



Ethical
Trading
Initiative

Respect
des travailleurs
à travers le monde

DEVOIR DE DILIGENCE EN MATIÈRE DE DES DROITS DE L'HOMME – GUIDE DE L'ETI

Executive Summary

Les entreprises évoluent dans un environnement de plus en plus complexe. La question des droits de l'homme est un élément relativement nouveau dans le domaine du devoir de diligence des entreprises, et cela nécessite de nouvelles politiques internes et de nouvelles pratiques, tant sur le périmètre interne des entreprises que dans leurs chaînes d'approvisionnement. Ces changements sont dictés par les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies et la nouvelle législation au Royaume Uni portant sur l'esclavage moderne et les droits de l'homme.

QU'EST-CE QUE LE DEVOIR DE DILIGENCE EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME?

Le devoir de diligence en matière de droits de l'homme est un ensemble de mesures prises par une entreprise pour à la fois identifier et agir en cas d'atteintes réelles et potentielles portées aux droits de l'homme des travailleurs. Ces mesures s'appliquent aux opérations internes à l'entreprise, à la chaîne d'approvisionnement et aux différents services externes utilisés par l'entreprise.

La plupart des méthodologies que nous voyons aujourd'hui et qui visent à appliquer un devoir de diligence sont utiles pour identifier et comprendre les risques mais ne comportent pas de mesures correctives ou préventives.

L'ETI recommande aux entreprises d'adopter une approche pour le devoir de diligence en matière de droits de l'homme fondée sur l'engagement et la collaboration avec de multiples parties prenantes tout au long des processus:

- D'évaluation des risques réels et potentiels
- d'identification du degré d'influence de l'entreprise, de ses responsabilités et des actions à prendre
- d'atténuation des risques et de soutien aux travailleurs impactés
- de contrôle, de reporting et d'amélioration continue

UNE APPROCHE NOUVELLE

L'approche recommandée par l'Ethical Trading Initiative pour appliquer ce devoir de diligence est holistique, inclusive et pragmatique en termes de coût pour l'entreprise. Elle est synonyme de meilleurs résultats aussi bien pour les travailleurs que pour l'entreprise car:

- Elle fait appel à un processus itératif basé sur la **découverte, la compréhension et l'action**, plutôt que de recourir à des systèmes plus passifs basés sur la conformité à des codes de conduite
- Elle permet de développer les **connaissances et les compétences internes**, plutôt que de sous-traiter la démarche;
- Elle offre une **meilleure analyse des risques et des impacts** grâce à l'implication de multiples parties prenantes dans la collecte d'informations lorsque les problèmes surviennent;
- Elle favorise une **meilleure prise de décision** quant aux solutions à adopter, grâce à l'implication des individus directement touchés
- Les **changements significatifs et durables** surviennent lorsque tous les acteurs ont leur mot à dire dans les solutions à apporter et prennent leur responsabilité afin de s'assurer que les mesures sont appliquées.
- Les entreprises qui dans leur reporting extra-financier démontreront leur engagement à s'attaquer à la racine des problèmes et à trouver des solutions en collaboration avec d'autres acteurs seront plus à même de **résister à un examen minutieux des médias, des ONG, des syndicats, des consommateurs et des investisseurs.**

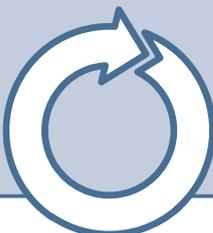
DEVOIR DE DILIGENCE EN MATIERE DE DES DROITS DE L'HOMME – GUIDE DE L'ETI

- Examiner les risques au niveau des différents pays
- Cartographier les chaînes d'approvisionnement et les services externes utilisés et établir des priorités
- Identifier les risques pour les travailleurs en fonction des secteurs, de la nature du travail, du type de travailleur, des relations de travail et de la dynamique du marché de l'emploi
- Identifier les causes directes et indirectes et les impacts
- Examiner les systèmes RH, en particulier les pratiques de contractualisation et de recrutement
- Évaluer les capacités des travailleurs à pouvoir exercer leur droit de liberté d'association et leur droit à la négociation collective
- Classer les risques en fonction de leur gravité et du degré de responsabilité de l'entreprise
- Analyser les données, identifier les mesures à prendre et les processus à mettre en place



01. Évaluer les risques réels et potentiels pour les droits de l'homme

- Effectuer un suivi des actions d'atténuation des risques et des actions correctives
- Examiner les circuits de prise de décision et les responsabilités internes (en particulier au niveau du senior management)
- Examiner les sources et systèmes de collecte d'informations - s'assurer que les informations collectées sont crédibles, vérifiables et pertinentes
- Analyser les informations collectées, tirer des enseignements, hiérarchiser les actions à mettre en place et la prévention à long terme
- Communiquer en interne et avec les partenaires commerciaux sur le devoir de diligence en matière de droits de l'homme
- Reporter publiquement les mesures prises pour protéger les droits de l'homme et pour lutter contre l'esclavage moderne
- Établir des partenariats et des actions collaboratives



04. Contrôler l'efficacité des actions, reporter et améliorer en continu

Les principales mesures que les entreprises devraient prendre pour prévenir, gérer et atténuer les atteintes portées aux droits dans l'homme dans le cadre de leurs propres opérations et de leurs chaînes d'approvisionnement.

02. Identifier le degré d'influence de l'entreprise, ses responsabilités et les mesures à prendre

- Evaluer l'étendue et la portée de la responsabilité de l'entreprise
- Evaluer le degré d'influence sur les fournisseurs, les agents et les sous-traitants
- Examiner les stratégies d'approvisionnement et les pratiques d'achat
- Etablir les processus pour contrôler l'amélioration des pratiques des fournisseurs ou mettre fin à la relation contractuelle si nécessaire
- Examiner la capacité du fournisseur à gérer les risques liés aux droits des travailleurs
- Examiner les politiques et les procédures afin de permettre aux travailleurs d'exercer leur droit de se syndiquer et de négocier collectivement
- Identifier les possibilités de collaboration
- Examiner les circuits de prise de décision, les responsabilités et les politiques internes et les processus de gestion des risques de l'entreprise



03. Atténuer les risques et fournir une solution aux travailleurs impactés

- Prendre des mesures immédiates pour atténuer les atteintes portées aux droits de l'homme
- Fournir des solutions aux travailleurs impactés (éviter la propagation de l'impact)
- Identifier des mesures pour améliorer les conditions de travail et les mettre en place
- Permettre aux travailleurs de pouvoir exercer leur droit de liberté d'association et leur droit à la négociation collective
- Former à la communication et à la négociation entre travailleurs et management
- Communiquer / collaborer avec d'autres parties prenantes (exemple: d'autres entreprises, des syndicats, des organismes gouvernementaux, des ONG, des experts, des initiatives multipartites)
- Créer / revoir les systèmes de remontée d'alertes et de résolution de problèmes





UNE BONNE APPLICATION DU DEVOIR DE DILIGENCE EST BENEFIQUE POUR LES ENTREPRISES

La démarche permet de développer les connaissances et la visibilité de l'entreprise sur sa chaîne d'approvisionnement; elle sécurise la chaîne d'approvisionnement en réduisant les risques de perturbation liés aux conflits avec les travailleurs; elle permet de mettre en place des systèmes qui améliorent la performance des fournisseurs; elle permet également une augmentation de la productivité, une diminution du taux de turnover des travailleurs et une amélioration des conditions de recrutement et de formation; elle permet enfin d'améliorer la réputation et la crédibilité de l'entreprise.

CRÉER UN ESPACE DE PARTAGE SUR ET EFFICACE

En tant qu'espace de dialogue et de collaboration entre entreprises, syndicats et ONG, l'ETI permet de s'assurer que les risques les plus importants pour les droits des travailleurs sont identifiés et adressés de manière efficace à tous les niveaux de la chaîne d'approvisionnement. La démarche définie par l'ETI est alignée sur son Base Code et ses Principes de mise en œuvre (eux-mêmes basés sur les Conventions de l'OIT), sur les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies, sur le guide de l'OCDE sur le devoir de diligence, sur le cadre RAFI défini par SHIFT et sur le Corporate Human Rights Benchmark.

Cette démarche permet aux entreprises de reporter et démontrer leur engagement à défendre les droits de l'homme et à lutter contre l'esclavage moderne, le travail forcé et la traite des êtres humains.

L'ETI délivre des formations et des services de conseils sur le devoir de diligence, l'esclavage moderne et les droits du travail.

Pour plus d'informations, veuillez consulter notre site internet ethicaltrade.org ou contacter eti@eti.org.uk

Supported by



Ethical Trading Initiative
8 Coldbath Square
Londres EC1R 5HL
Royaume Uni

+44(0) 20 7841 4350
ethicaltrade.org
eti@eti.org.uk
[@ethicaltrade](https://www.facebook.com/ethicaltrade)