partenaires universitaires. Ce type de contrôle de qualité externe fiable sera à la fois propice à un fonctionnement cohérent et à l'acceptation du Centre de l'OIE et une condition préalable pour garantir une évolution constante et actualisée de l'information et du soutien fournis.

Financement du Centre de l'OIE

Avec le Centre de l'OIE, celle-ci vise une initiative à long terme qui non seulement contribuera à la réalisation des ODD d'ici 2030, en particulier par les MPME, mais façonnera également la deuxième décennie de mise en œuvre des PDNU d'ici 2031, et intégrera une compréhension des synergies entre les principaux documents de référence internationaux et les initiatives sur la CRE et sur les entreprises et les DH.

Consciente que seule une approche mutuelle de la part des États et de la communauté des entreprises peut remédier aux lacunes existantes dans la mise en œuvre des normes communément acceptées sur les entreprises et les DH et sur la CRE et éviter de s'en écarter à l'avenir, **l'OIE recherche activement des partenaires financiers publics et privés pour assurer la durabilité de la mise en œuvre de la diligence raisonnable des DH et du processus de normalisation** et garantir le fonctionnement à long terme du Centre de l'OIE jusqu'au deuxième examen des PDNU en 2031. Toute évolution du Centre de l'OIE doit être inclusive pour tous les types d'entreprises et ne doit pas conduire à favoriser les entreprises qui sont déjà avancées dans leur processus d'adoption et de mise en œuvre des principes relatifs aux entreprises et aux DH et à la CRE.

Le centre donnera également la priorité à la création d'un réseau de sympathisants et de donateurs qui sont engagés dans cette mission et ces objectifs. Tout financement à ce stade sera assorti de la possibilité de contribuer à l'élaboration et à l'affinement de la conception du Centre de l'OIE. Il est également prévu d'offrir aux principaux partenaires financiers **un engagement formel dans les structures du Centre de l'OIE.**

Les éléments centraux de financement du Centre de l'OIE comprendront une équipe principale de personnel hautement qualifié ainsi que des experts externes en matière de DH et de CRE chargés de positionner le Centre de l'OIE de manière appropriée et de développer son contenu. Ces personnes seront également chargées de garantir la qualité et la continuité du rôle du Centre de l'OIE et son succès dans la mise en œuvre des principes relatifs aux entreprises et aux DH et à la CRE. Compte tenu de son expérience dans l'environnement des parties prenantes et du contenu et de son engagement, **l'OIE est prête à accueillir le Centre de l'OIE**, ce qui permettra de réduire les coûts et d'assurer son intégration dans une organisation bien rodée. Sur la base de ses propres structures de secrétariat, l'OIE sera en mesure de soutenir les étapes initiales du Centre de l'OIE par le biais d'un soutien à l'initiation, de la communication, de la coordination avec les membres de l'OIE, de traductions multilingues et d'autres fonctions de secrétariat spécifiques. Avec le concours des partenaires intéressés, l'OIE soutiendra la phase d'initiation du Centre de l'OIE, identifiera les partenaires appropriés et préconisera sa continuité et son évolution.

Le Centre de l'OIE sera établi en tant qu'initiative équilibrée axée sur le contenu et visant principalement à informer les OE et d'entreprises et les entreprises, tout en s'engageant activement avec les parties prenantes issues d'un contexte non commercial. L'ambition de l'OIE est de renforcer la confiance entre les principaux acteurs œuvrant à la mise en place des principes relatifs aux entreprises et aux DH et à

la CRE dans le monde afin de garantir la mise en œuvre et la normalisation de l'agenda relatif aux entreprises et aux DH et à la CRE au niveau international.

Le développement du Centre de l'OIE se fera par phases structurées à partir de 2023 pour les trois prochaines années.

Activités de la première année 485 000 USD

- Élaboration d'un plan stratégique et d'un budget pour les activités et les programmes du centre.
- Identification et recrutement d'un personnel spécialisé, y compris un conseiller principal stratégique, deux chercheurs (avec une compétence juridique et réglementaire dans l'environnement des entreprises), et du personnel administratif et financier.
- Réalisation d'une évaluation des besoins afin de déterminer les questions les plus urgentes en matière de DH dans le contexte mondial et réalisation de recherches sur les principales questions relatives aux DH identifiées dans l'évaluation des besoins.
- Lancement officiel du centre par l'organisation d'un événement public et d'une campagne médiatique afin de mieux faire connaître la mission et les objectifs du centre.
- Établissement de partenariats avec des organisations internationales et locales, telles que des universités, des organisations non gouvernementales et des agences gouvernementales, afin de collaborer à des projets de recherche et de promotion.
- Lancement d'une plateforme de contenu et d'activités de partage des connaissances.
- Création d'une structure de dialogue bidirectionnel et organisation d'une conférence/d'un événement de haut niveau.
- Mise en place d'une structure de pôles régionaux pour cibler et fournir des conseils spécifiques à chaque région.
- Mise en place d'une session de formation initiale en ligne pour former 12 spécialistes des entreprises et des DH qui dirigeront les pôles régionaux.
- Organisation d'une formation numérique générale d'une journée sur les plans d'action nationaux (PAN) pour chaque région.
- Sélection d'un pays pilote pour des ateliers nationaux de renforcement des capacités en partenariat avec d'autres parties prenantes.
- Développement du contenu et production de matériel d'information et de soutien ainsi que d'infographies, traduction, interprétation.
- Développement de sites web, rapports financiers et autres, infrastructure informatique et administration.

Activités de la deuxième année 865 000 USD

- Développement des efforts de sensibilisation, de formation et d'éducation. La formation et l'orientation sur des thèmes hautement prioritaires aideront les organisations membres à mieux comprendre les questions liées aux entreprises et aux DH et à la CRE, ce qui est une condition préalable pour influencer efficacement l'élaboration des politiques.
- Publication de rapports de recherche, notes d'orientation et autres documents afin de partager les conclusions du centre avec un public plus large.
- Installation et opérationnalisation des pôles régionaux pour soutenir le Centre de l'OIE dans des régions spécifiques ce qui permettra d'élargir la portée et de préciser le contenu du Centre de l'OIE dans un cadre régional, national et, idéalement, local. Au cours de cette phase du projet, l'engagement des entreprises et de leurs parties prenantes dans les pays en développement ne disposant pas de réglementation spécifique concernant les entreprises et les droits de l'homme et la conduite responsable des entreprises sera l'une des priorités du Centre de l'OIE par l'intermédiaire de ses pôles régionaux.
- Développement de stratégies de durabilité et de croissance.
- Élaboration de recommandations politiques et de campagnes de sensibilisation.
- Organisation d'événements publics, tels que des conférences, des ateliers et des séminaires, afin de s'engager aux côtés des acteurs locaux et internationaux et de sensibiliser aux questions relatives aux droits de l'homme.
- Poursuite d'un dialogue cohérent avec les acteurs concernés et interaction avec d'autres mécanismes de partage des connaissances existants

Activités de la troisième année 865 000 USD

- Poursuite des activités de recherche, formation et promotion sur les principales questions relatives aux DH, en mettant l'accent sur la mise en œuvre des recommandations politiques et l'évaluation de l'impact.
- Renforcement des partenariats avec les organisations locales et internationales afin d'étendre la portée et l'influence du centre.
- Examen de l'adoption du programme 2030 des Nations Unies (ODD) du point de vue des entreprises, notamment en permettant et en soutenant l'adoption et la mise en œuvre des PDNU afin de contribuer au développement durable et à leur réalisation jusqu'à cette date.
- Élaboration de nouveaux programmes et initiatives pour répondre aux questions émergentes en matière de droits de l'homme et aux lacunes dans les efforts de recherche et de promotion existants.
- Développement des activités de relations publiques et médiatiques du centre afin d'améliorer son profil et son influence.
- Examen stratégique des activités et des programmes du centre afin d'identifier les domaines susceptibles d'être améliorés et d'assurer la viabilité à long terme.

Calendrier et prochaines étapes

L'OIE a l'intention d'aller de l'avant avec la **création du Centre de l'OIE sur les DH et la CRE au quatrième trimestre 2023, sous réserve de la réception d'un montant de financement minimum de 300 000 USD.**

Avec le Centre de l'OIE, l'OIE reste déterminée à contribuer de manière tangible et constructive au renforcement et à la mise en œuvre des agendas relatifs aux entreprises et aux DH et à la CRE à l'échelle mondiale. Grâce à cette initiative, l'OIE s'efforce de soutenir l'amélioration de la coopération économique et du développement à l'échelle mondiale aux côtés de ses partenaires.



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

© IOE 2023