

Conseil d'administration

335^e session, Genève, 14-28 mars 2019

GB.335/INS/6(Rev.)

Section institutionnelle

INS

Date: 14 mars 2018

Original: anglais

SIXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Rapport de situation sur la mise en œuvre de l'initiative sur les entreprises

Objet du document

Le présent document fait le point sur la mise en œuvre de l'initiative sur les entreprises et de la stratégie pour un plus ample engagement de l'OIT auprès du secteur privé, et en tire des enseignements en vue d'y apporter des améliorations.

Le Conseil d'administration est invité à demander au Directeur général de continuer de renforcer l'engagement de l'OIT auprès du secteur privé conformément aux objectifs de l'initiative sur les entreprises et en tenant compte des orientations fournies par le Conseil d'administration (voir le projet de décision au paragraphe 43).

Objectifs stratégiques pertinents: Tous les objectifs stratégiques.

Principal résultat/élément transversal déterminant: Résultat 4: Promouvoir les entreprises durables; et tous les éléments transversaux déterminants.

Incidences sur le plan des politiques: Atteindre les objectifs stratégiques de l'OIT en collaborant avec le secteur privé.

Incidences juridiques: Aucune.

Incidences financières: Aucune.

Suivi nécessaire: Il dépendra des décisions prises par le Conseil d'administration.

Unité auteur: Département des entreprises (ENTERPRISES).

Documents connexes: GB.334/INS/13/1; GB.331/INS/18/1; GB.329/INS/6; GB.328/POL/2; GB.326/INS/3; GB.321/INS/6; GB.320/INS/5/1; GB.320/INS/5/2; GB.320/POL/10; GB.319/INS/5(Rev.).

Introduction

1. L'initiative sur les entreprises est l'une des sept initiatives du centenaire de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Elle a pour but, au moyen d'une collaboration directe et constructive, de mettre à profit les expériences des entreprises, en déterminant les domaines dans lesquels l'OIT peut œuvrer à leurs côtés pour réaliser ses objectifs.
2. L'OIT collabore avec des entreprises dans le cadre de tous ses objectifs stratégiques et dans toutes les régions du monde, et coopère avec des entreprises de toutes tailles afin de favoriser un apprentissage mutuel. L'initiative susmentionnée lui permet de mieux appréhender les réalités de l'entreprise lorsqu'il s'agit de relever les défis liés au travail décent, tandis que les entreprises acquièrent une meilleure connaissance des politiques et instruments pertinents de l'OIT et tirent parti du savoir-faire et du rayon d'action de l'Organisation.
3. A sa 321^e session (juin 2014), le Conseil d'administration a approuvé une stratégie pour un plus ample engagement de l'OIT auprès du secteur privé afin de mettre en œuvre l'initiative sur les entreprises, et a établi une méthodologie et des procédures internes relatives à la collaboration de l'OIT. Le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) ont été désignés comme points de contact pour les dirigeants d'entreprises et pour les syndicats, respectivement, tandis que les départements stratégiques et bureaux extérieurs pertinents assument un rôle directeur pour les questions ou les activités qui relèvent du portefeuille ou des régions dont ils sont responsables.
4. Le Conseil d'administration a examiné les rapports de situation sur la mise en œuvre de l'initiative sur les entreprises en 2016 et 2017. Le présent rapport, qui est le troisième de ce type, met en évidence les enseignements tirés des discussions sur l'élargissement et la consolidation de la collaboration de l'OIT avec le secteur privé et présente les travaux menés par le Bureau à cet égard.

Présentation de l'initiative sur les entreprises

5. L'initiative sur les entreprises a confirmé l'importance que revêt la collaboration entre l'OIT et le secteur privé, en ce qu'elle contribue à la réalisation des objectifs de l'Organisation en permettant à celle-ci de recueillir des informations et des enseignements qui peuvent être utilisés aux fins de l'élaboration des politiques. La collaboration avec les entreprises permet de faire le lien entre la fonction normative de l'OIT et les efforts visant à garantir l'application effective des instruments normatifs sur le terrain. Ainsi, l'objectif visant à promouvoir les entreprises durables, qui figure dans le programme et budget de l'OIT pour la période en cours, compte 76 cibles nationales fixées pour cet objectif, dont 65 ont trait aux normes de l'OIT, et 72 au dialogue social.
6. La nature très diverse des entreprises a ouvert des perspectives mais aussi posé des difficultés. Il s'est révélé bien plus facile de collaborer et de travailler avec de grandes entreprises qu'avec de petites et moyennes entreprises (PME), qui sont moins organisées et moins préparées à une collaboration formelle.
7. L'entremise des organisations d'employeurs et de travailleurs a été très utile pour parvenir à nouer un dialogue avec un plus grand nombre d'entreprises, en particulier des PME, et il conviendra à l'avenir de mettre l'accent sur cette manière de procéder. De plus, les résultats étaient plus probants lorsqu'une approche plus structurée était appliquée, par exemple dans le cadre des réseaux mondiaux d'entreprises, qui sont bien placés pour traiter les questions

recensées dans le rapport de la Commission mondiale sur l'avenir du travail, intitulé «Travailler pour bâtir un avenir meilleur»¹.

8. Outre les réseaux mondiaux d'entreprises, plusieurs programmes de l'OIT ont constitué une plateforme solide pour une collaboration directe et efficace avec les entreprises, comme le programme Better Work et le programme SCORE «Des entreprises durables, compétitives et responsables».
9. L'approche consistant à promouvoir un processus d'apprentissage mutuel a également été fructueuse, en ce qu'elle a permis à l'OIT comme aux entreprises de tirer profit de leur collaboration. En dehors des réseaux d'entreprises et des programmes de l'OIT, cependant, il s'est révélé difficile de développer les activités, qui devront être mieux intégrées si l'on veut obtenir de meilleurs résultats. Ce constat figure dans le document de gouvernance interne sur les activités des travailleurs et des employeurs publié récemment, qui contient des orientations sur la marche à suivre pour cette question.
10. Nombre des activités menées dans le cadre de l'initiative sur les entreprises sont liées au programme d'action concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. A mesure que l'on avance sur ces questions, l'alignement avec le programme d'action continue d'être renforcé.
11. Parmi les autres enseignements à retenir, on peut citer les éléments suivants:
 - a) l'OIT renforce l'étendue et l'impact de ses activités en travaillant avec des entreprises par tous les moyens de collaboration existants. Sa capacité de diffuser des bonnes pratiques par l'intermédiaire des organisations d'employeurs et de travailleurs, des réseaux d'entreprises et des activités menées dans les pays, entre autres méthodes, lui offre des possibilités de renforcer l'impact de ses interventions;
 - b) certaines des évaluations de projet ont montré que le fait de travailler aux côtés de groupes d'entreprises permettait de renforcer l'impact des activités et d'en assurer la pérennité. La collaboration avec des entreprises individuelles peut accroître certains risques, par exemple compromettre la durabilité des activités ou nuire à la coordination interne.
12. L'initiative sur les entreprises **est un processus, et non un résultat**, et ce processus n'en est encore qu'à ses débuts. Aucune approche unique ne pouvant convenir à toutes les situations, l'expérimentation et la mise en œuvre de différentes démarches feront toujours partie du processus. L'initiative sur les entreprises a néanmoins permis de renforcer la coordination interne entre les départements, et l'exercice continu d'une approche plus intégrée permettra d'approfondir et d'étendre la collaboration avec les entreprises, ce qui aura pour effet de renforcer l'impact des activités.

¹ BIT: *Travailler pour bâtir un avenir meilleur*, Commission mondiale sur l'avenir du travail (Genève, 2019).

A. Politiques et pratiques relatives aux entreprises et aux chaînes d'approvisionnement

Réseaux mondiaux d'entreprises

13. Si le Bureau collabore régulièrement avec des entreprises multinationales au sujet de leurs politiques sociales dans le cadre de divers dispositifs, plusieurs réseaux mondiaux d'entreprises ont aussi été mis en place pour traiter certaines questions particulières.
14. En octobre 2017, la **Plateforme sur le travail des enfants** a tenu sa huitième réunion mondiale sur le rôle des entreprises dans l'élimination du travail des enfants. En 2017-18, deux tables rondes pour les entreprises ont été organisées au Pakistan et ont notamment abouti à l'élaboration d'un plan visant à renforcer les efforts menés en collaboration pour lutter contre le travail des enfants. En 2018, une entreprise membre de la plateforme a organisé une réunion à Paris afin de définir une approche conjointe dans le domaine de l'approvisionnement en minerai. La plateforme a également animé un webinaire mondial sur les mesures de lutte contre le travail des enfants et le travail forcé dans la culture du coton en Ouzbékistan en 2018 et a mené de nouveaux travaux de recherche sur le travail des enfants dans les mines et le secteur du recyclage. En 2018, elle a tenu à Genève sa neuvième réunion mondiale, qui s'est honorée d'accueillir le ministre du Travail et de l'Emploi de l'Inde. Elle a également organisé une réunion à Mexico en 2018 pour diffuser des connaissances et étudier les actions qui pourraient être menées dans le cadre d'une collaboration pour lutter contre le travail des enfants dans le secteur du recyclage. A l'heure actuelle, la plateforme compte 11 entreprises, deux fondations financées par le secteur privé, deux organismes des Nations Unies et une organisation de la société civile.
15. Le **Réseau mondial d'entreprises de l'OIT sur le travail forcé** a été ouvert à la participation des entreprises, des organisations d'employeurs et des associations professionnelles à Singapour, en juin 2018. Dans le cadre de consultations menées au cours de la même année avec ces entités en Europe, en Asie et aux Etats-Unis, il a défini trois domaines prioritaires: 1) promouvoir la coordination et la collaboration des entreprises de toutes tailles et dans tous les secteurs; 2) déclencher le changement et définir et élaborer des outils et des approches destinés à l'adapter aux petites entreprises; et 3) promouvoir un changement structurel en renforçant le rôle des entreprises dans l'élaboration des politiques et programmes nationaux. Un comité directeur a été constitué et chargé de définir l'orientation stratégique et les activités concrètes du réseau. En 2019, celui-ci pourra compter sur son propre secrétariat, assuré par ACT/EMP et par le Service des principes et droits fondamentaux au travail, pour l'aider à acquérir de nouveaux membres, à coordonner ses activités, à gérer la collaboration et à recueillir en continu les réactions de ses membres. Le réseau continuera également d'assurer une liaison étroite avec l'Alliance 8.7 et d'autres initiatives multipartites.
16. Le **Réseau mondial de l'OIT sur l'entreprise et le handicap** s'est élargi progressivement depuis son lancement en 2010 et compte aujourd'hui 27 entreprises multinationales, 29 entreprises nationales et un réseau régional sur l'entreprise et le handicap, ainsi que huit organisations à but non lucratif et associations de personnes handicapées. En 2018, lors de la réunion annuelle de ce réseau, quatre entreprises mondiales ont signé sa charte, qui comporte dix principes pour l'insertion des personnes handicapées dans les entreprises. Une section a été créée en Chine en juillet 2018, et le réseau mondial a appuyé le lancement du Réseau indien sur l'entreprise et le handicap en janvier 2019. En collaboration avec le Pacte mondial des Nations unies, le réseau mondial a élaboré un guide relatif aux droits des personnes handicapées à l'intention des entreprises. Ce guide est disponible en anglais, en arabe, en espagnol, en français et en portugais.

17. Le **Réseau mondial pour l'apprentissage (GAN)** est une alliance d'entreprises qui a pour objectif de promouvoir et de lier entre elles des initiatives d'entreprises sur les compétences et les possibilités d'emploi pour les jeunes, notamment par l'apprentissage. Le réseau GAN, qui est une initiative de l'Organisation internationale des employeurs (OIE), compte l'OIT et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) parmi ses partenaires institutionnels. A l'heure actuelle, il a pour membres les hauts dirigeants de 15 entreprises et il a procédé au lancement de 14 réseaux nationaux sur quatre continents. Les efforts qu'il a menés jusqu'à 2018 auraient permis de créer 9,3 millions de possibilités pour les jeunes, de mobiliser un réseau mondial de 244 entreprises, de diffuser 15 kits pratiques et de partager 207 bonnes pratiques.
18. Le **Réseau mondial d'entreprises pour les socles de protection sociale** est une importante plateforme d'échange de connaissances sur la protection sociale à l'intention des entreprises qui offre au secteur privé une occasion unique de jouer un rôle actif pour contribuer à la réalisation des cibles 1.3 et 3.8 des objectifs de développement durable (ODD). Il est constitué de 80 entreprises et organisations d'employeurs au total. La quatrième réunion annuelle, qui s'est tenue à Genève le 23 octobre 2018, avait pour objectif de passer en revue les progrès accomplis dans l'instauration de garanties pour les salariés, les arguments en faveur de la protection sociale, les activités de renforcement des capacités au profit des organisations d'employeurs, la mise en place de réseaux sur les socles de protection sociale, et les projets de pays visant à atteindre les cibles 1.3 et 3.8 des ODD. Les membres du réseau se sont engagés à prendre des mesures et à respecter des jalons particuliers en 2019: élaborer une version mondiale du guide de bonnes pratiques sur l'élaboration de garanties collectives de protection sociale; organiser deux webinaires thématiques pour faciliter l'échange de connaissances et de données d'expérience en 2019; finir d'élaborer deux rapports de recherche supplémentaires sur les arguments en faveur de la protection sociale; réaliser un projet conjoint à l'appui des systèmes et socles de protection sociale nationaux; et mettre en place et lancer au moins un réseau national ou régional supplémentaire.
19. Le Bureau collabore régulièrement avec des entreprises en dehors des réseaux d'entreprises formels, notamment en organisant des réunions bilatérales et en participant à des conférences du secteur privé. Le Directeur général a tenu de nombreuses réunions avec des dirigeants d'entreprises ou des cadres supérieurs en 2017-18 pour étudier les questions présentant un intérêt mutuel ou les domaines dans lesquels une collaboration est possible. Il s'entretient régulièrement avec les équipes de diverses entreprises chargées des relations professionnelles et de la durabilité au niveau mondial. Il s'est notamment exprimé lors de plusieurs conférences du secteur privé, notamment le Forum «Engaging Business Forum 2018»: Une collaboration par des partenariats pour aborder les tendances et développements relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, coorganisé par l'OIE, mais aussi lors du Forum des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme tenu en 2018 et d'une conférence pour les entreprises sur l'avenir du travail, dans le cadre desquelles il a présenté les recommandations de la Commission mondiale sur l'avenir du travail.

Engagement de l'OIT auprès des petites et moyennes entreprises et des coopératives

20. Dans le domaine de l'entrepreneuriat et des PME, une quinzaine de millions de personnes ont participé au programme «**Gérez mieux votre entreprise**» (**GERME**) au cours de la décennie écoulée. Plusieurs nouveaux accords et projets d'exécution ont été mis en route ces douze derniers mois avec le vice-ministère de l'Entrepreneuriat de la République dominicaine, l'organisme en charge des PME en Géorgie, l'Agence de développement des microentreprises et des PME du gouvernement de l'Egypte, la nouvelle Agence de développement des PME de la Sierra Leone, l'Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant (ANETI) de la Tunisie, les services publics de l'emploi en Ukraine et la

Confédération nationale des organisations d'entrepreneurs (employeurs) de la République d'Azerbaïdjan (ASK).

21. Le programme SCORE est une initiative mondiale de l'OIT qui vise à améliorer la productivité et les conditions de travail dans les PME. En 2017-18, il a permis de former 6 621 travailleurs et cadres dans 691 PME. Le cours sur la productivité des PME favorise notamment le développement des compétences et connaissances des décideurs et des mandants de l'OIT pour qu'ils mènent une action efficace en vue d'améliorer la productivité et les conditions de travail dans les PME; depuis novembre 2017, plus de 300 participants ont été formés dans le cadre de la troisième phase de mise en œuvre. En septembre 2018, ce cours a été dispensé au titre du programme SCORE à Accra (Ghana), en collaboration avec le Centre international de formation de l'OIT (Centre de Turin) et l'OCDE. Il a réuni plus d'une quarantaine de participants gouvernementaux, employeurs et travailleurs. De plus, en novembre 2018, ACTRAV et la Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO) ont organisé un atelier, intitulé «Travail décent et amélioration de la productivité au service du développement durable en Afrique», axé sur la présentation d'exemples et d'études de cas montrant comment le dialogue social au niveau de l'entreprise permet d'améliorer la productivité à ce même niveau.
22. Dans le cadre du programme SCORE, il est apparu qu'il manquait un outil permettant d'aider les grands acheteurs en Colombie à développer leurs chaînes d'approvisionnement en tenant compte des questions de genre. L'outil élaboré à cette fin permet de repérer plus facilement les préjugés sexistes dans les PME et favorise la mise en œuvre de mesures en faveur de l'égalité des sexes dans l'Etat plurinational de Bolivie, en Colombie, au Pérou et en Turquie. En Chine, le programme SCORE s'articule étroitement avec plusieurs initiatives multipartites, dont l'Initiative pour un commerce éthique (ETI), qui contribue à inciter davantage de grands acheteurs à s'associer à l'action visant à améliorer la productivité et les conditions de travail des PME dans leurs chaînes d'approvisionnement. Depuis 2017, l'ETI a parrainé l'organisation de formations SCORE dans 17 usines chinoises qui fournissent huit marques figurant parmi ses membres.
23. Le **Programme de finance solidaire (PFS)** a continué d'encourager l'adoption d'approches innovantes face à des questions sociales importantes. Dans le cadre de ce programme, l'OIT travaille avec plus de 80 partenaires, dont des banques, des acteurs de l'investissement à impact, des institutions de microfinance et des compagnies d'assurance, pour les aider à mettre en place des services financiers et des services non financiers connexes qui soient innovants et contribuent à favoriser la réalisation de l'objectif du travail décent. La collaboration instaurée avec des associations professionnelles en matière d'inclusion financière, d'assurance à large impact et d'investissement durable a donné lieu à plusieurs initiatives de mesure de l'impact. Parmi celles-ci figurent l'élaboration du document intitulé «The Universal Standards for Social Performance Management: A Comprehensive Resource for the Microfinance Industry» (Normes universelles de gestion de la performance sociale: un outil complet à l'usage du secteur de la microfinance) et l'intégration de la question de l'inclusion financière par le Global Impact Investing Network (Réseau mondial d'investissement à impact). Les enseignements à retenir de la mise en œuvre de solutions d'avant-garde ont été diffusés auprès de plus de 49 000 parties prenantes.
24. Depuis 2010, l'OIT organise conjointement avec l'**Union japonaise des coopératives de consommateurs (JCCU)** un voyage d'étude annuel, qui permet à des dirigeants de coopératives africaines de se rendre au Japon et de s'y enrichir de l'expérience de diverses coopératives japonaises. Trente-huit hauts responsables de coopératives originaires de 16 pays africains ont participé aux neuf voyages d'étude organisés à ce jour. Un projet de coopération technique en matière de partage de connaissances, intégrant un volet recherche et un volet communication, a été lancé en 2014 pour une durée de trois ans; il a été reconduit

pour une deuxième phase couvrant la période 2017-2020, financée à hauteur de 1 million de dollars des Etats-Unis (dollars E.-U.) par la JCCU.

25. L'OIT aide ses mandants à faciliter la **formalisation des petites et microentreprises** dans 21 pays. Des diagnostics nationaux de l'informalité parmi les entreprises ont ainsi été réalisés dans neuf pays, au titre de la cible 8.3 des ODD et de la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, de l'OIT. En outre, des stratégies et/ou des plans d'action nationaux ou régionaux ont été élaborés, ou sont en cours d'élaboration, dans plusieurs pays, dont l'Afrique du Sud, Cabo Verde, le Cameroun, le Ghana, le Mexique et le Sénégal. Le Département des entreprises (ENTERPRISES) a aussi établi une nouvelle méthode, mise en œuvre à titre d'essai au Cameroun, permettant de mesurer l'informalité parmi les entreprises et d'engager un dialogue sur les mesures à prendre.

Partenariats et autres programmes de l'OIT

26. On recense à ce jour 185 **partenariats public-privé**, dont 133 ont été mis en place avec des entreprises, pour un budget total de 57,8 millions de dollars E.-U. En 2017-18, 48 pour cent (60 pour cent en termes de valeur monétaire) des partenariats public-privé étaient des partenariats noués avec des entreprises afin de résoudre des problèmes d'ordre systémique dans différents secteurs au moyen d'accords conclus avec des acteurs individuels du secteur privé ou d'alliances et d'initiatives communes. Au cours de cette période, les nouveaux partenariats public-privé établis avec des entreprises portaient sur l'emploi des jeunes, les principes et droits fondamentaux au travail dans les chaînes d'approvisionnement et les financements à vocation solidaire. Parmi les partenariats public-privé avec des entreprises qui sont financés par l'OIT, un tiers ont une vocation universelle et 24 pour cent couvrent la région Asie et Pacifique.
27. Dans le cadre du **programme Better Work**, l'OIT continue d'œuvrer avec plus d'une centaine de marques et plus de 1 600 fournisseurs employant plus de 2,2 millions de personnes, dont 80 pour cent de femmes. Elle mène actuellement ce programme phare dans huit pays (Bangladesh, Cambodge, Ethiopie, Haïti, Indonésie, Jordanie, Nicaragua et Viet Nam) et certaines activités à titre d'essai en Egypte, tout en réfléchissant à la possibilité de l'étendre à d'autres pays. La nouvelle stratégie vise à accroître considérablement les effets du programme pour les mandants jusqu'en 2022. Compte tenu des orientations issues de la discussion générale sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, tenue à la 105^e session (2016) de la Conférence internationale du Travail, et des enseignements tirés de l'évaluation de l'impact du programme Better Work réalisée la même année, le Bureau a lancé plusieurs initiatives visant à renforcer ces effets en nouant de nouveaux partenariats, en améliorant la capacité des mandants de remédier aux déficits en matière de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et en étoffant les activités au niveau des entreprises dans les Etats Membres.
28. Dans le **domaine de la sécurité et santé au travail (SST)**, le Bureau a lancé le **projet «Safe and Healthy Youth»** (Des jeunes en sécurité et en bonne santé), qui a été mis en place à titre expérimental au Myanmar, aux Philippines et au Viet Nam avant d'être étendu à d'autres pays (Argentine, Colombie, Côte d'Ivoire, Indonésie et Uruguay). A l'échelle mondiale, ce projet a donné lieu au SafeYouth@Work Congress, organisé lors du XXI^e Congrès mondial sur la sécurité et la santé au travail tenu à Singapour en septembre 2017, ainsi qu'à plusieurs actions sur des questions relatives aux jeunes travailleurs, menées à l'occasion de la Journée mondiale 2018 de la sécurité et de la santé au travail. Il a également donné lieu à l'établissement d'un partenariat avec le **Fonds «Vision Zéro»**. Le Comité directeur de ce fonds a donné son aval à la mise en œuvre d'activités dans le cadre du projet en Colombie, en Ethiopie, en République démocratique populaire lao, à Madagascar, au Mexique, au Myanmar et en Tunisie, dans un premier temps à destination des entreprises du

secteur de l'habillement et de l'agroalimentaire. Ces activités sont aujourd'hui étendues pour toucher aussi les acheteurs internationaux et les fournisseurs locaux.

29. Au titre de son **programme phare pour une action préventive dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail**, l'OIT a contribué à la réalisation d'un projet financé par l'Union européenne (UE), dont l'objectif était de définir les éléments déterminants susceptibles d'améliorer la sécurité et la santé dans les chaînes d'approvisionnement mondiales en produits alimentaires et agricoles. Les résultats obtenus sont en cours de diffusion et d'exploitation aux fins de l'établissement de modèles d'intervention visant à améliorer la sécurité et la santé dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Le projet a été mené en collaboration avec plusieurs entreprises, et un ensemble d'outils normalisés a été élaboré en 2017 à l'intention des spécialistes chargés de recenser les éléments déterminants et les difficultés en matière de sécurité et de santé au travail.
30. L'OIT a continué de participer à des réunions de la Plateforme pour les droits de l'homme dans les grandes manifestations sportives, dont les travaux ont abouti en juin 2018 à la création du **Centre pour le sport et les droits de l'homme**. En mai 2018, elle a aussi signé avec le Comité d'organisation des Jeux olympiques et paralympiques de 2020 à Tokyo un accord de partenariat visant à promouvoir la durabilité dans le cadre de ces jeux, en particulier du point de vue du travail, en encourageant les partenaires de la manifestation à adopter des pratiques de travail socialement responsables.
31. Dans le cadre de son **programme «Un environnement favorable aux entreprises durables (E3SE)»**, l'OIT collabore avec les entreprises en vue de créer des conditions plus propices à la création d'emplois et à la croissance. La méthode mise en œuvre au titre de ce programme, qui est fondée sur les conclusions concernant la promotion d'entreprises durables adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa session de 2007, est appliquée dans plus de 40 pays, et 14 nouvelles évaluations ont été menées depuis 2017. L'environnement est évalué au moyen d'enquêtes réalisées auprès des entreprises, et les recommandations et plans d'action en vue de réformes sont axés sur les moyens de le rendre plus favorable aux entreprises durables.
32. ENTERPRISES veille à ce que le **travail dans les chaînes de valeur** soit envisagé selon une approche systémique. Le portefeuille de coopération pour le développement correspondant, qui est en expansion rapide, comprend des activités visant à améliorer les conditions de travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (tourisme et agriculture) ou à s'attaquer à l'informalité, ou encore à traiter la question de la création de revenus et d'emplois pour les femmes, les jeunes, les personnes déplacées de force, les migrants et les familles, sans négliger le travail des enfants et le travail forcé. Dans ce cadre, les chaînes de valeur sont considérées comme la pierre angulaire d'un système de marché, où le processus fondamental d'échange de biens et de services fait entrer en jeu tout un ensemble d'intervenants, de fonctions, de règles et de relations. Cette approche est mise en œuvre activement dans plus de 35 pays.

B. Initiatives internationales relatives au comportement des entreprises

33. Afin de promouvoir l'application des principes de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (**Déclaration sur les entreprises multinationales**), révisée en 2017, l'OIT facilite le dialogue avec les mandants tripartites et les entreprises multinationales, et parfois leurs fournisseurs, sur les priorités en matière de travail décent. On citera par exemple les entreprises de l'électronique au Viet Nam, les fabricants d'articles de sport au Pakistan et les sociétés de l'hôtellerie et du tourisme dans les Caraïbes. Le BIT a renforcé les capacités des mandants nationaux de collaborer avec des

entreprises dans des pays comme la Côte d'Ivoire et le Sénégal, où un projet financé par le gouvernement de la France vise à mobiliser les entreprises afin qu'elles participent à la concrétisation du travail décent pour tous. Les activités menées à cette fin ont inclus notamment des cours annuels au Centre de Turin ainsi que des activités organisées aux niveaux régional et national en vue de contribuer au travail de sensibilisation et de favoriser le partage de données d'expérience.

34. Le projet de partenariat entre l'UE, l'OIT et l'OCDE, intitulé **Responsible Supply Chains in Asia (Des chaînes d'approvisionnement responsables en Asie)**, qui a été lancé en 2018, contribue au renforcement du respect du travail décent, des droits de l'homme et de la durabilité environnementale, à travers la promotion de la responsabilité sociale et de la conduite responsable des entreprises dans six pays partenaires commerciaux de l'UE en Asie. Il a aussi pour objectif de faire mieux comprendre aux entreprises cette notion de comportement responsable et de soutenir la création de cadres favorables aux entreprises et de plateformes de dialogue tripartite élargi. Le projet de partenariat entre l'UE, l'OIT et ONU-Femmes vise principalement à aider les femmes à devenir économiquement indépendantes en s'appuyant sur la conduite responsable des entreprises, contribuant ainsi au respect des engagements du G7 en la matière ainsi que de la feuille de route qu'il a établie concernant l'autonomisation économique des femmes. Un projet de partenariat entre l'UE, l'OIT, l'OCDE et le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH), lancé en 2019 et couvrant neuf pays d'**Amérique latine et des Caraïbes**, est axé sur l'élaboration et la mise en œuvre de plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme, le devoir de diligence raisonnable pour les entreprises et les possibilités d'échange de données d'expérience entre les entreprises européennes et les entreprises de la région.
35. Le **Service d'assistance du BIT aux entreprises sur les normes internationales du travail** constitue toujours un outil précieux pour les entreprises qui cherchent à aligner leurs politiques et pratiques sur les normes internationales du travail. Le nombre de visiteurs du site du Service d'assistance du BIT aux entreprises continue d'augmenter, la dernière année civile ayant enregistré une moyenne de plus de 10 000 visiteurs par mois. Depuis sa création, le service d'assistance a pris en charge plus de 1 100 requêtes individuelles. Au cours de la dernière période couverte, à savoir, entre mars 2017 et février 2018, 128 demandes recevables ont été traitées au total.
36. La collaboration de l'OIT avec les entreprises s'établit également par l'intermédiaire de la participation de l'Organisation à des alliances créées dans le cadre des Nations Unies en faveur des ODD. En 2017, l'**Alliance 8.7**, partenariat mondial visant à éradiquer le travail forcé, l'esclavage moderne, la traite des êtres humains et le travail des enfants dans le monde, a créé un **Groupe d'action pour les chaînes d'approvisionnement** en vue d'appuyer les efforts menés au niveau des pays pour éradiquer le travail des enfants et le travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement en menant des travaux de recherche, en assurant la diffusion des connaissances, en mettant au point des outils et en mobilisant des ressources. Dans le cadre de l'Initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes et des efforts déployés à l'échelle mondiale pour intensifier l'action et démultiplier l'impact sur l'emploi des jeunes à l'appui du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030), l'OIT collabore également avec des entreprises qui s'engagent à agir pour relever le défi de l'emploi des jeunes et à contribuer à la plateforme visant à établir des partenariats aux niveaux national et régional et à stimuler la collaboration reposant sur des données probantes et sur l'innovation. L'OIT a mené un certain nombre d'activités avec des entreprises dans le cadre du Global Deal, notamment un ensemble de manifestations faisant intervenir des grandes entreprises en France, une réunion de planification organisée à Genève en 2017, à laquelle ont participé des entreprises partenaires du Global Deal, une réunion régionale tenue en Amérique latine en mai 2018 et une table ronde qui a eu lieu au Bangladesh en septembre 2018.

37. L'OIT collabore avec **d'autres organisations internationales** en vue de favoriser la cohérence des politiques à l'échelle internationale sur les questions relatives à la promotion de pratiques d'entreprises inclusives, durables et responsables. Parmi ces initiatives figurent la collaboration avec le HCDH et le Groupe de travail sur les entreprises et les droits de l'homme à l'occasion du Forum annuel sur les entreprises et les droits de l'homme; les rapports thématiques présentés au Conseil des droits de l'homme et à l'Assemblée générale des Nations Unies et les visites que le groupe de travail effectue dans les pays; la collaboration avec l'OCDE concernant les orientations sur la diligence raisonnable et le Forum mondial de l'OCDE sur la gestion responsable des entreprises et le Pacte mondial des Nations Unies, notamment en tant qu'organe chargé d'assurer la présidence conjointe du réseau d'experts du Pacte mondial des Nations Unies et dans le contexte de la plateforme du Pacte mondial des Nations Unies pour le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

C. Développement des connaissances et renforcement des activités de sensibilisation

38. L'essentiel des activités menées au titre de la collaboration de l'OIT avec des entreprises intègre des éléments de la composante «développement des connaissances et renforcement des activités de sensibilisation», en particulier la conduite de travaux de recherche, l'étude de modèles de partenariat et de collaboration, et l'organisation de tables rondes ou d'ateliers. Dans le domaine de la recherche et sur la base du projet régional intitulé «ASEAN in transformation: How technology is changing jobs and enterprises» (L'ASEAN se transforme: Comment la technologie modifie les emplois et les entreprises) mené en 2016, ACT/EMP a élaboré des fiches pays pour le Cambodge, l'Indonésie, le Myanmar, les Philippines, Singapour, la Thaïlande et le Viet Nam, et il a pris part à plusieurs dialogues nationaux et réunions d'information avec des dirigeants d'entreprise sur l'avenir du travail à Beijing, Dhaka, Hanoi, Jakarta et Phnom Penh pendant la période 2017-18. Des organisations internationales, parmi lesquelles l'Association de coopération économique Asie-Pacifique (APEC), la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED) ou le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), certaines banques régionales de développement et la Banque mondiale, ont demandé, entre autres requêtes expresses, que les principales conclusions du rapport des organisations d'employeurs et des associations professionnelles et des ministères du travail leur soient communiquées. ACT/EMP a fait part des conclusions du rapport au cours d'une vingtaine de dialogues nationaux différents sur l'avenir du travail et de réunions portant sur la manière de faire face aux nouveaux défis qui se posent sur le marché du travail.

39. ACT/EMP poursuit son programme mondial intitulé **Femmes d'affaires et femmes cadres**, qui s'appuie sur les organisations d'employeurs et associations professionnelles ainsi que sur les entreprises du monde entier pour constituer une base de données factuelles, afin que les entreprises puissent tirer parti, dans leurs activités, de l'avantage concurrentiel que leur procure la diversité hommes-femmes². Pendant la période 2017-18, ACT/EMP, en collaboration avec les organisations d'employeurs et les associations professionnelles concernées, a publié trois rapports régionaux – pour les Caraïbes, pour l'Europe de l'Est et l'Asie centrale et pour l'Amérique latine et les Caraïbes. En outre, quatre publications ont été diffusées en vue de mettre en lumière les bonnes pratiques de ces organisations et associations et les initiatives des entreprises pour aider les femmes à accéder à des postes de

² Le programme Femmes d'affaires et femmes cadres contribue à la réalisation de la cible 5.5 des ODD, à savoir, «veiller à ce que les femmes participent pleinement et effectivement aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique [...]». Il assure en particulier le lien direct avec l'indicateur 5.5.2 des ODD consacré à la «proportion de femmes occupant des postes de direction», dont l'OIT s'est vu confier la charge.

direction³. A l'échelon national, ACT/EMP a appuyé l'élaboration de trois rapports de pays portant sur le programme Femmes d'affaires et femmes cadres au Honduras, en Inde et au Panama, en partenariat avec les organisations d'employeurs et associations professionnelles de chacun de ces pays. Ces rapports fournissent des données par pays, obtenues grâce à des enquêtes effectuées dans des entreprises sur les femmes occupant des postes de direction, et ils permettent aux organisations et associations en question de prendre une part plus active au dialogue avec les ministères, les institutions éducatives et les entreprises concernant la voie à suivre pour parvenir à une plus grande diversité hommes-femmes dans les entreprises.

40. Dans la région des Amériques, ACT/EMP travaille en collaboration avec ONU-Femmes sur un programme financé par l'UE visant à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes. **Win-Win: Gender Equality Means Good Business** (Tous gagnants: l'égalité hommes-femmes est bonne pour les affaires) est un programme triennal (2018-2020) mis en œuvre auprès d'organisations d'employeurs et d'associations professionnelles de six pays (Argentine, Brésil, Chili, Costa Rica, Jamaïque et Uruguay) qui a pour objectif de renforcer les capacités des acteurs des secteurs privé et public pour ce qui est de faire valoir les avantages de l'égalité entre hommes et femmes pour les entreprises. En 2018, les organisations et associations partenaires en Argentine, au Chili et au Costa Rica ont élaboré des rapports nationaux sur le programme Femmes d'affaires et femmes cadres. En outre, le programme a généré un rapport faisant état des organisations d'employeurs et associations professionnelles ainsi que des autres organisations majeures qui favorisent l'égalité hommes-femmes. Il a aussi élaboré, à l'échelon sous-régional, un rapport qui recense les bonnes pratiques adoptées par les entreprises pour réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes, éliminer la discrimination et prévenir le harcèlement sur le lieu de travail.
41. De nombreuses activités relevant de la collaboration avec différents types d'entreprises sont menées sur le terrain. Le **programme Yapasa, mis en œuvre conjointement par l'OIT et la FAO en Zambie**, en est un bon exemple. Ce programme, qui repose sur une approche basée sur le développement de systèmes de marché, a fait intervenir, durant la saison agricole de 2017-18, quatre distributeurs d'intrants agricoles et quatre négociants de matières premières de taille moyenne qui ont pu réfléchir ensemble aux moyens de créer de nouveaux modèles d'entreprises afin d'élargir la portée de leurs activités dans les zones rurales, tout en s'implantant davantage sur les marchés et en augmentant leurs parts de marché et, parallèlement, en rapprochant les services des petits exploitants.
42. En réponse à une demande formulée par le Conseil d'administration du BIT concernant la tenue d'«un registre des entreprises collaborant avec l'OIT qui [serait] accessible à tout le personnel du Bureau», le Bureau a établi le **Registre des entreprises** dans le but de recueillir des informations sur les collaborations de l'OIT avec des entreprises et de partager ces informations avec l'ensemble du personnel du Bureau dans le monde entier. Le registre est une plateforme en ligne qui peut être consultée par tous les départements stratégiques et bureaux extérieurs de l'OIT et qui contient une quantité limitée d'informations sur chaque collaboration (comme le nom de l'entreprise, le pays du siège, le thème et/ou la destination et la forme de la collaboration). Cette plateforme permet en outre au personnel du BIT d'obtenir des renseignements plus détaillés de la part du responsable de ces collaborations au sein du Bureau. La base a été renseignée conformément à la taxinomie standard du BIT et elle est entièrement interrogeable, ce qui permettra au Bureau de mieux contrôler et suivre les collaborations de l'OIT avec les entreprises et de déterminer comment elles peuvent être améliorées, notamment dans les cas où des entreprises collaborent avec plusieurs

³ BIT: *A global snapshot: Women leaders and managers in employers' organizations*, 2017; BIT: *Promoting women in business and management: A handbook for national employers' organizations*, 2017; BIT: *Gender diversity journey Company good practices*, 2017; et OIE-BIT (ACT/EMP): *Women's Economic Empowerment: Good practices*, 2018.

départements ou bureaux extérieurs, ou dans les cas où différentes entreprises sont intéressées par les mêmes thèmes ou les mêmes pays.

Projet de décision

- 43. Le Conseil d'administration prie le Directeur général de continuer de renforcer l'engagement de l'OIT auprès du secteur privé, en tenant compte de ses orientations.***