

# FICHE PRATIQUE N°10 : DROITS HUMAINS DANS LA CHAÎNE DE VALEUR

## OBJECTIFS

Le travail forcé, le travail des enfants, les atteintes à la liberté syndicale ou à la liberté d'expression **constituent des violations des droits humains** encore répandues dans plusieurs régions du monde. La catastrophe du Rana Plaza, cette usine du Bangladesh dans laquelle plus d'un millier de salariés avaient trouvé la mort lors d'un effondrement, ou encore le scandale du travail forcé sur les chantiers de la Coupe du monde au Qatar, ont provoqué une prise de conscience sur les conditions de travail des sous-traitants des grandes entreprises européennes.

Dans une économie de marché mondialisée, **le respect des droits humains demeure un sujet complexe**, désormais encadré par certaines normes et dispositifs légaux. En 2024, ceux-ci ne concernent encore que les très grandes entreprises. Pour autant, de nombreuses entreprises de toutes tailles ressentent comme un devoir moral de s'impliquer pour que ces droits fondamentaux soient respectés, y compris par les organisations et/ou les personnes dont dépend leur activité.

## ÉTAPES

### 1. ÉTABLIR UNE CARTOGRAPHIE DES RISQUES

- **Cartographier sa chaîne de valeur** : qui sont mes fournisseurs, dans quels pays opèrent-ils, qui sont mes clients, de quels procédés dépend mon activité... Il s'agit d'appréhender l'ensemble de vos relations d'affaires, de vos zones d'activité, de vos flux et processus.
- **Identifier les risques associés** : caractériser les risques envers les droits Humains et les Libertés Fondamentales résultant de cette chaîne de valeur (activités de la société, de ses filiales, de ses sous-traitants, de ses fournisseurs et de ses clients). Il est possible de s'appuyer sur des rapports d'ONG relatifs à des pays, des régions, ou aux conditions de travail d'une industrie en particulier.
- **Évaluer ces risques** : déterminer des seuils qui vous permettront d'évaluer la gravité du risque s'il venait à se matérialiser (quel serait son ampleur, peut-il être corrigé...) et la probabilité qu'il survienne. L'évaluation peut être menée en interne ou impliquer des parties prenantes externes (ONG, fédérations professionnelles...).

Pour repenser la place de l'entreprise dans la société : Guide CCI ([cci.fr](http://cci.fr))

Pour vérifier ses obligations : Plan de vigilance - Portail RSE ([beta.gouv.fr](http://beta.gouv.fr))

Contraintes et opportunités pour les ETI, PME et PMI : [bpifrance.fr](http://bpifrance.fr) (Guide devoir de vigilance Partie 3)

## 2. DES MESURES ADAPTÉES POUR RÉPONDRE À CES RISQUES

Réaliser une cartographie aura permis de hiérarchiser les risques. Désormais, l'entreprise pourra mettre en place des mesures pour prévenir, atténuer ou remédier ces risques.

- **Définir et diffuser un Code Éthique** : ce document peut permettre de formaliser et diffuser les principes et standards éthiques de l'entreprise. Ce Code peut notamment faire référence à la Déclaration universelle des droits de l'homme et aux conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail. Ces principes doivent servir de boussole, notamment pour le management (ex : décision de reconduire ou non un contrat avec un fournisseur dont les pratiques sociales sont mises en cause).

*Bonne pratique : le traduire dans la ou les langues des pays où les principaux risques peuvent survenir.*

- **Formaliser une Charte Fournisseurs** : si les risques sont majoritairement situés dans la chaîne d'approvisionnement, ce Code peut être complété d'une « Charte fournisseurs », qui décrira plus en détail les exigences de l'entreprise concernant le respect des droits humains.

- **Campagnes d'audit** : les processus ou tiers les plus à risque peuvent faire l'objet d'audits sociaux menés en interne ou, pour une assurance plus importante, par un tiers indépendant.

- **Accompagner ses partenaires** : dans une démarche collaborative, l'entreprise peut décider d'accompagner ses fournisseurs et sous-traitants dans l'amélioration des conditions de travail de leurs salariés, via le partage de bonnes pratiques ou le suivi d'indicateurs partagés.

- **Définir des critères sociaux de sélection** : la prévention des risques peut débuter en amont de la contractualisation, par l'intégration de critères sociaux (ex : existence d'un système d'alerte éthique, certifications sociales...)

- **Participer à des initiatives sectorielles** : certaines initiatives permettent de mutualiser les audits ou encore partager les connaissances et les meilleures pratiques.

## 3. SUIVRE LES MESURES ET ÉVALUER LEUR EFFICACITÉ

Pour inscrire cette démarche dans le temps, il est important de la considérer comme relevant de la performance de l'organisation, et donc d'y associer des indicateurs de moyens et de résultats, ainsi qu'une gouvernance dédiée.

- **La définition des rôles et responsabilités de chacun** dans la mise en œuvre de ces mesures est une étape importante : qui identifie, qui évalue, qui est responsable du suivi...

- **Déterminer les modalités et la fréquence** du déroulé du plan d'actions.

- **Définir des indicateurs de moyen et de résultats** : objectifs de formation des responsables-clés (et taux d'atteinte), part des fournisseurs avec une certification sociale, délai de mise en place de critères sociaux dans les appels d'offres et part des appels d'offres comprenant des critères sociaux...