



# Rapport Annuel 2021 - 2022



A powerful  
and balanced  
voice for business

# Sommaire

2	Avant-propos de la Présidente
4	Faits marquants
6	2021-2022 en chiffres
9	<b>I</b> Faire progresser l'agenda politique de l'OIE au niveau international
21	<b>II</b> Renforcer et soutenir les organisations membres dans la représentation des intérêts et des priorités des entreprises
27	<b>III</b> Aider les entreprises à opérer avec succès dans un environnement mondial
31	<b>IV</b> Notre gouvernance
37	<b>V</b> Nos membres
41	<b>VI</b> Message du Secrétaire général
45	<b>VII</b> Notre équipe



## Avant-propos de la Présidente

Ma première année en tant que Présidente a été une expérience passionnante, à la découverte de la communauté énergique et dynamique des membres de l'Organisation internationale des Employeurs (OIE). Je suis fière de diriger une organisation aussi influente et de renforcer la voix du monde des affaires.

Nous vivons un moment sans précédent dans l'histoire, mais nos membres et l'Équipe de l'OIE sont restés concentrés, ensemble, sur nos priorités d'action et ont renforcé notre engagement auprès des organisations internationales, telles que la Coordination du développement des Nations Unies et le Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, pour n'en citer que quelques-uns. Ainsi, nous sommes aujourd'hui reconnus comme une entité fiable et le leader politique sur les questions complexes auxquelles les employeurs sont confrontés aujourd'hui.

Les chefs d'entreprise se retrouvent souvent en première ligne des questions cruciales actuelles, notamment en matière de climat, de genre, de diversité, d'égalité, d'inclusion et une multitude d'autres domaines. Beaucoup ont pris des mesures significatives et concrètes pour relever ces défis. À l'OIE, nos membres sont à l'avant-garde sur ces questions, en apportant une réflexion innovante et critique pour surmonter ces enjeux d'une manière qui protège les personnes et la planète tout en entretenant une prospérité partagée.

Les efforts de l'OIE pour changer le discours public sur les entreprises - en particulier celui des petites et moyennes entreprises - reste un point fort de cette année. Notre voix forte et équilibrée doit se faire entendre plus souvent dans la sphère publique. Sous la direction de mon prédécesseur, cette recherche d'une communication plus large et plus importante destinée à des publics ciblés s'est considérablement développée. Je souhaite m'appuyer sur ces efforts et présenter nos points de vue, nos idées et nos développements politiques à de nouveaux publics. Je souhaite notamment collaborer avec l'équipe de l'OIE pour partager plus largement les histoires sur nos "Héros du secteur privé" qui ont joué un rôle primordial pour faire progresser la compréhension des défis spécifiques auxquels sont confrontés les propriétaires de petites et moyennes entreprises.

Pour conclure, je souhaiterais exprimer ma plus profonde gratitude à l'Équipe de l'OIE pour son soutien inconditionnel et aux membres de l'OIE pour m'avoir donné l'opportunité de diriger une Organisation aussi importante à un moment aussi déterminant. Je m'engage à vous représenter de mon mieux - en partageant vos préoccupations et vos ambitions avec la communauté mondiale et en construisant une OIE encore plus forte et plus puissante pour l'avenir.

Bien cordialement,

Michele Parmelee  
Présidente

**Les efforts mondiaux de l'OIE ont continué à produire des résultats solides pour ses membres et partenaires en 2021-2022. Il s'agit notamment d'être un pôle central d'informations sur le Covid-19 et le rôle des entreprises face à la pandémie, d'être un expert sur la diligence raisonnable, les chaînes d'approvisionnement durables et les entreprises et les droits de l'homme, et d'être un spécialiste en politique sur le travail à distance, l'emploi sur les plateformes et les questions de genre, de diversité et d'inclusion.**



## Nouveaux partenariats

L'OIE a augmenté le nombre de partenariats qu'elle a établis et elle a élargi le champ de ses partenaires pour inclure des organisations internationales et des sociétés multinationales qui ne s'étaient pas encore engagées avec l'OIE. L'OIE et Microsoft ont notamment lancé une nouvelle collaboration pour renforcer les compétences numériques de 20 000 personnes dans quatre pays les moins développés d'Afrique. Ce programme unique fournit une formation pratique sur les outils numériques avec des conseils pour lancer sa propre entreprise. L'OIE a également créé la Coalition d'entreprises pour le commerce, l'emploi et le développement durable afin de renforcer le dialogue entre les membres de l'OIE et l'Organisation mondiale du commerce (OMC). La Coalition s'est réunie deux fois l'année dernière, partageant les préoccupations relatives à l'impact de la pandémie et de la montée du protectionnisme sur la capacité commerciale mondiale. Dans le cadre d'une autre évolution positive, l'OIE a signé un protocole d'accord avec l'Organisation internationale pour les migrations (OIM). Ce tout premier accord entre les deux institutions officialise une relation existante et élargit les domaines de collaboration, en particulier pour changer le discours public autour de la migration.

# Faits marquants

## L'OIE au premier plan en matière d'entreprises et droits de l'homme

En 2021-2022, l'OIE a travaillé sans relâche pour faire entendre la voix des entreprises dans les négociations sur le projet de traité contraignant des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme. L'OIE a également traité ce sujet en couvrant notamment la diligence raisonnable, les chaînes d'approvisionnement décentes et l'élaboration de traités d'investissement dans les droits de l'homme. Elle a augmenté le nombre d'entreprises qu'elle consulte pour inclure les sociétés transnationales et les entreprises technologiques. Dans l'ensemble, il s'agit d'une année exceptionnelle, avec un effort important pour fournir des conseils d'experts aux membres en produisant de nombreuses publications, en organisant des consultations très suivies et en participant à de nombreux événements externes. L'OIE est désormais fermement établie comme leader mondial de la contribution des entreprises dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme.

## Réponse des entreprises au Covid-19

Les défis posés par la pandémie de Covid-19 ont continué d'avoir des répercussions sur les entreprises partout dans le monde au cours de la période de référence. De l'apparition de différents variants à la lenteur initiale du déploiement des vaccins dans le monde, l'OIE a tenu ses membres informés des dernières mises à jour de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), fourni des informations détaillées sur l'étendue des répercussions des variants, donné des conseils équilibrés sur la façon de gérer les mandats vaccinaux, et continué de promouvoir les mesures préventives pour maintenir les normes les plus élevées en matière de sécurité et santé au travail.

## Les héros du secteur privé

Huit portraits vidéo exceptionnels de propriétaires de petites et moyennes entreprises (PME) ont été réalisés pour mettre en lumière les défis auxquels ils ont été confrontés pendant la pandémie, les obstacles qu'ils ont rencontrés lors du lancement de leur entreprise et ce qui les a motivés à devenir entrepreneurs. La série de vidéos a rencontré un franc succès sur les réseaux sociaux et lors des différents événements où elle a été diffusée. L'équipe Communications de l'OIE poursuit la série afin que la voix des PME atteigne et influence les résultats des débats et dialogues internationaux.



## Rayonnement de l'OIE

Le rayonnement de l'OIE à travers ses plateformes de communication a augmenté pour la troisième année. Le compte de l'OIE sur LinkedIn a eu des résultats particulièrement impressionnants avec une augmentation du nombre d'abonnés passant de 750 en 2019 à 4000 abonnés au début de 2022. Twitter a enregistré de bonnes performances avec une augmentation du nombre d'abonnés. Les statistiques du site web de l'OIE ont également continué à montrer une augmentation régulière du nombre de visiteurs sur le site, avec une croissance de 20% par rapport à l'année précédente.

Les relations avec les médias se sont également développées en appliquant une stratégie combinée d'approche directe de journalistes spécifiques et la base de données de distribution des médias pour partager les communiqués de presse de l'OIE avec plus de 1000 journalistes dans le monde.

64

**Publications**

mobilité des compétences, migration de la main-d'œuvre, recrutement équitable, numérisation micro et petites entreprises, post-Covid-19, télétravail, services essentiels, économie de plateformes, entrepreneuriat numérique sur plateformes, Agenda 2030, emploi, transition juste et gouvernance climatique, diligence raisonnable, travail des enfants, chaînes d'approvisionnement, économie informelle, apprentissages, protection sociale, commerce et finances.

3.200+

**Participants aux événements numériques**

30+

**Contributeurs d'organisations externes aux événements numériques OIE**

# 2021-2022 en chiffres

8

**Publications régionales**

mobilité des compétences (Asie), relance (Moyen-Orient), migration (Afrique de l'Est), Ukraine, entreprises et droits de l'homme (Vietnam et pays du Golfe), Déclaration d'Afrique sur la Migration, Jeunesse africaine en période de Covid.

72

**Produits multimédias réalisés**

dont des vidéos couvrant tous les domaines d'action de l'OIE ; des vidéos de héros du secteur privé dans 11 pays et 21 vidéos pour la campagne sur la migration "It Takes a Community"

135

**Événements virtuels, hybrides ou en présentiel**

*Migration Challenge*, numérisation petites entreprises, manque de compétences mondiales, transition vers la formalité, télétravail après la crise Covid, droits de l'homme et diligence raisonnable, lieux de travail sûrs, vaccination et prévention, travail forcé et des enfants, changement climatique, égalité de genre et diversité.

28

**Bulletins d'information**

éditions mensuelles générales de l'OIE, Entreprises et droits de l'homme, Relations professionnelles.

«Le rôle de défenseur mondial joué par l'OIE a donné des résultats positifs grâce à un dialogue éclairé, des positions politiques fondées sur des preuves et un engagement continu.»

Roberto Suárez Santos, Secrétaire général de l'OIE



## I Faire progresser l'agenda politique de l'OIE au niveau international

## Faire valoir l'agenda des employeurs

L'influence de l'OIE s'est étendue tout au long de la période 2021-2022, avec un impact accru sur les dialogues mondiaux concernant les questions qui préoccupent son réseau mondial. L'OIE a façonné les débats sur les environnements politiques, réglementaires et autres qui ont des répercussions sur les entreprises et les organisations d'employeurs et d'entreprises, leurs affiliés et les entreprises membres. L'OIE a entretenu des relations constructives avec les principaux acteurs - responsables politiques, décideurs, universitaires, experts et autres dirigeants - qui jouent un rôle décisif dans l'élaboration de l'environnement international social et de l'emploi dans lequel les entreprises opèrent.

## Réponse face au Covid-19 et reprise

L'OIE a maintenu son objectif d'aider son réseau mondial à faire face aux menaces constantes et aux réponses à apporter à la pandémie de Covid-19. Des hauts responsables de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et d'autres agences des Nations Unies ont participé aux séances d'information de l'OIE, fournissant les informations les plus pertinentes provenant des sources les plus respectées.

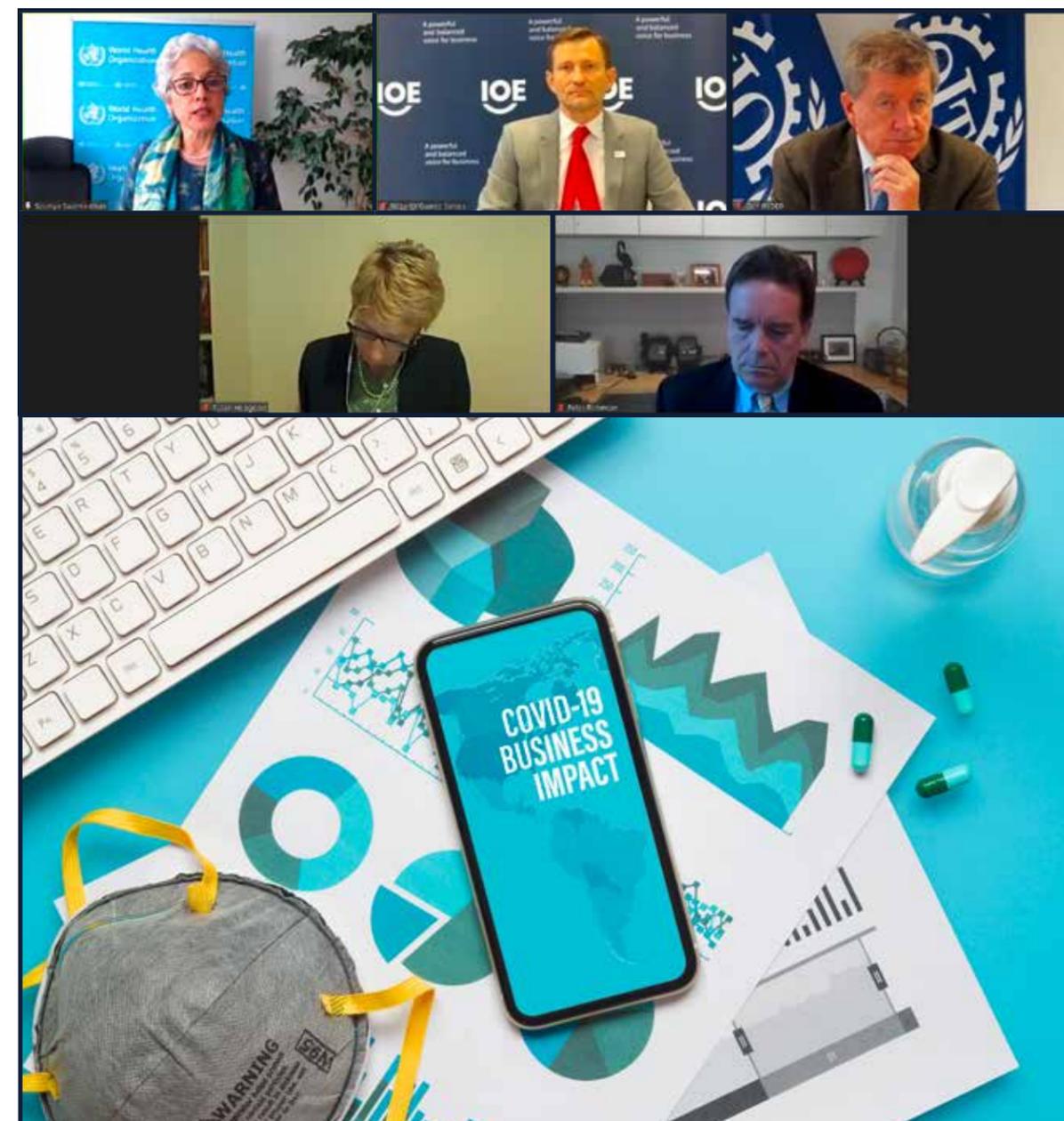
Le Covid-19 a menacé des vies et des moyens de subsistance dans le monde entier tout au long de la période 2021-2022, avec la montée en puissance de variants mortels comme Delta et Omicron. Les employeurs sont restés en première ligne de la réponse à la pandémie.

Face à l'évolution de la situation fin 2021 et début 2022, ils ont été pris en étau entre les appels à la vaccination obligatoire sur le lieu de travail et les demandes concernant le respect de la vie privée et le libre choix individuel en matière de vaccination. Le manque d'accès aux vaccins dans les pays à faible revenu et les réticences à se faire vacciner ont encore compliqué la situation. Bien que d'importants développements positifs aient eu lieu pour réduire l'impact de la pandémie, de nombreuses questions liées au lieu de travail nécessitaient des réponses urgentes.

L'OIE et son réseau mondial ont continué à faire preuve de solidarité avec les entreprises touchées et ont fourni des orientations, des informations et des conseils sur les mesures de sécurité et de santé, les actions préventives pour minimiser les perturbations et une mise à jour de la politique de travail à distance.

Une [conférence numérique](#) largement suivie sur ce que les entreprises doivent savoir sur la réponse au Covid-19 a eu lieu en octobre 2021, dans le prolongement de celles organisées en 2020-2021. Cette session a fourni les conseils nécessaires aux membres sur les derniers développements de la pandémie et les mesures de prévention, y compris l'obligation vaccinale. Parmi les intervenants figuraient Guy Ryder, Directeur général du BIT, le Dr Soumya Swaminathan, Scientifique en chef de l'OMS, Peter Robinson, Président du *United States Council for International Business* (USCIB), le cabinet juridique Eversheds et d'autres entreprises partenaires. L'OIE a publié un [rapport complet](#) sur l'événement, accompagné des statistiques les plus récentes sur les personnes touchées et les lieux concernés. Ce rapport examine également les différents problèmes liés à l'obligation vaccinale et les réponses apportées par les différents pays. Les membres se sont déclarés globalement satisfaits du rapport et ils l'ont largement utilisé lors de consultations avec leurs réseaux et leurs membres.

Les répercussions durables du travail à distance était une préoccupation importante pour de nombreux employeurs. L'OIE a publié un [rapport explorant les différents aspects du travail à distance](#) et la façon dont il peut avoir un impact sur le monde du travail longtemps après la fin de la pandémie. Il fournit une analyse approfondie des besoins, des défis et des opportunités du travail à distance, basée sur une évaluation des réglementations du télétravail dans 30 pays sélectionnés et dans l'Union européenne (UE). Les membres ont pu utiliser le rapport pour aider leurs réseaux nationaux à déterminer les politiques locales en matière de travail à distance.





## Organisation internationale du Travail

L'OIE a obtenu d'importants résultats et a engagé des échanges solides sur les nombreuses questions à l'ordre du jour de l'OIT abordées au cours des différentes séances institutionnelles du Conseil d'administration du BIT et lors de la Conférence internationale du Travail.



## Conférence internationale du Travail

La 109<sup>ème</sup> Conférence internationale du Travail (CIT) s'est déroulée virtuellement sur deux segments, du 3 au 19 juin et du 25 novembre au 11 décembre 2021. Malgré les limites apparentes des réunions virtuelles, les employeurs ont été satisfaits des résultats de ces deux segments. Deux points étaient à l'ordre du jour de la session de juin : La réponse au Covid-19 et la protection sociale (sécurité sociale). Les employeurs se sont félicités que les mandats de l'OIT aient réaffirmé, dans la résolution sur la réponse au Covid-19, le rôle essentiel du secteur privé pour une reprise riche en emplois et, par conséquent, la nécessité pour l'OIT de soutenir un environnement favorable à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables. En outre, la résolution reconnaît que les compétences et la croissance de la productivité sont des priorités pour l'OIT, de même que les stratégies visant à lutter contre l'informalité.

Au cours de la discussion récurrente sur la protection sociale, tous les mandants ont convenu que des orientations concrètes sur le soutien à des systèmes de protection sociale durables étaient une condition sous-jacente nécessaire à la réalisation de la protection sociale universelle. Cela signifie, en substance, qu'il faut garantir des stratégies de financement durables. Ce point était une priorité pour les employeurs.

Les employeurs ont réalisé des progrès appréciables lors de la reprise de la session de la CIT du 25 novembre au 11 décembre 2021. Les points de discussion générale étaient "Les inégalités et le monde du travail" ainsi que "Les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie". **Bien que les négociations aient été difficiles, les employeurs se sont réjouis que les conclusions de la discussion sur les inégalités appellent à renforcer les travaux de l'OIT sur le travail décent et la productivité, ainsi qu'à redoubler d'efforts pour promouvoir l'égalité des chances, l'emploi des jeunes et un environnement favorable aux entreprises durables.**

**Le résultat de la discussion générale sur les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie a été une réussite importante pour les employeurs.** Tous les mandants ont convenu que l'OIT devrait élaborer une stratégie et un plan d'action pour promouvoir le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie pour la période 2022-2030. Les employeurs préconisaient d'inclure cette question dans le cadre de la CIT depuis plusieurs années.

Un point important est que les employeurs ont demandé que les besoins des entreprises durables soient plus visibles dans le contrôle des normes de l'OIT.

## Conseil d'administration du BIT et Comité de la liberté syndicale

Alors que le Conseil d'administration (CA) du BIT n'a pas pu se tenir en personne au cours de la période de référence, comme ce fut déjà le cas en 2020-2021, **l'OIE a soutenu le Groupe des employeurs, sous la direction dynamique de la Vice-présidente de l'OIE auprès de l'OIT, Mme Renate Hornung-Draus, pour faire avancer l'ordre du jour des employeurs et des entreprises lors des sessions virtuelles du CA et du Comité de la liberté syndicale (CLS).** De nombreux résultats positifs pour les employeurs peuvent être attribués au travail de sensibilisation soutenu des dirigeants de l'OIE. Parmi les résultats, on peut mentionner l'engagement du Directeur général du BIT pour plus de transparence dans l'affectation des ressources de l'OIT, plus d'efforts pour renforcer les capacités des organisations d'employeurs et d'entreprises, et un accord sur une discussion politique relative à la reprise économique et à la durabilité, qui marque un changement fondamental dans l'approche de l'OIT pour atteindre la croissance de l'emploi et qui s'aligne sur les besoins et les attentes des employeurs.

## Élection du Directeur général du BIT

Les employeurs ont participé activement au processus de sélection du Directeur général du BIT. En plus des entretiens publics de l'OIT avec les candidats, le Secrétariat de l'OIE a organisé des réunions virtuelles réservées aux employeurs avec chacun des cinq candidats, afin de leur donner l'occasion de discuter de leur vision et de leur position sur les priorités contenues dans la Déclaration du Centenaire de l'OIT.

## Activités sectorielles

**Le Secrétariat de l'OIE a coordonné et soutenu avec succès les employeurs dans de nombreuses réunions sectorielles techniques de l'OIT.** Parmi les résultats positifs, on peut citer l'adoption par tous les mandants d'un recueil de directives pratiques sur la sécurité et la santé dans les secteurs du textile, de l'habillement, du cuir et de la chaussure ; la publication de nouvelles directives sur les principes de l'inspection du travail, avec des contributions importantes des employeurs ; et une discussion approfondie sur les opportunités et les défis liés à la numérisation vis-à-vis de l'avenir du travail.

## Autres événements de l'OIT

Les dirigeants de l'OIE ont pris part au Forum mondial de l'OIT pour une reprise centrée sur l'humain après la crise de Covid-19 en février 2022. Les intervenants de l'OIE étaient unis dans leurs appels à soutenir les entreprises durables. Les présidents de l'Argentine, de l'Indonésie et du Sénégal, le chancelier de l'Allemagne et des dirigeants de grandes institutions mondiales, notamment le Fonds monétaire international, la Banque africaine de développement et la Banque asiatique de développement, entre autres, sont intervenus lors de cet événement.



## Droits de l'homme et conduite responsable des entreprises

La période 2021-2022 a connu une évolution significative et rapide autour des entreprises et des droits de l'homme, et l'OIE était là pour faire entendre la voix des entreprises dans tous ces processus. Qu'il s'agisse de l'élaboration d'une feuille de route pour la prochaine décennie de mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, de l'analyse des projets de traité contraignant des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme, des mises à jour sur le développement des traités d'investissement en matière de droits de l'homme, du [conseil aux entreprises technologiques sur l'impact des droits de l'homme sur leurs activités](#) (en anglais), de la sensibilisation aux nouvelles réglementations et des discussions sur la diligence raisonnable obligatoire et les chaînes d'approvisionnement décentes, l'OIE a travaillé sans relâche pour faire entendre la voix des entreprises sur chacun de ces sujets, en veillant à ce que les gouvernements et la société civile comprennent pleinement et tiennent compte des points de vue des entreprises.

Deux événements internationaux extrêmement importants sur les droits de l'homme et les entreprises ont été coorganisés par l'OIE avec des partenaires majeurs. En octobre 2021, la Conférence annuelle sur les entreprises et les droits de l'homme, coorganisée par l'OIE, *The Coca Cola Company* et l'USCIB, a eu lieu. Ce forum annuel des entreprises, qui s'est exceptionnellement déroulé dans un format virtuel, a offert aux chefs d'entreprise et aux experts en droits

de l'homme une occasion unique de discussions franches sur l'importance de la responsabilité des entreprises en matière de respect des droits de l'homme et sur les défis auxquels les entreprises sont confrontées pour faire preuve de respect des droits de l'homme dans leurs activités.

L'OIE, en collaboration avec la Confédération des associations allemandes d'employeurs (BDA) et le groupe Deutsche Post DHL, a organisé une conférence internationale de haut niveau sur le thème "Des défis aux opportunités: Les entreprises et les droits de l'homme au cours de la prochaine décennie". Parmi les participants figuraient des professionnels de l'entreprise, des représentants de fédérations d'entreprises et des investisseurs. La conférence a offert un espace sûr pour partager des expériences, s'informer sur les nouvelles tendances et évolutions, se connecter et réseauter. Les sujets abordés comprenaient, entre autres, la mise en œuvre de la feuille de route sur les dix ans des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ; le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales: ce qui doit être fait ; la directive européenne sur les chaînes d'approvisionnement: comment en faire un succès et des exemples d'entreprises en matière de diligence raisonnable et d'engagement dans le domaine des droits de l'homme.

L'OIE a continué d'approfondir ses recherches, écrire et diffuser un [bulletin d'information trimestriel](#) (en anglais) sur les dernières évolutions en matière d'entreprises et de droits de l'homme. Ce bulletin a élargi son audience tout au long de la période considérée.



## Principes Directeurs de l'ONU @10: Impact et voie à suivre

Oratrice principale

**MICHELLE BACHELET**  
HAUTE-COMMISSAIRE DES NATIONS UNIES AUX DROITS DE L'HOMME

21 juin 2021 - 13h30 (HEC)



Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme

L'année 2021 a marqué le dixième anniversaire des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (PDNU). Nous avons organisé des événements et publié des rapports d'évaluation d'impact pour marquer la première décennie des PDNU.

L'OIE, en collaboration avec *Business at OECD* (BIAC) et *BusinessEurope*, a rédigé un [document conjoint](#) fournissant des contributions consolidées des entreprises au Groupe de travail intergouvernemental à composition non limitée sur les sociétés transnationales et autres entreprises (GTI), concernant la feuille de route des droits de l'homme pour la prochaine décennie de mise en œuvre des PDNU. Ce document est utilisé comme référence dans les discussions en cours relatives à la feuille de route.

L'OIE a organisé une conférence numérique pour marquer les réalisations des PDNU, sensibiliser davantage et stimuler le soutien continu au sein de la communauté des entreprises. La Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme, Michelle Bachelet, et 120 organisations membres de l'OIE, des entreprises partenaires et des organisations internationales y ont participé.

Traité contraignant des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme

L'OIE a continué à suivre de près le processus de rédaction du traité sur les entreprises et les droits de l'homme. L'organisation a mené des efforts de promotion pour faire entendre la voix des entreprises dans le processus de négociation. L'OIE a également publié une analyse approfondie du troisième projet de traité sur les entreprises et les droits de l'homme, exprimant de fortes réserves sur

le projet et soulignant les divergences significatives avec les principes directeurs des Nations Unies. L'OIE a systématiquement mobilisé son réseau mondial par le biais de communications régulières pour faire pression sur les gouvernements au nom de la communauté des entreprises. L'OIE continuera à suivre l'évolution de la situation et à veiller à ce que les préoccupations des entreprises soient bien prises en compte.

Diligence raisonnable

L'OIE s'est fortement engagée dans le débat croissant sur la législation obligatoire en matière de diligence raisonnable et sert de point de référence aux membres sur les derniers développements. En 2021-2022, plusieurs pays et une région importante (Suisse, Union européenne, Allemagne, Japon et Norvège) ont approuvé une législation sur la diligence raisonnable des chaînes d'approvisionnement. L'OIE a aidé ses membres à s'engager dans ces débats par le biais d'un [document d'orientation publié conjointement avec la Fondation Konrad Adenauer](#) (en anglais) et d'une conférence numérique sur l'impact d'une telle législation sur les entreprises.

L'OIE a également collaboré avec la *Global Business Initiative* pour un événement parallèle, lors du 2<sup>ème</sup> Forum de l'ONU sur les entreprises et les droits de l'homme en Europe de l'Est et en Asie centrale, qui a offert des idées pratiques aux entreprises sur la façon de se préparer à l'évolution du paysage juridique lié à la législation obligatoire sur la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et d'environnement. La session a également montré comment les entreprises qui ne sont pas directement touchées par les nouveaux cadres juridiques peuvent être affectées par leurs relations avec les fournisseurs de leur chaîne d'approvisionnement qui sont dans le champ d'application direct de la législation.

## Commerce et emploi

L'OIE a élargi le champ d'application de son travail sur le commerce et l'emploi, en se concentrant sur le renforcement significatif de ses relations avec l'Organisation mondiale du commerce. Grâce à cet effort intense, l'OIE, en collaboration avec *Business at OECD* (BIAC), a lancé avec succès la [Coalition d'entreprises pour le commerce, l'emploi et le développement durable en décembre 2021](#). Une [session de suivi](#) a eu lieu en mars 2022. La Coalition vise à promouvoir et à coordonner les efforts des organisations d'employeurs et d'entreprises, ainsi que des entreprises de toutes tailles et de tous profils, pour soutenir la croissance de l'emploi et le développement durable grâce à un commerce étayé par les règles multilatérales, ainsi qu'à renforcer le dialogue entre les entreprises et l'OMC et d'autres organisations commerciales internationales.

Parmi les experts qui ont pris part aux échanges avec la Coalition d'entreprises figurent Michele Parmelee, Présidente de l'OIE, Angela Ellard, Directrice générale adjointe de l'OMC, et María Fernanda Garza, première Vice-présidente de la Chambre de commerce internationale.

L'OIE a également publié plusieurs rapports importants : [Trade and Social Clauses](#) ("[Clauses sociales dans les accords commerciaux](#)") et [Trade Finance: A flywheel effect of boosting the economic recovery post-Covid-19 pandemic](#) ("[Le financement du commerce : un effet de rebond pour stimuler la reprise économique après la pandémie de Covid-19](#)"), produit en collaboration avec le B20 et le BIAC.

## Changement climatique et transition juste

L'OIE a développé et renforcé son engagement dans les politiques et les actions relatives au changement climatique dans le contexte des impacts sur l'emploi et le marché du travail. Le plan de transition juste a rapidement gagné en importance au niveau international et dans les négociations sur le changement climatique. Les employeurs et l'OIE doivent dès lors le suivre de près et veiller à ce que les priorités des entreprises soient prises en compte dans les principaux forums internationaux.

Une autre question politique, le lien entre les droits de l'homme et le changement climatique, a également gagné en importance en raison de la récente décision du Conseil des droits de l'homme d'adopter une résolution sur le droit de l'homme à disposer d'un environnement sûr, propre, sain et durable. L'OIE est fortement impliquée dans les questions relatives aux entreprises et aux droits de l'homme et elle a donc

préparé et publié un [document - conjointement avec la Fondation Konrad Adenauer, en novembre - sur les droits de l'homme et le changement climatique](#), apportant le point de vue des entreprises sur ce sujet important et fournissant des orientations aux employeurs sur les potentielles répercussions de cette décision.

La COP26, principal organe de décision de l'Accord de Paris, s'est tenue en novembre à Glasgow. L'OIE s'est une nouvelle fois engagée dans différents événements et discussions sur le terrain et a assuré la liaison avec les membres présents. Le Secrétaire général de l'OIE, Roberto Suárez Santos, a pris part à un dialogue de haut niveau avec les entreprises - coordonné par l'USCIB, impliquant des représentants des entreprises et des gouvernements - et auquel ont participé le Secrétaire exécutif adjoint de la CCNUCC, Ovais Sarmad, ainsi que le coprésident du groupe de travail III du GIEC, Jim Skea.

En décembre, l'OIT a organisé le Forum 2021 sur la transition juste, en partenariat avec l'Agence internationale pour les énergies renouvelables (IRENA) et l'Agence internationale de l'énergie (AIE), auquel l'OIE a également participé activement. Le Secrétaire général de l'OIE a pris part à la session d'ouverture de ce Forum, aux côtés de Guy Ryder, Directeur général du BIT et de Sharan Burrow, Secrétaire générale de la Confédération syndicale internationale. Le Secrétaire général de l'OIE a souligné l'implication des employeurs dans l'agenda mondial de la transition juste et leurs priorités, en particulier un accent renforcé sur les compétences et les mesures de soutien aux employeurs dans les secteurs en cours de décarbonisation.

Les perspectives et les expériences acquises dans le cadre de ces différents groupes de travail ont alimenté le contenu d'un nouveau [document d'orientation relatif à la gouvernance climatique mondiale](#), publié en février 2022 à l'intention des membres sur les priorités des employeurs en matière de politiques de transition juste qui sont de plus en plus élaborées dans certains pays. Le document d'orientation couvre les résultats de la réunion de la COP à Glasgow en décembre 2021, les données les plus récentes concernant l'impact des mesures d'adaptation ou d'atténuation climatiques, avec un accent particulier sur les données relatives à l'emploi, et un aperçu de ce que les organisations d'employeurs peuvent faire pour soutenir leurs membres.



**Un nouveau rapport de l'OIE offre des recommandations aux organisations d'employeurs**

**pour comprendre l'impact des politiques relatives au changement climatique sur l'emploi**





## Développement durable

L'OIE est fermement engagée à défendre la voix et les ressources du secteur privé, notamment par le biais de ses organisations représentatives, pour atteindre les Objectifs de développement durable (ODD). **Cet engagement a été réitéré dans un nombre record d'interventions lors d'événements de l'ONU tout au long de la période considérée. À chaque occasion, l'OIE a rappelé à la communauté internationale que le soutien aux petites et moyennes entreprises (PME) et, plus largement, un environnement favorable aux entreprises durables est essentiel pour atteindre les cibles des ODD.** La participation de l'OIE à ces événements et le dialogue régulier avec des dirigeants de l'ONU ont continué de s'accroître, faisant de l'OIE l'institution de référence en matière de préoccupations des PME.

Le bureau de l'OIE à New York a étendu ses interactions avec les Nations Unies et a collaboré avec la Fondation Konrad Adenauer sur un projet innovant visant à promouvoir des dialogues plus approfondis entre l'ONU et les organisations d'employeurs. Une série de sessions virtuelles entre les coordonnateurs résidents des Nations Unies et les organisations d'employeurs ont eu lieu en Amérique latine, en Afrique et en Asie au cours de la période considérée, afin de favoriser les partenariats locaux et d'aborder les nombreux défis à relever.

En outre, dans le cadre de cet effort conjoint, **l'OIE, la Fondation Konrad Adenauer et le Bureau de la coordination des activités de développement des Nations Unies ont lancé une publication de référence, il s'agit du Manuel: Donner un élan à la Décennie d'action grâce à la collaboration entre les employeurs et les coordonnateurs résidents des Nations Unies, afin de renforcer le dialogue et la collaboration entre les coordonnateurs résidents des Nations Unies (CR) et les organisations d'employeurs pour travailler ensemble à la réalisation des ODD.** Le manuel est un guide pour les CR et les organisations d'employeurs, qui propose des recommandations, des meilleures pratiques, des conseils précieux sur la collaboration, et qui précise les rôles et les responsabilités. L'objectif est d'aider l'ONU et le secteur privé à trouver un langage commun et à collaborer en vue d'une action positive.

Pendant le Forum politique de haut niveau des Nations Unies sur les ODD en juillet 2021, un événement parallèle exceptionnel a eu lieu, intitulé "Le secteur privé en tant que partenaire essentiel dans la réalisation de l'Agenda 2030", organisé conjointement par l'OIE, la Fondation Konrad Adenauer, la Mission permanente de l'Allemagne auprès des Nations Unies et la Mission permanente de l'État du Qatar auprès des Nations Unies. Parmi les participants figuraient des dirigeants des secteurs public et privé - ministres, responsables du système de développement durable des Nations Unies, organisations d'employeurs, PDG, représentants de la société civile et experts en politique. Cet événement, qui a attiré des centaines de participants, comportait deux tables rondes: la première a exploré les avantages et les résultats de l'engagement multipartite et la manière dont il se traduit par de puissants partenariats pour progresser vers les ODD et la reprise après la pandémie de Covid-19. La seconde a analysé les mesures pratiques qui peuvent être prises pour inclure le secteur privé, en particulier les organisations d'employeurs, en tant que partie prenante collaborant à la mise en œuvre du développement durable, y compris la préparation des cadres de coopération des Nations Unies, les examens nationaux volontaires de la mise en œuvre du Programme 2030 par les États, et les projets au niveau local.

**L'OIE a continué à contribuer à l'orientation stratégique et aux travaux du Pacte mondial des Nations Unies.** Le Secrétaire général de l'OIE, en tant que membre de la gouvernance du Pacte mondial des Nations Unies, a pris part à toutes les réunions visant à déterminer la stratégie future de l'institution. L'OIE a également pris part au *SDG Business Forum*, organisé par le Pacte mondial. L'OIE a participé au panel sur le financement durable des exportations, où les intervenants ont discuté de la création d'emplois grâce au financement des exportations. L'objectif de l'événement était de faire le point sur l'état du monde, de combler les lacunes en matière de progrès, de stimuler l'ambition des entreprises en matière d'ODD et de mettre en évidence des solutions de coopération réalisables et opérationnelles.

## Informalité

L'OIE a continuellement tiré la sonnette d'alarme au sujet du défi persistant de la transition de l'emploi et des entreprises informels vers le secteur formel. L'organisation est restée inébranlable et fermement engagée à pousser la communauté internationale, en particulier l'OIT, à aborder cette question comme une priorité.

L'OIE a lancé un [document de position sur l'informalité](#) au cours de la période considérée, qui a été largement salué par les experts. Ce document a servi de point de départ à un dialogue intense organisé par l'OIE sur l'identification des voies vers la formalité. L'événement a rassemblé des dirigeants d'organisations d'employeurs et d'entreprises, des entreprises, le système multilatéral, et d'autres encore, afin d'explorer des approches innovantes pour soutenir les pays dans leurs efforts visant à réduire leur secteur informel; contribuer aux ODD et renforcer les cadres qui répondent aux besoins des travailleurs et des entreprises du secteur informel.

## G7, G20 et B20

L'OIE s'est également concentrée sur la présentation des contributions des entreprises - principalement liées aux besoins des PME - aux groupes de haut niveau du G7, du G20 et du B20. Ces groupes sont constitués des économies les plus puissantes du monde, ce qui permet à l'OIE de s'engager auprès des dirigeants de ces pays, en partageant ses principales préoccupations et ses points de vue sur l'état de l'environnement des entreprises.

L'OIE - en collaboration avec Deloitte - a lancé en juillet 2021 un [rapport majeur, \*The G20 during the COVID pandemic: Stress testing policies and actions\*](#), ("Analyse approfondie des actions et des politiques du G20 dans le contexte de la pandémie de Covid-19") lors d'une [conférence numérique](#). Le rapport analyse les performances du marché du travail des pays du G20 pendant la crise du Covid-19. Il examine l'adoption par le G20 des recommandations du B20 sur le marché du travail et l'éducation pour les années 2018-2020. Il étudie également la mise en œuvre des engagements du G20 au niveau national et examine l'impact du G20 sur les marchés du travail et les systèmes de renforcement des compétences. La publication vise à approfondir la compréhension des développements du marché du travail du G20 pendant la crise et à accroître la transparence et la responsabilité concernant la mise en œuvre des engagements du G20 et l'impact du G20 au niveau national.

L'OIE a poursuivi son travail, fière d'être un partenaire de réseau du B20 Italie et du B20 Indonésie, avec la participation régulière du Président honoraire de l'OIE, Erol Kiresepi, et des Vice-présidents de l'OIE, Mthunzi Mdwaba et Renate Hornung-Draus, à diverses discussions. Les membres de l'OIE ont assuré la coprésidence du groupe de travail sur l'emploi et l'éducation du B20.

## Entrepreneuriat

La promotion de la sensibilisation aux défis et aux opportunités auxquels les propriétaires de petites et moyennes entreprises sont confrontés, en particulier pendant la pandémie de Covid-19, a été extrêmement importante pour l'OIE. En tant qu'institution internationale, l'OIE estime que donner la parole aux propriétaires de petites entreprises partout dans le monde peut accroître la compréhension et le soutien de ces "héros" au niveau international.

**L'OIE a lancé une grande campagne en 2021, intitulée "Les héros du secteur privé". Le premier produit a été une série de portraits vidéo extraordinaires de propriétaires de petites entreprises de l'Ouganda, des Pays-Bas, du Pérou, des Philippines, de la Pologne et de la République démocratique du Congo.** Ces portraits, connus sous le nom de "Héros du secteur privé", ont été montés en une [vidéo de 8 minutes](#) lancée lors du Conseil général de l'OIE. Les portraits vidéo ont été diffusés lors du Forum politique de haut niveau organisé par les Nations Unies en juillet 2021 et lors du Forum de partenariat organisé par le Conseil économique et social de l'ONU en février 2022. Des vidéos plus courtes de chaque propriétaire d'entreprise ont été produites et largement visionnées sur les canaux des réseaux sociaux de l'OIE.

L'OIE est en train de produire sept autres portraits pour les inclure dans une section du site web qui vient d'être lancée et qui s'appelle *Storyhub*. Le *Storyhub* de l'OIE est un espace multimédia permettant d'en savoir plus sur les 50 millions d'entreprises qui constituent l'épine dorsale de notre réseau, de créer un sentiment d'appartenance entre les organisations d'employeurs et de promouvoir le contenu numérique le plus innovant produit par le réseau mondial de l'OIE.

Le personnel de l'OIE a contacté les équipes de communication de nos membres et partenaires afin de trouver des histoires qui toucheront les spectateurs, façonneront l'agenda politique et changeront les perceptions sur ce que signifie être propriétaire d'une petite entreprise.



« Les besoins et les préoccupations des membres restent la première priorité de l'OIE. »

Matthias Thorns, Secrétaire général adjoint



## II Renforcer et soutenir les organisations membres dans la représentation des intérêts et des priorités des entreprises

## Normes internationales du Travail

L'OIE a continué à s'acquitter de l'une de ses nombreuses responsabilités depuis sa création, à savoir aider les employeurs à préparer les évaluations tripartites de l'application des normes internationales du Travail. L'impact de ces contributions a pu être ressenti sur le terrain dans les pays concernés, notamment au Venezuela et au Nicaragua.

Au cours de la période concernée, les employeurs, avec le soutien de l'OIE, ont [soumis une demande en 2021 à la Commission d'experts de l'OIT sur la Convention n° 87 \(liberté syndicale C.87\) \(en anglais\)](#). Les employeurs ont exprimé leur désaccord avec la position de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) sur la question de la portée et des modalités du "droit de grève" dans le contexte de la Convention n° 87. L'OIE a invité la CEACR à reconsidérer sa position et son approche sur cette question.

Dans une autre soumission à la CEACR, l'OIE a fourni des [contributions écrites à l'Étude d'ensemble 2022 sur le travail décent pour les travailleurs de l'économie des soins dans une économie en mutation \(en anglais\)](#) concernant les normes suivantes de l'OIT : 1) Convention (n° 149) sur le personnel infirmier, 1977 ; 2) Convention (n° 189) sur le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 ; 3) Recommandation (n° 157) sur le personnel infirmier, 1977 et 4) Recommandation (n° 201) sur le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.

L'OIE a également déposé des soumissions auprès de la CEACR soutenant les commentaires des membres de l'OIE qui soulignaient la non-conformité en droit et en pratique avec les Normes internationales du Travail ratifiées par les États membres, à savoir la Nouvelle-Zélande sur la convention n° 98, le Nicaragua sur la convention n° 87, le Venezuela sur les conventions n° 26, 87 et 144, Saint-Martin sur les conventions n° 87, 88 et 144, et l'Uruguay sur la convention n° 98, pour ne citer que quelques exemples.

L'OIE a d'autre part préparé un document de référence pour soutenir les employeurs dans la discussion sur la sécurité et la santé au travail en tant que principe et droit fondamental au travail, qui comprenait une analyse des normes internationales du travail qui pourraient potentiellement être élevées au rang de conventions fondamentales - les conventions n° 187, 161 et 155.

Pour la deuxième fois, les conseillers experts de l'OIE ont rédigé un chapitre aux Guides juridiques

comparatifs internationaux intitulé : "Développement global des Normes internationales du Travail de l'OIT - Lois et règlements en matière d'emploi et de travail". Cette publication est largement distribuée dans les cabinets juridiques du monde entier. La contribution de l'OIE consiste en une nouvelle validation du rôle central de l'Organisation dans la promotion et l'avancement des normes internationales du travail dans le monde.

## Relations professionnelles

Le [bulletin d'information électronique mensuel conjoint OIE-Confédération mondiale de l'emploi](#) a continué à être un point fort du travail de l'OIE sur les relations professionnelles. Le bulletin a considérablement élargi son public au cours de la période considérée.

Ce bulletin a permis aux membres de l'OIE de se tenir au courant des relations professionnelles et du droit du travail aux niveaux mondial, sectoriel et local et d'élargir leur base de connaissances pour un travail de défense éclairé. Les sujets abordés en 2021-2022 comprennent des mises à jour sur les décisions juridiques relatives aux travailleurs sur plateformes et des aperçus d'experts sur les lois et réglementations du travail qui pourraient servir de référence pour d'autres situations nationales.

L'OIE - comme mentionné précédemment - a lancé une publication sur le travail à distance et a organisé un événement important pour la promouvoir. Les questions débattues au cours de la session comprenaient les changements possibles dans le monde du travail après la pandémie. Les travailleurs retourneront-ils au bureau et aux réunions en présentiel ? Les pratiques de travail à distance et de télétravail seront-elles maintenues ? Quels sont les besoins, les défis et les opportunités ? La conférence numérique a réuni des intervenants très renommés, dont le Dr Francisco Pérez de los Cobos Orihuel, ancien président de la Cour constitutionnelle d'Espagne, professeur de droit du travail et de droit de la sécurité sociale à la faculté de droit de l'Université Complutense de Madrid, et auteur du livre sur le travail à distance intitulé *El Trabajo a distancia*.

En outre, l'OIE a également publié un [document d'orientation examinant le concept de services essentiels pendant la pandémie de Covid-19](#). Le rapport explore la manière dont le concept est développé dans les cas soumis au Comité de la liberté syndicale de l'OIT, expose les définitions nationales des "services essentiels" pendant l'état d'urgence, et fournit des exemples spécifiques d'actions de grève dans les secteurs essentiels pendant la pandémie de Covid-19.

Le Groupe de travail sur les relations professionnelles de l'OIE a également organisé une réunion de groupe pour discuter des différents aspects des politiques de salaire minimum qui ont émergé pendant la pandémie de Covid-19. Certaines questions discutées concernaient le respect des salaires minimums dans le contexte des situations d'urgence, l'impact et les défis des lois applicables sur les salaires minimums pour les travailleurs transfrontaliers, et les changements dans les niveaux de fixation des salaires dans différents pays. Des membres de l'OIE du Mexique, de Roumanie et d'Afrique du Sud ont été invités à présenter et partager leurs perceptions et expériences dans leurs pays. Dans le cadre du suivi de cette discussion, l'OIE publiera un document d'orientation axé sur les systèmes de fixation du salaire minimum et leurs évolutions au cours du second semestre de 2022.

## Emploi, compétences et avenir du travail

Le travail de l'OIE dans ce domaine s'est concentré sur l'emploi et les compétences dans les secteurs, les économies et les régions, ainsi que sur les politiques connexes. Les activités de l'organisation ont examiné la montée du travail à distance et ce que cela signifie pour nos membres, les entreprises, les employés et les organismes de réglementation. Elles ont examiné les besoins futurs en matière de compétences à la lumière des tendances et des développements récents.

L'OIE a combiné les thèmes des politiques de l'emploi, des compétences et de l'avenir du travail au sein d'un Groupe de travail ciblé. Cette approche rationalisée donne à l'OIE la capacité de comprendre et d'analyser efficacement les tendances qui se chevauchent et la manière dont elles auront un impact sur les entreprises aujourd'hui et dans l'avenir.

Le Groupe de travail reformulé, désormais présidé par M. Scott Barklamb, membre employeur australien de l'OIE, a examiné les questions entourant l'économie de plateforme, les apprentissages, les compétences humaines et sociales, les politiques éducatives et l'emploi, les questions transversales sur les relations professionnelles (entrepreneurs indépendants) et l'informalité.

## Égalité de genre et diversité

L'égalité de genre et la diversité se sont développées en tant que domaines prioritaires pour l'OIE. Le dernier développement en date est la transformation du Réseau "genre" de l'OIE en Groupe de travail de l'OIE sur l'égalité de genre et la diversité. Ce changement renforcera la capacité de l'OIE à soutenir les membres dans la mise en œuvre de programmes d'égalité de genre et la promotion du genre et de la diversité sur le lieu de travail.

Le Groupe de travail sur l'égalité de genre et la diversité, présidé par Anne Vauchez de l'organisation patronale française MEDEF, s'est réuni pour la première fois en novembre 2021 pour examiner les questions liées aux préjugés inconscients et la manière dont l'inclusion consciente peut aider davantage de femmes dirigeantes à être à l'avant-garde de la prospérité et de la reprise économique et sociale.

La Journée internationale de la femme, le 8 mars 2022, a été marquée par un [webinaire largement suivi consacré à l'entrepreneuriat féminin](#). D'autres webinaires ont été organisés sur l'amélioration de l'accès des femmes à l'éducation et aux emplois dans le domaine des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques, et sur la manière dont le libre-échange peut contribuer à l'autonomisation des femmes. Des publications et des produits importants accompagneront également ces événements.

L'OIE a également lancé, en collaboration avec Deloitte et l'Union européenne, un programme de mentorat destiné aux femmes professionnelles dans les organisations d'employeurs membres de l'OIE.



## Travail des enfants et travail forcé

L'ONU a désigné 2021 comme l'Année internationale pour l'élimination du travail des enfants. Une campagne mondiale a été lancée, avec l'OIT comme principal facilitateur, et avec pour objectif primordial d'exhorter les gouvernements à faire le nécessaire pour atteindre la cible 8.7 des Objectifs de développement durable.

L'OIE plaide pour l'éradication du travail des enfants depuis des décennies. Dans le cadre de cet effort, elle a assuré pendant plusieurs années la coprésidence de la plateforme de l'OIT sur le travail des enfants et a été membre du groupe de coordination mondiale de l'Alliance 8.7.

L'OIE a élargi ses contributions à la campagne mondiale en tant que partenaire commercial international et a continué à développer "l'Initiative des dirigeants de l'OIE pour mettre fin au travail des enfants". Cette initiative est conçue pour engager le secteur privé de manière plus poussée et plus efficace dans les initiatives mondiales visant à éliminer le travail des enfants sous toutes ses formes d'ici à 2025 et à éviter un éventuel contrecoup en raison de l'augmentation potentielle des taux de travail des enfants due à la pandémie de Covid-19.

L'initiative des dirigeants comprend un prix *Changemaker*. **L'OIE a lancé ce prix prestigieux dans le but de reconnaître les efforts exceptionnels**

déployés par les organisations membres pour éliminer le travail des enfants et pour inciter le secteur privé à intensifier ses efforts. [Les gagnants](#) sont : la médaille d'or a été attribuée à *Cámara del Agro*, au Guatemala, pour son initiative "*Boys and Girls at School*"; la médaille d'argent a été accordée à *FUNDAZÚCAR*, au Salvador, pour sa politique de tolérance zéro envers le travail des enfants ; et la médaille de bronze a été décernée à la *Federation of Kenya Employers*, au Kenya, pour son initiative "*Adopt a School*".

De nombreuses organisations membres de l'OIE du monde entier ont envoyé des candidatures. Celles-ci ont été jugées sur la base de quatre critères : faire preuve de créativité et proposer des solutions innovantes ; promouvoir la sensibilisation au travail des enfants ; avoir un impact positif et efficace sur l'élimination du travail des enfants ; et la durabilité.

Les membres du jury 2021 comprenaient des experts en droits de l'enfant et en travail des enfants de la *Kailash Satyarthi Children's Foundation* (KSCF), de l'OIT et de l'OIE.

L'OIE a également continué à offrir un forum aux dirigeants des organisations d'employeurs des pays pionniers de l'Alliance 8.7 pour discuter de leurs difficultés à éliminer les problèmes liés au travail des enfants. Les pays pionniers s'engagent à aller plus loin et plus vite pour atteindre les objectifs de la cible 8.7 des Objectifs de développement durable. Selon

les sources de l'Alliance 8.7, en juillet 2021, 25 pays s'étaient engagés à être des "Pionniers".

Les membres de l'OIE des pays pionniers ont partagé leurs expériences, leurs réflexions et leurs questions avec d'autres pays lors d'un échange informel d'informations visant à construire un réseau de soutien solide pour éliminer le travail des enfants. Les sujets de discussion concrets sélectionnés comprenaient l'identification des principaux défis et opportunités, l'échange d'histoires de réussite et d'enseignements tirés, les réflexions sur les nouvelles stratégies et les actions futures.

L'OIE a d'autre part mobilisé son réseau en vue de la 5<sup>ème</sup> Conférence mondiale sur le travail des enfants qui se tiendra en Afrique du Sud en mai 2022. L'OIE a organisé différents dialogues et événements pendant cette conférence afin de montrer l'engagement profond du secteur privé pour éliminer le travail des enfants dans le monde.

Les préoccupations relatives au travail forcé sont également restées une priorité pour les membres de l'OIE. L'OIE a lancé une [publication conjointe avec l'OIT intitulée : Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale \(Déclaration EMN\) : Un outil d'auto-évaluation pour les entreprises](#).

Cet outil d'auto-évaluation a été développé pour soutenir les entreprises qui cherchent à évaluer leurs politiques et pratiques sociales par rapport aux orientations fournies dans la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale.

La Déclaration EMN est l'outil d'orientation le plus approfondi en matière de politique du travail et de l'emploi. C'est le seul instrument international dans ce domaine qui a été négocié et adopté par des gouvernements et des représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs du monde entier. À ce titre, la Déclaration fournit des orientations essentielles pour les entreprises.

## Entreprises et droits de l'homme

**L'OIE a été très active dans l'organisation des contributions au Forum des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme pour les régions d'Amérique latine, des Caraïbes, de l'Asie centrale et du Pacifique.**

Ces forums ont réuni des représentants d'organisations d'employeurs et des organes régionaux des Nations Unies afin de déterminer des feuilles de route régionales pour la prochaine décennie des entreprises et des droits de l'homme. Les participants, dont des dirigeants de l'OIE et des représentants d'organisations d'employeurs, ont discuté de la mise en œuvre de ces recommandations et se sont mis d'accord sur des actions spécifiques pour suivre les progrès et encourager la collaboration multipartite pour la prochaine décennie.

L'OIE a organisé un atelier de renforcement des capacités et a produit un [guide fondamental pour ses membres au Viet Nam](#) basé sur le séminaire concernant les principaux cadres/instruments internationaux et nationaux régissant la conduite responsable des entreprises, les rapports de durabilité et la lutte contre la corruption dans le pays. Ce rapport a été adapté pour les pays du Golfe et traduit en arabe.

« Les changements géopolitiques et les développements juridiques actuels font que l'expertise de l'OIE en matière de diligence raisonnable, de chaînes d'approvisionnement et de sécurité au travail est très appréciée par les entreprises partenaires et les organisations membres. »

Roberto Suárez Santos, Secrétaire général de l'OIE



### III Aider les entreprises à opérer avec succès dans un environnement mondial

## Réseau des entreprises partenaires

L'OIE a créé le Réseau des entreprises partenaires en 2013 pour permettre aux entreprises multinationales de s'engager bilatéralement dans le travail de l'OIE et de coopérer avec notre réseau mondial de membres, d'autres entreprises, les Nations Unies et des organisations et processus internationaux. Le programme offre également un moyen unique aux entreprises partenaires pour discuter de leurs intérêts et de leurs besoins et recevoir des conseils et des services personnalisés. Nos partenaires apportent également leur expertise, leurs expériences et leurs points de vue précieux aux Groupes de travail de l'OIE. Les entreprises partenaires participent souvent à la Conférence internationale du Travail dans le cadre de leur délégation nationale d'employeurs organisée par le membre de l'OIE du pays concerné.

Les entreprises partenaires reçoivent systématiquement les communications et les invitations de l'OIE tout au long de l'année à des discussions, des réunions et des événements et elles sont très actives aux côtés des membres pour apporter la perspective des entreprises aux positions et au travail de sensibilisation de l'OIE dans les principaux forums internationaux.

L'OIE tient à remercier les entreprises partenaires pour leur contribution permanente à l'enrichissement du travail de l'OIE: *Adecco Group, Baker McKenzie, The Coca-Cola Company, Deutsche Post DHL, Empresas Polar, Eversheds-Sutherland, Fasken Martineau, Fragomen Worldwide, International SOS, JTI International, Littler Mendelson, Nestlé, Philip Morris International, Randstad Holding, Repsol, Royal Dutch Shell, Samsung Electronics (Benelux), SHRM, The Walt Disney Company, Walmart et Worldwide ERC.*

## Groupe "Business and Industry" (B&I) (Commerce et industrie)

Le groupe B&I est l'un des 13 grands groupes de parties prenantes dont l'engagement est considéré par le Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies (DAES) comme faisant partie intégrante de la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (ODD).

Il a été facilité par la forte présence de l'OIE à New York ; l'OIE et l'USCIB coprésident le groupe B&I, qui compte d'autres organisations d'entreprises parmi ses membres. Le groupe B&I offre à l'OIE et à ses membres et partenaires des occasions supplémentaires de faire entendre la voix mondiale des entreprises et des employeurs lors des consultations formelles et informelles de l'ONU. Parmi les autres avantages de l'adhésion au réseau du groupe B&I figurent les invitations aux événements mensuels organisés par l'OIE, qui attirent généralement jusqu'à 50 participants membres du groupe B&I à chaque session.

Parmi les événements importants auxquels les membres du groupe B&I ont participé au cours de la période de référence, citons la participation au Forum politique de haut-niveau virtuel de 2021 et à l'événement parallèle organisé par l'OIE et l'USCIB. L'événement parallèle a rassemblé des dirigeants d'entreprises, d'organisations d'employeurs, du système multilatéral, et d'autres, afin d'explorer des moyens innovants pour les entreprises de s'associer afin de se relancer après la pandémie et des progrès perdus vers les ODD. Deux tables rondes ont porté sur 1) la reprise post Covid-19 et 2) l'innovation dans le secteur privé, y compris la lutte contre le changement climatique et la fracture numérique. L'événement a attiré plus de 200 participants.



## Groupe consultatif d'entreprises sur la migration

L'OIE a continué d'accueillir et de soutenir largement le *Business Advisory Group on Migration*. Ce Groupe consultatif vise à renforcer le dialogue et l'engagement entre le secteur privé et les gouvernements afin de sensibiliser sur le besoin d'aborder les priorités des entreprises dans ses domaines clés aux niveaux national, régional et mondial.

La signature d'un protocole d'accord avec l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) a constitué une étape importante au cours de la période considérée. Les dirigeants de l'OIE et de l'OIM ont cosigné un blog annonçant un partenariat élargi.

Au cours de la période de référence, notre réseau a fait des progrès considérables pour accroître sa visibilité, façonner le débat sur les politiques de migration de main-d'œuvre et renforcer la capacité des membres de l'OIE à s'engager auprès des gouvernements sur cette question par le biais d'un engagement politique, d'événements numériques de haut niveau et de publications. Au cours de cette période, le travail de sensibilisation efficace de notre réseau a consisté à diriger les contributions des entreprises à une campagne mondiale intitulée *It Takes a Community* (en anglais) gérée par le Forum mondial pour la migration et le développement (FMMD), l'OIM et le gouvernement du Canada. Le Groupe consultatif d'entreprises, en collaboration avec l'OIE, a produit plus de 20 vidéos, plusieurs blogs et une publication de référence dans le cadre de ses contributions à la campagne. L'OIE et les contributions du Groupe ont enregistré la plus grande visibilité de toutes les parties prenantes. Le Groupe consultatif a continué de contribuer au travail du FMMD sur les questions de gouvernance pendant sa période "dormante".

Le Guide pour les organisations d'employeurs sur la promotion de la gouvernance de la migration

de main-d'œuvre en Afrique a été lancé pour soutenir l'engagement des employeurs auprès des gouvernements sur les politiques de migration de main-d'œuvre. Pour s'appuyer sur les résultats des consultations des employeurs tout au long de l'année, le Groupe consultatif sur les migrations a organisé plusieurs dialogues/ateliers sous-régionaux au Kenya, en Afrique du Sud et en Côte d'Ivoire. Il a soutenu la rédaction de la Déclaration des employeurs africains en vue de sa présentation au Forum d'examen des migrations internationales 2022. Le Groupe a également organisé deux [concours OIE-Seedstars](#) et a élargi le soutien au réseau des anciens des start-ups de la migration.

## Réseau mondial des relations professionnelles et réseau mondial sur la sécurité et la santé au travail

Le Réseau mondial des relations professionnelles (GIRN) et le Réseau mondial sur la sécurité et la santé au travail (GOSH) de l'OIE ont organisé un événement hybride au cours de la période considérée. Ensemble, ils ont exploré et abordé les nombreux défis qui se posent dans le monde, en raison de la pandémie de Covid-19. L'espace sûr et confidentiel a permis à plus de 40 membres du réseau de partager leurs expériences et les enseignements tirés de la crise à ce jour, dans des domaines tels que le maintien de relations syndicales-patronales optimales, l'obligation vaccinale et les mesures de prévention, la manière d'évaluer les risques liés aux droits de l'homme lorsqu'il est impossible de procéder à des évaluations sur place, et les avantages et les inconvénients de l'audit et de l'évaluation à distance ou hybride dans ce domaine. Le Directeur général du BIT a pris la parole lors de la session conjointe pour faire part de ses préoccupations concernant les lacunes en matière de reprise après la pandémie de Covid-19. Un retour aux sessions en présentiel a eu lieu en mars et mai 2022.



# IV Notre gouvernance





### Conseil général

Le Conseil général est le principal organe de gouvernance de l'OIE. Se réunissant une fois par an et présidé par le/la Président(e), le Conseil rassemble les membres pour prendre les décisions recommandées par le Comité de direction et pour échanger des points de vue. Il adopte officiellement les positions politiques de l'OIE, le budget et les comptes, le plan de travail annuel, l'affiliation de nouveaux membres ainsi que l'élection des membres du Bureau, conformément aux Statuts.

Le Conseil général 2021 s'est réuni virtuellement le 1<sup>er</sup> juin 2021. La Chambre de Commerce et d'Industrie d'Angola a été acceptée comme nouveau membre de l'OIE.

Les nouveaux dirigeants ont pris leurs fonctions après le Conseil général 2021. Mme Michele Parmelee est devenue la première femme Présidente de l'OIE, tandis que Mme Renate Hornung-Draus est devenue la première femme Vice-présidente de l'OIE auprès de l'OIT.

Les Vice-présidents régionaux ont également été confirmés, comme suit:

- Afrique: Mme Jacqueline Mugo (Kenya)
- Asie: M. Hiroyuki Matsui (Japon)
- Europe & Asie centrale: M. Blaise Matthey (Suisse)
- Amérique latine: M. Alexandre Furlan (Brésil)
- Amérique du Nord: M. Peter Robinson (États-Unis)

De nouveaux membres titulaires ont été élus au Comité de direction pour le mandat 2021-2024. Il s'agit de Cas Coovadia (Afrique du Sud), Hicham Zouanat (Maroc), Daniel Funes de Rioja (Argentine) et Fernando Yllanes Martínez (Mexique).

Pour l'Asie, les membres sont Rajeev Dubey (Inde) et Khalifa Mattar (Émirats arabes unis)

Pour l'Europe et l'Asie centrale, les membres sont Henrik Munthe (Norvège) et Jože Smole (Slovénie).



## Comité de direction

Le Comité de direction comprend des membres élus et cooptés parmi les membres de l'OIE, assurant un équilibre géographique qui reflète le caractère mondial de l'Organisation. Les sessions du Comité de direction se tiennent généralement trois fois par an, en mars, mai/juin et octobre/novembre.

Les responsabilités du Comité de direction consistent notamment à veiller à ce que les objectifs de l'OIE et les décisions du Conseil général soient mis en œuvre et que l'Organisation fonctionne conformément à ses Statuts. En raison des perturbations continues dues à la crise mondiale de Covid-19, le Comité de direction s'est réuni trois fois par vidéoconférence et deux fois en format hybride au cours de la période considérée, afin d'assurer la continuité des activités, de préparer les élections des nouveaux membres du Conseil d'administration du BIT et du Comité de direction, et d'analyser les répercussions de la crise sur les membres et les partenaires, ainsi que sur le monde du travail.

Les nouveaux membres du Comité de direction ont entamé leur mandat de trois ans depuis le mois de juin 2021.

Les nouveaux membres de la Commission des finances (CF) ont été confirmés en juin 2021 :

### M. Blaise Matthey

Trésorier de l'OIE, Président de la CF

### M. Alexandre Furlan

Vice-président régional OIE pour l'Amérique latine

### Mme Jacqueline Mugo

Vice-présidente régionale OIE pour l'Afrique

### M. Peter Robinson

Vice-président régional OIE pour l'Amérique du Nord

### M. Rajeev Dubey

Membre OIE pour l'Asie.

## Groupes de travail

Les Groupes de travail de l'OIE ont évolué tout au long de l'année pour intégrer de nouvelles questions et mettre à jour les questions existantes afin de couvrir un champ d'activités plus large. Un Groupe de travail sur l'égalité de genre et la diversité a été créé pour définir la politique de l'organisation dans ce domaine. Ce Groupe s'appuie sur le travail fructueux du réseau "genre". En outre, le Groupe de travail sur l'Avenir du travail a élargi ses attributions et est désormais couvert par le Groupe de travail sur l'emploi, les compétences et l'avenir du travail. Ce changement est dû au grand nombre de contributions effectuées par l'OIE sur ce sujet au cours de l'année écoulée, au-delà de l'OIT.

## Membres du Comité de direction de l'OIE en mai 2022

### Mme Michele Parmelee

Présidente (États-Unis)

### Mme Renate Hornung-Draus

Vice-présidente de l'OIE auprès de l'OIT

### M. Hiroyuki Matsui

Vice-président régional (Asie)

### Mme Jacqueline Mugo

Vice-présidente régionale (Afrique)

### M. Alexandre Furlan

Vice-président régional (Amérique latine)

### M. Peter Robinson

Vice-président régional (Amérique du Nord)

### M. Blaise Matthey

Trésorier, Vice-président régional (Europe & Asie centrale)

### M. Cas Coovadia

Membre (Afrique du Sud)

### M. Rajeev Dubey

Membre (Inde)

### M. Daniel Funes de Rioja

Membre (Argentine)

### Mme Liu Hansong (Penny)

Membre, représentante CEC (Chine)

### M. Khalifa Khamis Mattar

Membre (Émirats arabes unis)

### Mme Marina V. Moskvina

Membre (Fédération de Russie)

### M. Henrik Munthe

Membre (Norvège)

### Mme Stefania Rossi

Membre (Italie)

### M. Jože Smole

Membre (Slovénie)

### Mme Anne Vauchez

Membre (France)

### M. Fernando Yllanes Martínez

Membre (Mexique)

### M. Hitcham Zouanat

Membre (Maroc)

### M. Alberto Echavarría

Membre co-opté (Colombie)

### M. José Alberto Gonzalez-Ruiz

Membre co-opté (Espagne)

### M. Andrew McKellar

Membre co-opté (Australie)

## Groupes de travail OIE 2021-2024

### Droits de l'homme et conduite responsable des entreprises

Mme Gabriella Rigg Herzog, USCIB (États-Unis)

### Relations

#### professionnelles

Mme Renate Hornung-Draus, BDA (Allemagne)

### Développement durable

Mme Elena Feoktistova, RSPP (Féd. de Russie)

### Migration internationale de main-d'œuvre

Mme Lindiwe Sephomolo, ALEB (Lesotho)

### Emploi, compétences et avenir du travail

M. Scott Barklamb, ACCI (Australie)

### Égalité de genre et diversité

Mme Anne Vauchez, MEDEF (France)

# V Nos Membres

Nous remercions nos membres  
pour leur soutien et leur engagement.



Afrique (39)	Asie (35)	Amériques (33)	Europe & Asie centrale (46)	Afrique (39)	Asie (35)	Amériques (33)	Europe & Asie centrale (46)
Confédération Générale des Entreprises algériennes	Australian Chamber of Commerce & Industry	Antigua & Barbuda Employers' Federation	Biznes Albania	Union Nationale du Patronat Mauritanien	Business New Zealand	Confederación Patronal de la República Mexicana	Lithuanian Confederation of Industrialists
Chamber of Commerce and Industry of Angola	Bahrain Chamber of Commerce & Industry	Unión Industrial Argentina	Business Confederation of Andorra	Mauritius Employers' Federation	Oman Chamber of Commerce & Industry	Consejo Superior de la Empresa Privada (Nicaragua)	FEDIL (Luxemburg)
Conseil National du Patronat du Bénin	Bangladesh Employers' Federation	Aruba Trade and Industry Association	Federation of Austrian Industry	Fédération des Chambres Marocaines de Commerce, de l'Industrie et de Services	Employers' Federation of Pakistan	Consejo Nacional de la Empresa Privada (Panama)	Business Confederation of Macedonia (North Macedonia)
Business Botswana	Cambodian Federation of Employers & Business Associations	Bahamas Chamber of Commerce and Employers' Confederation	National Confederation of Entrepreneurs (Employers') Organizations of Azerbaijan	Confédération générale des Entreprises du Maroc	Employers' Federation of Papua New Guinea	Federación de la Producción, la Industria y el Comercio (Paraguay)	Employers Organisation of Macedonia (North Macedonia)
Conseil national du Patronat Burkinabé (Burkina Faso)	China Enterprise Confederation/China Enterprise Directors Association	Barbados Employers' Confederation	Fédération des Entreprises de Belgique	Namibia Employers' Federation	Employers' Confederation of the Philippines	Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (Peru)	Malta Employers' Federation
Groupement Inter-Patronal du Cameroun	Fiji Commerce & Employers' Federation	Confederación de Empresarios Privados de Bolivia	Association of the Organisations of Bulgarian Employers	Conseil National du Patronat Nigérien	Qatar Chamber of Commerce and Industry	St. Lucia Employers' Federation	Montenegrin Employers Federation
Conseil National du Patronat Tchadien (Chad)	All India Organisation of Employers	National Confederation of Industry (CNI Brazil)	Croatian Employers' Association	Nigeria Employers' Consultative Association	Samoa Chamber of Commerce & Industry	St. Maarten Hospitality and Trade Association	Confederation of Netherlands Industry and Employers
Union Patronale et Interprofessionnelle du Congo	Employers' Federation of India	National Confederation of Transport (CNT Brazil)	Cyprus Employers and Industrialists Federation	Private Sector Federation Rwanda	Council of Saudi Chambers	Suriname Trade and Industry Associations	Confederation of Norwegian Enterprise
Confédération générale des entreprises de Côte d'Ivoire	Standing Conference of Public Enterprises (India)	Confederación de la Producción y del Comercio (Chile)	Confederation of Danish Employers	Conseil National du Patronat du Sénégal	Singapore National Employers' Federation	Employers' Consultative Association of Trinidad & Tobago	Employers of Poland
Fédération des Entreprises du Congo (DRC)	The Employers' Association of Indonesia	Asociación Nacional de Empresarios de Colombia	Estonian Employers' Confederation	Business Unity South Africa	Employers' Federation of Ceylon (Sri Lanka)	Cámara de Industrias del Uruguay	Business Confederation of Portugal
Confédération Nationale des Employeurs de Djibouti	Iranian Confederation of Employers' Associations	Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (Costa Rica)	Confederation of Finnish Industries	Sudanese Businessmen & Employers Federation	Chinese Taipei Federation of Industries	Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay	Employers Confederation Concordia (Romania)
Federation of Egyptian Industries	Iraqi Federation of Industries	Confederación Patronal de la República Dominicana	MEDEF (France)	Association of Tanzania Employers	Employers' Confederation of Thailand	United States Council for International Business	Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs
La Patronal (Equatorial Guinea)	Japan Business Federation (Keidanren)	Federación Nacional de Cámaras de Industrias y Producción del Ecuador	Georgian Employers' Association	Conseil National du Patronat du Togo	Federation of UAE Chambers of Commerce and Industry	Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela	National Association of Industry of San Marino
Federation of eSwatini Employers and Chamber of Commerce	Jordan Chamber of Industry	Asociación Nacional de la Empresa Privada (El Salvador)	Confederation of German Employers' Associations	Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat	Vietnam Chamber of Commerce and Industry		Serbian Association of Employers
Ethiopia Employers' Federation	Korea Enterprises Federation	Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (Guatemala)	Hellenic Federation of Enterprises (Greece)	Federation of Uganda Employers			Federation of Employers' Associations of the Slovak Republic
The Gambia Chamber of Commerce and Industry	Kuwait Chamber of Commerce & Industry	Association des Industries d'Haïti	BUSINESSHUNGARY	Zambia Federation of Employers			National Union of Employers (Slovakia)
Ghana Employers' Association	Association of Lebanese Industrialists	Consejo Hondureño de la Empresa Privada (Honduras)	National Association of Employers and Entrepreneurs (Hungary)	Employers Confederation of Zimbabwe			Association of Employers of Slovenia
Confédération Générale des Entreprises de Guinée	Malaysian Employers Federation	Jamaica Employers' Federation	SA-Business Iceland				Confederación Española de Organizaciones Empresariales (Spain)
Federation of Kenya Employers	National Federation of Maldivian Employers	Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos	Ibec (Ireland)				Confederation of Swedish Enterprise
Association of Lesotho Employers and Business	Union of Myanmar Federations of Chambers of Commerce and Industry		Manufacturers' Association of Israel				Union Patronale Suisse (Switzerland)
Groupement des Entreprises de Madagascar	Federation of Nepalese Chambers of Commerce & Industry		CONFINDUSTRIA (Italy)				Turkish Confederation of Employer Associations
Conseil National du Patronat du Mali			Business Association JIA (Kyrgyz Republic)				Federation of Employers of Ukraine
			Employers' Confederation of Latvia				Chamber of Commerce & Industry of Uzbekistan

## VI Message du Secrétaire général

Basé à Genève, le Secrétariat de l'OIE, sous la direction du Secrétaire général, est responsable, entre autres, de la mise en œuvre du plan de travail annuel par le biais du Cadre stratégique adopté par le Conseil général. Il est également responsable de l'administration quotidienne et de la gestion financière de l'organisation sous la supervision du Trésorier.





## Message du Secrétaire général

### *Travailler ensemble pour réussir*

Les crises se sont multipliées au cours de l'année dernière, mais elles ont également suscité de nouveaux appels visant à renforcer le multilatéralisme, les réponses réclamant une action collective. Par conséquent, la communauté de l'OIE est devenue encore plus unie et soudée au cours de la période 2021-2022, intensifiant son rôle de centenaire dans le système multilatéral.

Nous avons profité de la transformation numérique pour être encore davantage connectés à nos membres, en communiquant avec eux par de multiples canaux numériques. Nous avons également exploité cette transformation pour créer de nouveaux partenariats avec des agences des Nations Unies et des entreprises internationales. L'initiative conjointe de Microsoft illustre comment la technologie et l'expertise politique de l'OIE peuvent bénéficier aux deux institutions et à plus de 20 000 personnes en Afrique.

La première priorité de l'OIE est toujours d'être aux côtés de ses membres pour faire face aux perturbations dues à la pandémie, aux crises économiques et à un ordre mondial fondé sur des règles qui se retrouve menacé. Nous avons fourni l'expertise politique la plus récente sur des questions allant de ce que les employeurs doivent savoir sur la prévention sanitaire en matière de Covid aux mises à jour sur les développements dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme, en passant par la promotion de l'indépendance des différentes organisations d'employeurs au sein de l'OIT.

L'OIE s'est attachée à couvrir davantage de domaines politiques, tels que le commerce, la numérisation, le changement climatique et la transition juste. Nos efforts de promotion ont permis de sensibiliser davantage aux impacts de l'adaptation et de l'atténuation du changement climatique sur l'emploi et la continuité des activités. Nous avons renforcé le profil régional de l'ensemble des entreprises, les défis de

l'informalité et les opportunités commerciales émergentes dans différentes régions avec nos membres et nos partenaires internationaux.

Le soutien aux employeurs au sein de l'OIT est resté au cœur de notre travail. Nous avons obtenu des résultats importants lors des différentes sessions de la gouvernance de l'OIT, notamment un nouvel agenda des compétences et de la productivité. Nous continuerons à faire pression pour accroître la transparence et la bonne gouvernance, améliorer la représentation des personnes issues d'organisations d'employeurs parmi les cadres de l'OIT, faire de l'agenda des compétences et de la productivité une priorité à l'échelle de l'Organisation, et assurer une reprise centrée sur l'humain qui crée un environnement durable pour les entreprises.

L'OIE a fait entendre la voix des entreprises lors de rencontres internationales à l'ONU, au G20, au G7, lors de la COP26 et dans de nombreux autres forums mondiaux. Nous avons apporté des idées, influencé les agendas politiques et façonné des politiques qui soutiennent la libre entreprise et le développement durable et qui sont justes et bénéfiques pour les entreprises et la société. Nous continuons à renforcer notre partenariat et notre travail avec d'autres organisations internationales, dont les Nations Unies pour les droits de l'homme, l'Organisation mondiale du commerce, l'Organisation internationale de normalisation, ainsi que le mouvement syndical.

La force motrice de notre travail reste sans aucun doute nos valeurs pour un dialogue ouvert, des résultats orientés vers l'action et un engagement concerté. Au cours de l'année à venir, nous serons fidèles à ces valeurs et nous resterons une communauté unie afin de relever ensemble les défis historiques auxquels nous sommes aujourd'hui confrontés.

Bien cordialement,

Roberto Suárez Santos  
Secrétaire général

# VII Notre équipe



mai 2022



Roberto Suárez Santos  
Secrétaire général



Matthias Thorns  
Secrétaire général adjoint



María Paz Anzorreguy  
Directrice de coordination  
avec l'OIT



Jean Milligan  
Directrice des communications



Pierre Vincensini  
Conseiller principal



Luis Rodrigo Morales  
Conseiller principal



Akustina Morni  
Conseillère principale



Matias Espinosa  
Conseiller



Robert Marinkovic  
Conseiller



Amadou Sako  
Conseiller externe pour l'Afrique



Rita Yip  
Conseillère



Stéphanie Winet  
Head of Stakeholder Engagement  
GFMD Business Mechanism



Anetha Awuku  
Chef de projets OIE-UE



Chiara Cirelli  
Chef des Ressources Humaines



Gayatri Kanth  
Chef de projets



Patricia Rindlisbacher  
Chef de la comptabilité



Annatina Mayer  
Chef des finances



Valérie Gugl  
Chargée en communications



María Roldán  
Chargée en communications



Jason Pegat-Toquet  
Conseiller junior



Monique Depierre  
Assistante principale  
de direction



Marina Wiebusch de Faria  
Assistante de direction



Sam De Bastos  
Assistant en communications



Elodie Richter  
Assistante d'équipe

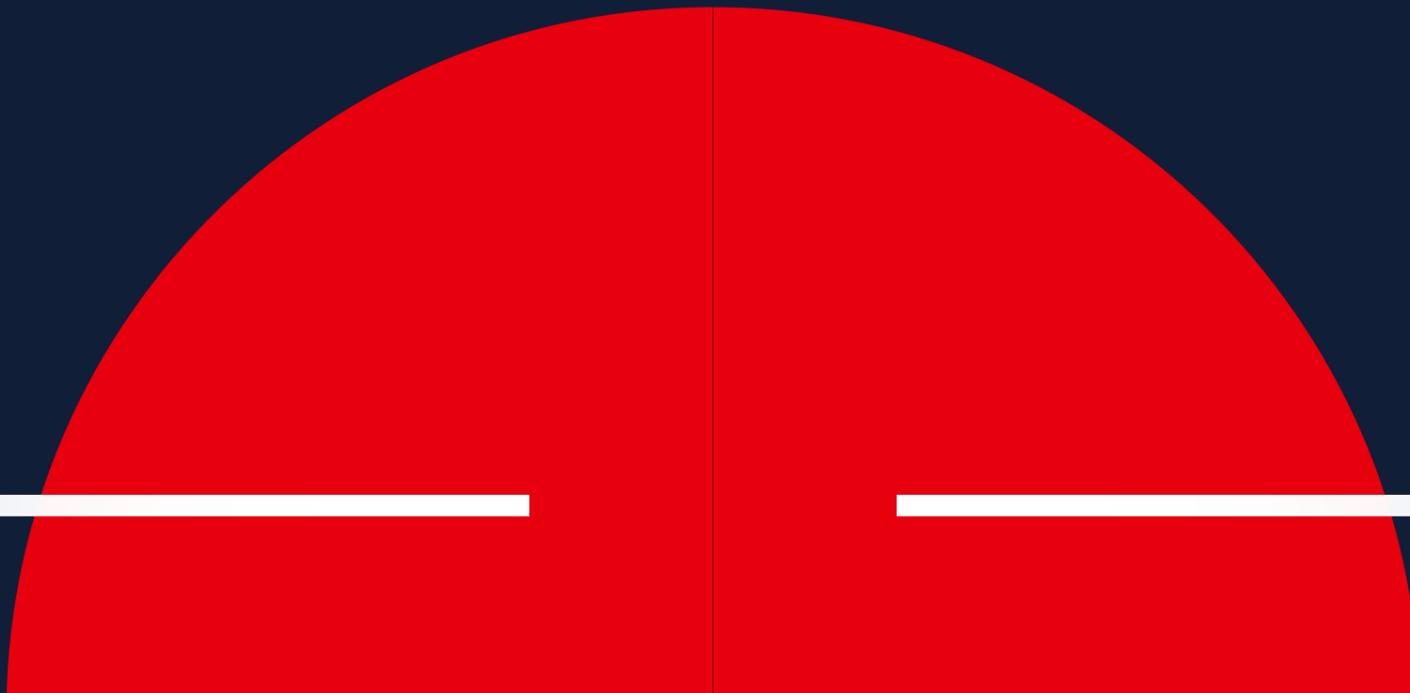


Bouchra Marclay  
Assistante d'équipe



Sylvia Rindlisbacher  
Assistante RH et comptabilité











A powerful  
and balanced  
voice for business

© OIE mai 2022

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

Avenue Louis-Casari 71 – CH-1216 Geneva | T +41 22 929 00 00 F +41 22 929 00 01 | [ioe@ioe-emp.com](mailto:ioe@ioe-emp.com) | [ioe-emp.org](http://ioe-emp.org)