Guide OCDE sur le devoir de diligence applicable aux chaînes d'approvisionnement responsables dans le secteur de l'habillement et de la chaussure



OCDE

Guide OCDE sur le devoir de diligence applicable aux chaînes d'approvisionnement responsables dans le secteur de l'habillement et de la chaussure

OCDE
DES POLITIQUES MEILLEURES POUR UNE VIE MEILLEURE

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les interprétations exprimées ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document, ainsi que les données et cartes qu'il peut comprendre, sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Merci de citer cet ouvrage comme suit :
OCDE (2018), *Guide OCDE sur le devoir de diligence applicable aux chaînes d'approvisionnement responsables dans le secteur de l'habillement et de la chaussure*, Éditions OCDE, Paris.
http://dx.doi.org/10.1787/9789264290648-fr

ISBN 978-92-64-29059-4 (imprimé)
ISBN 978-92-64-29064-8 (PDF)

Crédits photo : Couverture © kieferpix/iStock/Thinkstockphotos.com

Les corrigenda des publications de l'OCDE sont disponibles sur :
www.oecd.org/about/publishing/corrigenda.htm.

© OCDE 2018

La copie, le téléchargement ou l'impression du contenu OCDE pour une utilisation personnelle sont autorisés. Il est possible d'inclure des extraits de publications, de bases de données et de produits multimédia de l'OCDE dans des documents, présentations, blogs, sites internet et matériel pédagogique, sous réserve de faire mention de la source et du copyright. Toute demande en vue d'un usage public ou commercial ou concernant les droits de traduction devra être adressée à *rights@oecd.org*. Toute demande d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales devra être soumise au Copyright Clearance Center (CCC), *info@copyright.com*, ou au Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC), *contact@cfcopies.com*.

Avant-propos

Le Guide OCDE sur le devoir de diligence applicable aux chaînes d'approvisionnement responsables dans le secteur de l'habillement et de la chaussure (désigné ci-après par « ce Guide ») a pour but d'aider les entreprises du secteur de l'habillement et de la chaussure à mettre en œuvre les recommandations des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales portant sur l'application du devoir de diligence tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Il vise également à éviter les incidences négatives liées aux activités et aux modes d'approvisionnements de ces entreprises, et propose de traiter ces incidences négatives. Ce guide s'inscrit dans la continuité des Principes directeurs de l'OCDE, l'objectif étant de garantir que les entreprises du secteur de l'habillement et de la chaussure exercent leurs activités dans le respect des politiques publiques nationales, et que , la confiance mutuelle entre les entreprises et les sociétés au sein desquelles elles opèrent soit renforcée. Ce Guide aidera également les entreprises à mettre en œuvre les recommandations relatives au devoir de diligence figurant dans les Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Le contenu de ce Guide est par ailleurs conforme à celui de la Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail, à celui des Conventions et Recommandations de l'OIT, et à celui de la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale. Avec ses modules sur l'exercice du devoir de diligence dans certaines zones à risques spécifiques, ce Guide se veut exhaustif pour permettre aux entreprises du secteur de l'habillement et de la chaussure d'exercer leurs activités et de s'approvisionner de manière responsable.

Ce Guide est le fruit d'un processus multipartite impliquant des pays membres et non-membres de l'OCDE, ainsi que des représentants d'entreprises, de syndicats et de la société civile. Il a été supervisé par le Groupe de travail sur la conduite responsable des entreprises. Un groupe consultatif multipartite, présidé par l'Allemagne, a été établi en mars 2015 pour appuyer la rédaction de ce Guide. Le contenu de ce Guide a été régulièrement soumis à l'appréciation des membres du Groupe consultatif et

à d'autres experts, notamment lors de la Table ronde sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables dans le secteur de l'habillement et de la chaussure les 1 et- 2 octobre 2015, et lors d'une consultation publique ayant eu lieu de février à mars 2016. Au vu de ces consultations, il a été décidé de proposer un Guide au contenu pragmatique, qui mette l'accent sur des approches constructives et collaboratives pour résoudre des problèmes complexes.

Ce Guide s'appuie sur le rapport détaillé que les Points de contact nationaux pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales en France et en Italie ont rédigé au sujet de l'application des Principes directeurs de l'OCDE dans le secteur de l'habillement et de la chaussure, ainsi que sur divers travaux phares produits en Allemagne, en Belgique, au Canada, au Danemark, aux États-Unis, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni, en Suède, et dans l'Union Européenne. Il fait suite aux déclarations des Points de contact nationaux pour les Principes directeurs de l'OCDE en juin 2013 et 2014 après l'effondrement tragique du Rana Plaza, au Communiqué ministériel sur la conduite responsable des entreprises adopté le 26 juin 2014, ainsi qu'à la Déclaration des dirigeants du G7 adoptée les 7-8 juin 2015 à Schloss Elmau, qui saluait les mesures prises par la communauté internationale pour inciter l'ensemble des acteurs du secteur de l'habillement et de la chaussure à appliquer les normes du devoir de diligence.

Ce Guide a reçu l'approbation du Groupe de travail sur la conduite responsable des entreprises le 24 Octobre 2016, et celle du Comité de l'investissement le 17 Janvier 2017.

L'OCDE a développé plusieurs guides sur-mesure pour aider les entreprises à mettre en place des chaînes d'approvisionnement responsables dans d'autres secteurs, à savoir : l'agriculture ; les industries extractives, et surtout les minerais issus de zones de conflit ou à haut risque ; la finance.

Sommaire

Recommandation du conseil relative au Guide OCDE sur le devoir de diligence applicable aux chaînes d'approvisionnement responsables dans le secteur de l'habillement et de la chaussure 9

Termes clés 13

Présentation du Guide 17

Contexte 17
Objectif du Guide 17
Cible 18
Bases du Guide 19
Conformité légale 20
Bénéfices 20
Structure du Guide 22

Introduction au devoir de diligence selon les Principes directeurs de l'OCDE et concepts clés de la mise en œuvre du devoir de diligence 23

Le devoir de diligence selon les Principes directeurs de l'OCDE 25
L'engagement d'un dialogue constructif avec les parties prenantes 27
Collaborer avec les acteurs du secteur dans le cadre du devoir de diligence 29
La question du genre dans le cadre du devoir de diligence 34

Section I
Fondements du devoir de diligence dans le secteur de l'habillement et de la chaussure

1. **Intégrer la notion de conduite responsable des entreprises dans la politique de l'entreprise et dans son système de gestion** 37
2. **Identifier les dommages réels et potentiels liés aux activités de l'entreprise et à sa chaîne d'approvisionnement** 46
3. **Faire cesser, prévenir ou atténuer les dommages liés aux activités ou à la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise** 70
4. **Contrôler** 87
5. **Communiquer** 93
6. **Réparer un dommage ou s'associer à sa réparation** 98

Section II
Modules sur les risques sectoriels

Module 1. **Travail des enfants** 111
Module 2. **Harcèlement sexuel, violences sexuelles ou violences fondées basées sur le genre, sur le lieu de travail** 123
Module 3. **Travail forcé** 134
Module 4. **Temps de travail** 144
Module 5. **Santé et sécurité au travail** 148
Module 6. **Syndicats et négociation collective** 156
Module 7. **Rémunérations** 163

Introduction aux modules environnementaux 172
Module 8. **Produits chimiques dangereux** 174
Module 9. **Eau** 180
Module 10. **Émissions de gaz à effet de serre** 186
Module 11. **Corruption** 192
Module 12. **Approvisionnement responsable auprès de travailleurs à domicile** 201

Tableaux

1. Informations à collecter et à stocker pour les besoins du devoir de diligence 45
2. Risques du secteur de l'habillement et de la chaussure 49
3. Facteurs susceptibles d'influer sur les modalités et le champ d'application du devoir de diligence 52
4. Facteurs susceptibles d'influer sur les modalités et le champ d'application du devoir de diligence dans le cadre des études d'évaluation des fournisseurs 65
5. Facteurs susceptibles d'influer sur les modalités et le champ d'application du devoir de diligence, ainsi que sur la compréhension du contexte opérationnel 67
6. Part de responsabilité dans le dommage et mesures à prendre en conséquence 68
7. Facteurs susceptibles d'influer sur les modalités et le champ d'application du devoir de diligence, ainsi que sur la prévention et l'atténuation des risques liés à la chaîne d'approvisionnement d'une entreprise 84
8. Composantes des critères que les dispositifs internes de gestion des plaintes doivent impérativement respecter 101

9. Facteurs susceptibles d'aggraver les risques de travail des enfants dans le secteur de l'habillement et de la chaussure* 112
10. Harcèlement sexuel et violences sexuelles ou violences fondées sur le genre... 125
11. Facteurs de risques de travail forcé dans le secteur de l'habillement et de la chaussure 136
12. Description des politiques et pratiques antisyndicales 159
13. Exemples de mesures pour réduire les émissions de CO2 et suivre les progrès enregistrés à chaque étape du cycle de vie d'un produit ... 188
14. Facteurs de risques de corruption 194
15. Facteurs de risques 195

Encadrés

1. Droit de la concurrence et conduite responsable des entreprises 32
2. Politique de sous-traitance et autres processus du devoir de diligence 39
3. Mécanismes d'évaluation et de traitement des risques de dommages liés à des entreprises de rang 2 et au-delà (ex : matières premières) 61
4. Prévenir toute contribution à un dommage en adoptant des pratiques d'achat responsables 76
5. Mettre en place des mesures de contrôle en cas d'approvisionnement par le biais d'intermédiaires 79
6. Modalités du devoir de diligence selon l'influence de l'entreprise 85
7. Le rôle de l'État dans l'accès aux voies de recours 99
8. Distinguer les systèmes de première alerte et les voies de recours 104
9. Organisation des dispositifs multipartites systèmes de gestion des plaintes 105
10. Discrimination et discrimination fondée sur le genre 131
11. Facteurs susceptibles de mener à du temps de travail excessif lors de la fabrication de vêtements et de chaussures 145
12. Recommandations pour les petites et moyennes entreprises (PME) 154
13. Protocoles d'accord 161
14. Identification des pays d'approvisionnement à haut risque 169
15. Cadre d'action pour la prévention et l'atténuation des risques de violation des droits de l'homme et du travail en cas de collaboration avec des travailleurs à domicile 201

Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (Principes directeurs de l'OCDE) figurent parmi les quatre parties de la Déclaration de l'OCDE et les Décisions sur l'investissement international et les entreprises multinationales (ci-après « la Déclaration »), adoptée en 1976. Les adhérents de la Déclaration recommandent aux entreprises multinationales (EMN) d'observer les principes et normes édictés dans les Principes directeurs, lesquels visent à garantir l'ouverture et la transparence de l'environnement des investissements internationaux, et à encourager les EMN à contribuer positivement au progrès économique, environnemental et social. La Déclaration compte aujourd'hui 46 adhérents – dont 35 membres et 11 non-membres de l'OCDE. Les Principes directeurs de l'OCDE ont été révisés à plusieurs reprises – la dernière fois en 2011. Ils constituent l'ensemble le plus complet de recommandations émises par des gouvernements pour définir la conduite responsable des entreprises (CRE). Ils couvrent neuf grands sujets : divulgation d'informations, droits de l'homme, emploi et relations avec les partenaires sociaux, environnement, lutte contre la corruption et les pots-de-vin, intérêts des consommateurs, science et technologie, concurrence et fiscalité. Ils contiennent des recommandations que les gouvernements adressent aux EMN exerçant leurs activités sur leur territoire ou à partir de ces derniers.

Conformément à la Décision du Conseil sur la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, les adhérents ont l'obligation de nommer un Point de contact national (PCN) chargé d'appuyer la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE par le déploiement d'activités de promotion=, par le traitement des demandes de renseignements, et par une contribution à la résolution des problèmes soulevés par leur mise en œuvre dans certains cas particuliers. Les Principes directeurs de l'OCDE sont le premier instrument international à intégrer la notion de diligence raisonnable fondée sur les risques au domaine de l'éthique des entreprises et de la lutte contre les incidences négatives des activités de ces dernières.

Recommandation du conseil relative au Guide OCDE sur le devoir de diligence applicable aux chaînes d'approvisionnement responsables dans le secteur de l'habillement et de la chaussure

Le 17 mai 2017

LE CONSEIL,

VU l'Article 5b) de la Convention de l'Organisation de coopération et de développement économiques du 14 décembre 1960 ;

VU la Déclaration sur l'investissement international et les entreprises multinationales [C(76)99/FINAL], la Décision du Conseil relative aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales [C(2000)96/FINAL, telle que modifiée par C/MIN(2011)11/FINAL] (ci-après "Décision sur les Principes directeurs"), la Convention sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales, la Recommandation du Conseil relative au Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque [C/MIN(2011)12/FINAL, telle que modifiée par C(2012)93], la Recommandation du Conseil relative au Cadre d'action pour l'investissement [C(2015)56/REV1], la Recommandation du Conseil sur le Guide OCDE-FAO pour des filières agricoles responsables [C(2016)83] et la Recommandation du Conseil relative au Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour un engagement constructif des parties prenantes dans le secteur extractif [C(2016)100] ;

RAPPELANT que l'objectif commun des gouvernements qui recommandent le respect des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (ci-après « Principes directeurs ») est de promouvoir la conduite responsable des entreprises ;

RAPPELANT EN OUTRE que la Décision sur les Principes directeurs stipule que le Comité de l'investissement doit, en coopération avec les Points de contact nationaux, poursuivre un agenda proactif en collaboration avec les parties prenantes afin

de promouvoir le respect effectif par les entreprises des principes et standards inclus dans les Principes directeurs concernant certains produits, régions, secteurs ou industries ;

CONSIDÉRANT les efforts de la communauté internationale, en particulier de l'Organisation internationale du Travail, pour promouvoir des chaînes d'approvisionnement responsables dans le secteur de l'habillement et de la chaussure ;

RECONNAISSANT que la construction de chaînes d'approvisionnement responsables dans le secteur de l'habillement et de la chaussure est essentiel pour le développement durable, pour la promotion d'une croissance inclusive, en particulier pour les femmes qui constituent la majorité écrasante des employés dans ce secteur ; pour le respect des droits de l'Homme et droits du travail, ainsi que pour respecter les standards internationaux en matière environnementale ;

RECONNAISSANT que les gouvernements, les entreprises, les organisations de la société civile et les organisations internationales peuvent tirer profit de leurs compétences et de leurs rôles respectifs pour construire des chaînes d'approvisionnement responsables dans le secteur de l'habillement et de la chaussure qui bénéficient à la société dans son ensemble ;

NOTANT que l'exercice du devoir de diligence est un processus continu, proactif et réactif à travers lequel les entreprises peuvent prévenir ou atténuer les impacts négatifs, y compris ceux relatifs aux droits de l'homme, aux droits du travail, à la protection de l'environnement, et à la corruption et aux pots-de-vin dans les activités de l'entreprise ou dans leurs chaines d'approvisionnement ;

VU le Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables dans le secteur de l'habillement et de la chaussure [C(2017)63/ADD1] (ci-après « Guide ») qui peut être modifié si nécessaire par le Comité de l'investissement ;

NOTANT que ce Guide propose un cadre pour l'exercice du devoir de diligence basé sur les risques qui décrit les étapes que les entreprises doivent suivre pour identifier, évaluer, atténuer et rendre compte des impacts négatifs réels et potentiels de leurs activités ou de leurs relations d'affaires, ainsi que des mesures détaillées leur permettant de prévenir ces impacts en relation avec le travail des enfants, le harcèlement sexuel et les violences sexuelles ou basées sur le genre sur le lieu de travail, le travail forcé, le temps de travail, la santé et la sécurité au travail, les syndicats et la négociation collective, les rémunérations, les produits chimiques dangereux, l'eau, les émissions de gaz à effet de serre, la corruption, et l'approvisionnement responsable auprès de travailleurs à domicile.

Sur proposition du Comité de l'investissement :

I. **RECOMMANDE** que les Membres et non-Membres adhérant à cette Recommandation (ci-après "Adhérents") et, le cas échéant, leurs Points de contact nationaux (ci-après "PCN"), promeuvent activement l'utilisation du Guide par les entreprises exerçant leurs activités sur leur territoire ou à partir de celui-ci avec pour objectif de s'assurer que ces dernières observent les standards internationaux de conduite responsable des entreprises dans les chaînes d'approvisionnement responsables dans le secteur de l'habillement et de la chaussure afin de prévenir les impacts négatifs de leurs activités et de contribuer au développement durable ;

II. **RECOMMANDE**, en particulier, que les Adhérents prennent des mesures pour appuyer activement l'adoption du cadre sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables dans le secteur de l'habillement et de la chaussure qui est établi dans le Guide par les entreprises opérant dans ou à partir de leurs territoires ;

III. **RECOMMANDE** que les Adhérents et, le cas échéant, les PCN, avec l'appui du Secrétariat de l'OCDE, assurent la dissémination la plus large possible du Guide et son utilisation active par les entreprises (ces dernières incluent, de manière non exhaustive, les producteurs de matières premières et de fibres, les entreprises de transformation des matières premières, les fabricants de tissus, les fabricants de composants, les fabricants de vêtements et de chaussures, les marques, les détaillants et leurs intermédiaires) et soutiennent l'utilisation du Guide par les parties prenantes telles que les associations industrielles, les syndicats, les organisations de la société civile, et des initiatives sectorielles et multipartites, et font rapport régulièrement au Comité de l'investissement sur les activités de dissémination et de mise en œuvre du Guide ;

IV. **INVITE** les Adhérents et le Secrétaire général à diffuser cette Recommandation ;

V. **INVITE** les non-Adhérents à prendre dûment en compte et la présente Recommandation et à y adhérer ;

VI. **CHARGE** le Comité de l'investissement de suivre la mise en œuvre de la Recommandation et de faire rapport au Conseil au plus tard cinq ans après son adoption et en tant que de besoin par la suite.

Termes clés

Approvisionnement direct	L'entreprise est directement liée par contrat avec son fournisseur.
Approvisionnement indirect	L'entreprise se fournit en produits (ex : matières premières, produits finis) par le biais d'un intermédiaire.
Atténuation	Désigne les mesures prises pour réduire ou éliminer les dommages en cas d'incident. Les mesures d'atténuation peuvent être prises avant, pendant ou après l'incident, toujours dans le but d'en limiter les dommages.
Devoir de diligence	On entend par devoir de diligence le processus qui permet aux entreprises d'identifier, de prévenir et d'atténuer les incidences négatives, réelles ou potentielles, de leurs activités, ainsi que de rendre compte de la manière dont elles abordent cette question. Le devoir de diligence peut être intégré aux systèmes généraux de gestion des risques des entreprises, à condition d'aller au-delà de l'identification et de la gestion des risques matériels des entreprises elles-mêmes, et de tenir compte également des risques de dommages liés aux domaines visés par les Principes directeurs de l'OCDE. (Principes directeurs de l'OCDE, II, Commentaire 14)
Discrimination	Selon la Convention n°111 de l'OIT, le terme « discrimination » comprend toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale (entre autres), « qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession ».
Discrimination basée sur le genre	Toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Le terme s'applique même dans les cas où la discrimination n'est pas intentionnelle. Cela signifie qu'un traitement identique ou neutre des femmes et des hommes peut constituer une discrimination à l'égard des femmes s'il a pour but ou pour effet d'empêcher les femmes d'exercer un droit ; en

	effet, un tel traitement ne tiendrait pas compte de la préexistence des désavantages et des inégalités fondés sur le genre que subissent les femmes. (Convention de l'ONU sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes)
Dommage	Ce Guide utilise le terme « dommage » pour désigner les incidences négatives.
Engagement d'un dialogue constructif avec les parties prenantes	L'engagement d'un dialogue constructif avec les parties prenantes suppose une communication réciproque et la bonne foi de tous les participants. (Principes directeurs de l'OCDE, Commentaire, 25)
Fondée sur les risques	Signifie que les procédures mises en œuvre par les entreprises pour exercer leur devoir de diligence doivent être proportionnées à la gravité des dommages visés.
Fournisseur	Par souci de simplicité, ce Guide utilise le terme « fournisseur » pour désigner toutes les relations d'affaire qui fournissent un produit ou un service à une entreprise, directement ou indirectement. Le terme « fournisseur » peut ainsi désigner des fabricants, des producteurs de textile, des agriculteurs, mais aussi des intermédiaires comme des acheteurs, des prestataires logistiques, ainsi que des marchands internationaux et des entreprises de transformation de marchandises.
Goulot d'étranglement	On peut identifier les goulots d'étranglement d'une entreprise en tenant compte des éléments suivants : • points clés de la transformation des matériaux dans la chaîne d'approvisionnement • étapes de la chaîne d'approvisionnement dans lesquelles un nombre relativement faible d'acteurs traite la majorité des produits • étapes de la chaîne d'approvisionnement offrant une certaine visibilité et un certain contrôle sur les conditions de production et de commercialisation en amont.
Incidences négatives	S'applique aux questions ayant trait aux incidences négatives couvertes par les Principes directeurs de l'OCDE, qui incluent la divulgation publique d'informations ; les droits de l'homme ; l'emploi et les relations avec les partenaires sociaux; l'environnement ; la lutte contre la corruption, la sollicitation de pots-de-vin et l'extorsion ; intérêts des consommateurs. Ce Guide utilise le terme « dommage » pour désigner les incidences négatives.

Influence	On considère qu'il y a influence lorsqu'une entreprise a la capacité de faire modifier les pratiques néfastes de l'entité responsable d'un dommage. (Principes directeurs de l'OCDE, Commentaire, 19)
Parties prenantes	Incluent les personnes ou groupes qui sont ou peuvent être impactés directement ou indirectement par les activités de l'entreprise et de ses interlocuteurs.
Plan d'action correctif	Plan d'action incluant une feuille de route pratique et un échéancier précis pour prévenir ou atténuer des dommages.
Prévention	Désigne les mesures prises pour empêcher qu'un dommage se produise ou se reproduise. En d'autres termes, les mesures de prévention doivent être prises avant que le dommage ne se produise. Ce Guide utilise le terme « prévenir » de manière large, pour désigner toute mesure visant à empêcher qu'un dommage se produise.
Recours	Désigne le fait de mettre en place des solutions pour réparer des dommages.
Relations d'affaires	Inclut les relations avec les partenaires commerciaux, les acteurs de la chaîne d'approvisionnement, et tout autres acteur privé ou public directement lié aux activités, produits ou services de l'entreprise. Peut inclure les fournisseurs ou toute autre entreprise de la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise. (Principes directeurs de l'OCDE, IV, Commentaire 45)
Risque	Ce Guide utilise le terme « risque » pour désigner le risque d'exposer des individus, des organisations ou des communautés à des dommages liés aux droits de l'homme, au droit du travail et à l'environnement. Ce Guide ne traite pas des risques pesant sur les entreprises elles-mêmes.
Risques d'un sous-secteur	Risques qui sont spécifiques à un sous-secteur donné du secteur de l'habillement et de la chaussure tel que les vêtements de sport, les chaussures, les uniformes, etc.
Risques sectoriels	Désigne les risques qui prévalent dans un secteur donné. Les risques du secteur de l'habillement et de la chaussure incluent, sans s'y limiter : le travail des enfants, la discrimination, le travail forcé, le temps de travail excessif, les blessures et problèmes de santé liés aux travail, la violation du droit de créer ou de rejoindre un syndicat ou une organisation représentative ou d'adhérer à celui ou celle de son choix, la violation du droit à la négociation collective, la violation des lois sur le salaire minimum, le versement de rémunérations qui ne permettent pas aux salariés de subvenir à leurs besoins élémentaires ni à ceux de leur famille, les produits chimiques dangereux, la consommation d'eau, la pollution de l'eau, les émissions de gaz à effet de serre, la

	corruption. Des mesures de diligence ciblées, adaptées à chacun des risques du secteur de l'habillement et de la chaussure, sont présentées dans la Section II, Modules sur les risques sectoriels.
Sous-traitance	Quand une personne ou une entreprise fournit un service ou mène des activités nécessaires à la réalisation d'un contrat d'une autre entreprise.
Traçabilité	Processus par lequel les entreprises contrôlent leurs matériaux et produits, et les conditions dans lesquelles ils ont été produits, tout au long de la chaîne d'approvisionnement.
Travail forcé	Tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de son plein gré. (OIT, Convention n°29 sur le travail forcé, 1930)

Présentation du Guide

Contexte

Le secteur de l'habillement et de la chaussure emploie des millions de travailleurs peu qualifiés, dont beaucoup de femmes, et est utilisé, dans de nombreux pays, comme point d'entrée sur le marché par les acteurs de l'économie informelle. Les entreprises du secteur ont la capacité, par leurs activités et leurs approvisionnements, de générer de la croissance, de créer de l'emploi et de développer les compétences de leurs employés. Cependant ces activités ont aujourd'hui plus d'incidences négatives que positives sur les droits de l'homme, les conditions de travail et l'environnement, et ce tout au long de la chaîne d'approvisionnement du secteur. Si les entreprises du secteur ont conscience des incidences négatives de leurs activités, les caractéristiques des chaînes d'approvisionnement internationales actuelles – production divisée en différentes étapes dans divers pays, délais serrés, relations acheteur-fournisseur de court-terme – peuvent réduire la visibilité et le contrôle que les entreprises exercent sur leur chaîne d'approvisionnement. Afin de ne pas empêcher les entreprises de prendre leurs responsabilités, il est nécessaire, tout au long de la chaîne d'approvisionnement, de gérer les risques de violation des droits de l'homme et du droit du travail, ainsi que les risques de dommages environnementaux et de corruption – seul moyen de maximiser les incidences positives des activités du secteur dans le monde entier.

Objectif du Guide

Ce Guide vise à proposer une définition du devoir de diligence qui soit conforme aux Principes directeurs de l'OCDE, à laquelle les acteurs du secteur de l'habillement et de la chaussure pourront se référer. Il adresse des recommandations aux entreprises pour les aider à appliquer les Principes directeurs de l'OCDE et à respecter leur devoir de diligence dans le cadre de leurs activités et de leur chaîne d'approvisionnement. L'exercice du devoir de diligence est un processus continu, proactif et réactif, qui exige de la flexibilité : il ne s'agit pas de « cocher les cases ».

Cible

Ce Guide s'adresse à toutes les entreprises exerçant leurs activités dans la chaîne d'approvisionnement du secteur de l'habillement et de la chaussure, qui et souhaiteant mettre en œuvre les Principes directeurs de l'OCDE. Ces dernières incluent, de manière non exhaustive, les producteurs de matières premières et de fibres, les entreprises de transformation des matières premières, les fabricants de tissus, les fabricants de composants, les fabricants de vêtements et de chaussures, les marques, les détaillants et leurs intermédiaires.

Ce Guide peut également intéresser :

- les entreprises exerçant à diverses étapes de la chaîne d'approvisionnement, telles que les marchands internationaux, les acheteurs, les distributeurs, etc.

- les petites, moyennes et grandes entreprises exerçant dans le secteur. Si toutes les entreprises sont censées respecter leur devoir de diligence, quelle que soit leur taille, ce Guide veille à souligner certains cas où une petite ou moyenne entreprise peut choisir de recourir à des mécanismes différents pour exercer son devoir de diligence, au vu de ses ressources, de sa position dans la chaîne d'approvisionnement et de son influence.

- les entreprises privées, publiques ou semi-publiques.

Les Principes directeurs de l'OCDE s'adressent aux entreprises multinationales. Pour autant, conformément aux Principes directeurs de l'OCDE, ce Guide rend compte de bonnes pratiques pouvant être appliquées par tous, et ne vise pas à instaurer des différences de traitement entre les entreprises multinationales et les entreprises nationales.[1]

Ce Guide peut aussi servir de cadre de référence aux parties prenantes du secteur pour les aider à comprendre les mesures recommandées aux

1. « Une définition précise des entreprises multinationales n'est pas nécessaire pour atteindre les objectifs des Principes directeurs. Ces entreprises sont en effet présentes dans tous les secteurs de l'économie. Il s'agit généralement d'entreprises ou d'autres entités établies dans plusieurs pays et liées de telle façon qu'elles peuvent coordonner leurs activités de diverses manières (…) Les Principes directeurs s'adressent à toutes les entités qui composent l'entreprise multinationale (sociétés mères et/ou entités locales). » (Principes directeurs de l'OCDE, I, 4).

entreprises, visant à gérer les incidences de leurs activités. Il peut être utilisé par les Points de contact nationaux (PCN) pour promouvoir les Principes directeurs de l'OCDE.[2] Enfin, les recommandations figurant dans ce Guide peuvent intéresser tout tiers prenant part à une ou plusieurs étapes du processus de diligence – notamment toute initiative sectorielle et multipartite.

Bases du Guide

Ce Guide s'appuie sur les principes, recommandations et normes énoncées dans les Principes directeurs de l'OCDE. Il vise à expliquer aux acteurs du secteur les mesures qu'ils sont censés prendre pour appliquer les Principes directeurs de l'OCDE et pour respecter leur devoir de diligence, mais il n'a pas pour objet d'édicter de nouvelles exigences. Concernant les incidences sur les droits de l'homme, les Principes directeurs de l'OCDE et ce Guide sont alignés sur les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, et sur les Conventions et Recommandations pertinentes de l'OIT.

Ce Guide est le fruit d'un processus multipartite, et s'appuie sur les rapports du PCN italien et du PCN français au sujet des chaînes d'approvisionnement responsables dans le secteur de l'habillement et de la chaussure.[3] La conformité aux dispositions de ce Guide est établie sur une base volontaire et non juridiquement contraignante.[4]

---

2. Conformément à la Décision du Conseil sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales telle qu'amendée en 2011, les Points de contact nationaux sont chargés d'appuyer la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE en entreprenant des activités de promotion, en répondant aux demandes de renseignements, et en contribuant à la résolution des problèmes soulevés par la mise en œuvre des Principes directeurs dans certains cas particuliers. Ce Guide peut être utilisé par les Points de contact nationaux pour promouvoir les Principes directeurs de l'OCDE, mais ne saurait servir de référence pour toute question liée à des cas particuliers. Voir aussi Principes directeurs de l'OCDE, Commentaire sur les procédures de mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, 25.

3. Voir Ministère de l'Economie et des Finances (2013), « Rapport du PCN sur la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE dans la filière textile-habillement », *Rapport du Point de contact national français pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, Paris ; et Ministère du Développement économique – Direction Générale de la Politique industrielle, de la Compétitivité, et des

Conformité légale

Les entreprises ont pour première obligation de respecter les lois nationales. Les Principes directeurs de l'OCDE ne sauraient se substituer aux lois et réglementations nationales, ni primer sur ces dernières. Si les Principes directeurs de l'OCDE adoptent une perspective plus large que les lois et réglementations nationales dans de nombreux domaines, les entreprises ne doivent pas pour autant les appliquer lorsqu'ils entrent en contradiction avec une réglementation existante. Dans un tel cas, les entreprises doivent rechercher les moyens permettant de respecter les dits Principes dans les limites permises par la loi nationale.

Bénéfices

Ce Guide sert les objectifs des Principes directeurs de l'OCDE dès lors qu'il aide les entreprises à mener leurs opérations dans le respect des politiques publiques et à réduire les incidences négatives de leurs activités, contribuant de ce fait à renforcer la confiance mutuelle entre les entreprises et les sociétés au sein desquelles elles évoluent.

Ce Guide aidera également les entreprises à respecter leur devoir de diligence et à mettre en œuvre les recommandations énoncées dans les Principes directeurs de l'OCDE et dans les Principes Directeurs des Nations Unies, ainsi que dans d'autres réglementations pertinentes en matière de CRE – telles que la Déclaration universelle des droits de l'Homme, la Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail, les Conventions et Recommandations pertinentes de l'OIT et la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale.

Petites et Moyennes Entreprises (2014), « Rapport du PCN sur la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE dans la filière textile-habillement. Recommandations du PCN italien pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales », *Point de contact national italien pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, Rome.

4. Si ce Guide n'est pas juridiquement contraignant, tout ou partie des bonnes pratiques, normes et principes énoncés dans ce Guide peuvent faire l'objet de réglementations ou de lois nationales, par exemple concernant les exigences en matière de publication d'informations non financières ou dans le domaine de la lutte contre la corruption.

Ce Guide peut en outre encourager les entreprises à se conformer aux réglementations en vigueur dans les juridictions imposant le respect du devoir de diligence et de la CRE – notamment la publication des informations non-financières. Enfin, ce Guide peut concourir à approfondir les relations des entreprises avec les pouvoirs publics, les salariés et la société civile.

Les entreprises ont également intérêt à mettre en œuvre ce Guide pour les raisons suivantes :

- Elles seront plus à même de répondre aux attentes des consommateurs et des marchés en matière d'approvisionnements responsables dans le secteur de l'habillement et de la chaussure.
- Elles amélioreront leur réputation et celle du secteur dans son ensemble.
- Elles pourront désormais gérer leurs opérations internationales de manière plus cohérente grâce à un ensemble unique de normes CRE valables dans tous leurs bureaux, sites, pays et régions d'activité. Cela permettra d'uniformiser leurs résultats opérationnels, d'accroître l'efficacité de leur politique de conformité, et dans certains cas, de réduire leurs coûts.
- Sur le long terme, elles protègeront leurs activités et approvisionnements des nombreuses perturbations liées aux risques couverts par les Principes directeurs de l'OCDE.

Structure du Guide

Section I

Fondements du devoir de diligence dans le secteur de l'habillement et de la chaussure

Cette section s'ouvre sur une introduction générale présentant les attentes énoncées dans les Principes directeurs de l'OCDE, ainsi que les facteurs susceptibles d'influer sur les modalités et le champ d'application du devoir de diligence. Les questions relatives à l'engagement des parties prenantes, à la collaboration et au genre – qui concernent autant les Sections I et II – sont également mentionnées.

Le cœur de la Section I contient un ensemble de recommandations visant à aider les entreprises du secteur de l'habillement et de la chaussure à respecter leur devoir de diligence et à appliquer les Principes directeurs de l'OCDE. Chaque sous-section correspond à une étape différente du processus de diligence. Les recommandations figurant dans les fondements du Guide OCDE sur le devoir de diligence sont généralement applicables à l'ensemble des risques pesant sur les activités et la chaîne d'approvisionnement d'une entreprise.

Section II

Modules sur les risques sectoriels

Cette section explique aux entreprises comment appliquer les recommandations de la Section I au secteur de l'habillement et de la chaussure. Les modules de la Section II ne sont pas conçus comme des guides independants , mais comme des suppléments aux fondements du devoir de diligence énoncés dans la Section I. Ils indiquent aux entreprises comment adapter leur politique de diligence aux risques spécifiques qu'elles encourent dans leur secteur. En outre, les modules ne contiennent pas de conseils techniques. Les entreprises sont invitées à se référer aux autres guides existants, sur lesquels les recommandations de ce Guide sont alignées.

Introduction au devoir de diligence selon les Principes directeurs de l'OCDE et concepts clés de la mise en œuvre du devoir de diligence

Attentes énoncées dans les Principes directeurs de l'OCDE

« Les entreprises doivent (…) exercer une diligence raisonnable fondée sur les risques, par exemple en intégrant cette dimension dans leurs systèmes de gestion des risques, afin d'identifier, de prévenir ou d'atténuer les incidences négatives, réelles ou potentielles (…) La nature et la portée de la diligence raisonnable dépendent des circonstances propres à une situation particulière. » (Principes directeurs de l'OCDE, II, A10)

« Les entreprises doivent (…) éviter d'avoir, du fait de leurs propres activités, des incidences négatives dans des domaines visés par les *Principes directeurs*, ou d'y contribuer, et prendre des mesures qu'imposent ces incidences lorsqu'elles se produisent. » (Principes directeurs de l'OCDE, II, A11)

« Les entreprises doivent (…) s'efforcer d'empêcher ou d'atténuer une incidence négative, dans le cas où elles n'y ont pas contribué mais où cette incidence est néanmoins directement liée à leurs activités, à leurs produits ou à leurs services en vertu d'une relation d'affaires. Ceci ne doit pas être interprété comme transférant la responsabilité de l'entité à l'origine d'une incidence négative sur l'entreprise avec laquelle elle entretient une relation d'affaires. » (Principes directeurs de l'OCDE, II, A12)

Le processus du devoir de diligence et les mesures à prendre pour développer des chaîinses d'approvisionnement responsables

Intégrer la notion de conduite responsable des entreprises dans la politique de l'entreprise et dans son système de gestion

- Adopter une politique articulant les engagements de l'entreprise aux principes de conduite responsable dans le cadre de ses activités et de sa chaîne d'approvisionnement.
- Renforcer les systèmes de gestion afin de traiter les risques de dommages liés aux activités et à la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise, conformément aux principes du devoir de diligence.

Processus du devoir de diligence

Identifier les dommages réels et potentiels liés aux activités de l'entreprise et à sa chaîne d'approvisionnement

- Dresser la liste des risques de dommages liés aux activités et à la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise.
- Conduire une étude interne des activités de l'entreprise.
- Évaluer les fournisseurs associés aux risques les plus importants sur le terrain.
- Évaluer la part de responsabilité de l'entreprise dans les dommages identifiés.

Faire cesser, prévenir ou atténuer les dommages liés aux activités ou à la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise

- Faire cesser, prévenir ou atténuer les dommages liés aux activités de l'entreprise.
- S'efforcer de prévenir ou d'atténuer les dommages liés à la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise.

Contrôler

- Vérifier, surveiller et valider la bonne application des mesures de diligence prises par l'entreprise dans le cadre de ses activités*
- Vérifier, surveiller et valider la bonne application des mesures de diligence prises par l'entreprise dans le cadre de sa chaîne d'approvisionnement

Communiquer

- Publier des informations sur le processus du devoir de diligence adopté par l'entreprise, notamment sur la manière dont l'entreprise traite les risques de dommages réels ou potentiels qui lui sont liés.
- Communiquer auprès des parties prenantes concernées.

Réparer un dommage ou s'associer à sa réparation

- Mettre en place une voie de recours au sein des activités de l'entreprise.
- S'engager à traiter les plaintes émises contre l'entreprise dans le cadre d'une voie de recours légitime.

* L'efficacité du devoir de diligence se mesure à l'aune de la prevention et l'atténuation du dommage, réel ou potentiel, présent au sein des activités et chaînes d'approvisionnement de l'entreprise.

Le devoir de diligence selon les Principes directeurs de l'OCDE

On entend par devoir de diligence le processus qui permet aux entreprises d'identifier, de prévenir et atténuer les incidences négatives, réelles ou potentielles, de leurs activités, ainsi que de rendre compte de la manière dont elles abordent cette question.[5] Les modalités d'application du devoir de diligence sont exposées dans les Principes directeurs de l'OCDE et varient selon les incidences négatives (ou dommages) visées. On attend d'une entreprise qu'elle respecte le devoir de diligence dans le cadre de ses activités, mais aussi qu'elle demande à ses fournisseurs (tout au long de la chaîne d'approvisionnement) et à ses autres relations d'affaires de suivre son exemple. Le devoir de diligence réclame des efforts continus, dans la mesure où les risques de dommages peuvent changer à mesure que les activités et l'environnement de l'entreprise évoluent.[6]

TERMES CLÉS

Incidence négative - Les Principes directeurs de l'OCDE définissent les « incidences négatives » comme toute incidence dommageable dans les domaines couverts par les Principes directeurs de l'OCDE (ex : travail des enfants, discrimination, produits chimiques dangereux, etc.). Ce Guide utilise donc les termes « dommage » et « incidence négative » de manière interchangeable.

Risque - Ce Guide utilise le terme « risque » pour désigner le risque d'exposer des individus, des organisations ou des communautés à des dommages liés aux droits de l'homme, au droit du travail et à l'environnement. Ce Guide ne traite pas des risques pesant sur les entreprises elles-mêmes.

Une approche fondée sur les risques

Les modalités du devoir de diligence varient en fonction des risques encourus. En pratique, ce principe, qui dicte l'ensemble de ce Guide, peut être compris comme suit :

- Les mesures de diligence prises par l'entreprise doivent être proportionnées à la probabilité et à la gravité des dommages visés. Par exemple, si une entreprise s'approvisionne dans un pays dont

5. Principes directeurs de l'OCDE, II. Commentaire 14.

6. Principes directeurs de l'OCDE, IV. Commentaire 45.

l'inspection du travail est défaillante, elle devra veiller à prendre elle-même des mesures afin de prévenir le travail des enfants, le travail forcé et les autres incidences négatives liées au travail. Elle devra se montrer plus vigilante dès lors que ses fournisseurs se trouvent pas dans une juridiction dans laquelle l'inspection du travail 'n'est pas suffisante.

- L'entreprise doit établir des priorités en fonction de la probabilité et de la gravité des dommages visés.

Facteurs susceptibles d'influer sur les modalités et le champ d'application du devoir de diligence

Toutes les entreprises sont soumises au respect de leur devoir de diligence, quelle que soit leur taille et l'environnement dans lequel elles opèrent. Cependant, les modalités et le champ d'application du devoir de diligence, et les mesures qu'il impose de prendre selon telle ou telle situation spécifique, déprendront de facteurs tels que la taille et l'environnement de l'entreprise, les recommandations spécifiques des Principes directeurs de l'OCDE, ou encore la probabilité et la gravité des dommages visés.[7] De surcroît, les mesures spécifiques aux principes de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme peuvent varier d'une zone à risques à l'autre. Ce Guide analyse comment la taille de l'entreprise, la nature de ses activités, et son modèle d'approvisionnement peuvent influer sur les modalités et le champ d'application de son devoir de diligence ; cependant, d'autres facteurs peuvent également avoir un impact sur les mesures spécifiques que l'entreprise doit prendre pour respecter son devoir de diligence.

- *Modèles d'approvisionnement* : La manière dont une entreprise organise ses approvisionnements peut avoir un impact sur la façon dont elle exerce son devoir de diligence. Par exemple, si une entreprise s'approvisionne par le biais d'acheteurs, elle peut nouer un partenariat avec ces derniers pour évaluer les fournisseurs. Par souci de simplicité, ce Guide distingue les deux modèles d'approvisionnement suivants :
  - Approvisionnement direct : l'entreprise est directement liée avec son fournisseur par contrat.[8]

7. Principes directeurs de l'OCDE, II. Commentaire 15.

8. Le terme « approvisionnement direct » ne doit pas être confondu avec le terme « directement lié » utilisé dans les Principes directeurs de l'OCDE.

- Approvisionnement indirect : L'entreprise se fournit en divers produits (ex : matières premières, produits finis) par le biais d'un intermédiaire.

- *Taille de l'entreprise* : Bien que toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, sont soumises au respect de leur devoir de diligence, la manière dont une entreprise exerce celui-ci peut varier selon sa taille. Par exemple, les petites et moyennes entreprises (PME) n'ont pas les mêmes ressources, compétences et moyens que les grandes entreprises pour exercer leur devoir de diligence. En même temps, les PME ont souvent un champ d'activité réduit et un nombre de fournisseurs limité.

- *Nature de l'activité :* La nature des activités d'une entreprise, qu'il s'agisse d'un détaillant, d'une marque, d'un acheteur, d'un fabricant, etc., aura vraisemblablement un impact sur la façon dont elle exerce son devoir de diligence. Par exemple, un détaillant souhaitant s'assurer que les marques qu'il vend, mais qu'il ne possède pas, respectent leur devoir de diligence, devra probablement prendre des mesures différentes de celles prises pour contrôler sa propre marque et ses propres produits.

L'engagement d'un dialogue constructif avec les parties prenantes

Le processus de devoir de diligence exige des entreprises qu'elles engagent un dialogue constructif avec les parties prenantes concernées par leurs activités. Cet engagement doit être réciproque, de bonne foi et actif. Les entreprises doivent fournir aux parties prenantes des informations véridiques et exhaustives, et leur permettre de donner leur avis avant de prendre toute décision importante susceptible de les affecter.

Les parties prenantes incluent les personnes ou groupes étant qui sont ou pourraient être impactés directement ou indirectement par les activités d'une l'entreprise et de ses interlocuteurs. Dans le secteur de l'habillement et de la chaussure, les parties prenantes d'une entreprise sont susceptibles d'inclure :

- les employés de l'entreprise et tout autre travailleur exerçant une activité pour le compte de l'entreprise, ainsi que les syndicats et

Une entreprise peut être directement liée à des dommages dans sa chaîne d'approvisionnement sans pour autant s'approvisionner directement auprès d'un fournisseur.

organisations représentatives auxquels les employés et travailleurs ont choisi d'adhérer

- les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement concernés par les activités de l'entreprise, ainsi que les syndicats et organisations représentatives auxquels les employés et travailleurs ont choisi d'adhérer
- les fournisseurs de l'entreprise
- les membres de communautés concernés par les activités de l'entreprise
- les États et juridictions dans lesquels l'entreprise exerce ses activités ou s'approvisionne.

Les parties prenantes doivent être impliquées dans le processus due devoir de diligence – au sens où elles doivent prendre une part active à son élaboration et à sa mise en œuvre – à chacune des étapes suivantes :

- Évaluations des fournisseurs sur le terrain. Voir section 2.3.
- Élaboration de plans d'action correctifs. Voir section 3.
- Vérification, validation et contrôle des incidences des activités de l'entreprise. Voir section 4.
- Conception de dispositifs de gestion des plaintes au sein des activités de l'entreprise. Voir section 6.1.

En pratique, cela signifie que tous les individus travaillant pour l'entreprise ou dans sa chaîne d'approvisionnement, ainsi que les syndicats et organisations représentatives auxquels les employés et travailleurs ont choisi d'adhérer, doivent être impliqués dans le processus du devoir de diligence pour traiter les risques liés au travail.

Il est également recommandé aux entreprises de consulter l'avis des parties prenantes lorsque les entreprises dressent la liste des risques liés à leurs activités et à leur chaîne d'approvisionnement.

En pratique, il existe de nombreuses manières d'engager le dialogue avec les parties prenantes ; il est recommandé aux entreprises et aux parties prenants d'identifier les méthodes qui leur conviennent le mieux. Les relations avec les partenaires sociaux jouent notamment un rôle central dans le dialogue entre la direction et les collaborateurs de l'entreprise. L'entreprise doit considérer comme une priorité le dialogue avec les parties prenantes, ou avec leurs interlocuteurs, car ces derniers sont les premiers concernés par ses activités.

Collaborer avec les acteurs du secteur dans le cadre du devoir de diligence

Ce Guide contient de nombreuses recommandations dont l'application peut être faite en collaboration avec différents acteurs du secteur, soit dans le cadre d'un partenariat noué directement avec les syndicats, soit par le biais d'initiatives multipartites. De fait, ce Guide encourage vivement les entreprises à collaborer les unes avec les autres. Pour autant, ce n'est pas parce que les entreprises collaborent les unes avec les autres qu'elles n'ont pas chacune la responsabilité d'identifier, de prévenir et d'atténuer les dommages qu'elles pourraient causer. La Section I détaille, de manière non exhaustive, les avantages d'une collaboration entre entreprises.

Collaboration à l'échelle d'un secteur

La collaboration à l'échelle d'un secteur peut prendre diverses formes, mais consiste le plus souvent à partager des informations, à accroître son influence, et à généraliser des mesures efficaces.

- *Partager des informations* – de nombreuses entreprises du secteur de l'habillement et de la chaussure s'approvisionnent dans les mêmes pays, auprès des mêmes fournisseurs. Le partage d'informations peut ainsi aider les entreprises à améliorer leur connaissance des risques liés au secteur, et contribue à identifier d'éventuels nouveaux risques plus rapidement que seules.

- *Accroître son influence* – par influence, on entend la capacité d'une entreprise à influer sur les décisions d'une autre entreprise. Une entreprise doit être en mesure d'exercer une certaine influence sur ses fournisseurs pour réussir à identifier, prévenir et atténuer les incidences négatives des activités de ces derniers. Cependant, une entreprise seule peut manquer d'influence pour diverses raisons, telles que sa petite taille ou son pouvoir d'achat relativement négligeable. Si une entreprise seule peut manquer d'influence, un groupe d'entreprises opérant de concert peut avoir davantage de pouvoir. Par exemple lorsqu'il s'agit de définir les mesures, les délais et les modalités de suivi d'un plan d'action correctif commun que ce groupe d'entreprises demandera collectivement au fournisseur de mettre en œuvre.

- *Généraliser des mesures efficaces* – une collaboration entre acteurs du secteur permet la généralisation des solutions ayant démontré leur efficacité (ex : politique, formation, développement de compétences, etc.). Cela permet d'éviter la multiplication des

programmes,[9] et permet l'implication des PME, qui, pour la plupart, manquent des ressources nécessaires pour investir dans des solutions en phase pilote.

- *Améliorer la transparence du secteur* – la collaboration entre acteurs du secteur peut faciliter le regroupement et la diffusion d'informations, par exemple relatives, entre autres, aux résultats des études d'évaluation des fournisseurs, à la mise en œuvre des plans d'action correctifs, et aux progrès enregistrés en conséquence. Si cela permet d'améliorer la transparence du secteur dans son ensemble, cela ne doit pas empêcher chaque entreprise de publier les informations relatives à ses propres activités sur le terrain, dès qu'elle le peut.

Par ailleurs, la collaboration entre acteurs du secteur permet souvent de partager et réduire les coûts, élément non négligeable pour les petites et moyennes entreprises.

En outre, dans les cas où un dommage est lié à plusieurs secteurs d'une même région, la collaboration entre acteurs de différents secteurs peut aussi faciliter l'identification et la généralisation de solutions efficaces (plutôt que de se renvoyer la balle d'un secteur à l'autre). Par exemple, voir Module 8 Travail des enfants et Module 10 Travail forcé.

Accords directs avec les syndicats

Les entreprises doivent impliquer les travailleurs dans le processus due devoir de diligence, ainsi que les syndicats et organisations représentatives auxquels les employés et travailleurs ont choisi d'adhérer, comme indiqué dans la Section 1.2 ci-avant. Les entreprises peuvent également directement établirdes accords directement avec les syndicats : (i) pour faciliter l'implication des travailleurs dans l'élaboration et la mise en œuvre du processus du devoir de diligence, (ii) pour établir des normes en matière de droit du travail et pour demander des comptes aux entreprises, ou (iii) pour

9. La multiplication des études d'évaluation et des programmes destinés aux fournisseurs (par exemple, des programmes de formations) peut contribuer à alourdir inutilement leur charge de travail, sans forcément améliorer la qualité des informations collectées ou diffusées, ni développer leurs compétences. Les initiatives collaboratives doivent se concentrer sur l'harmonisation et la généralisation des méthodes d'évaluation, l'objectif étant de réduire la charge de travail pesant sur les fournisseurs et d'améliorer la qualité des études d'évaluation, sous réserve que les méthodes ainsi adoptées soient conformes aux normes les plus exigeantes.

recueillir les plaintes des travailleurs et identifier les atteintes au droit du travail au sein des entreprises. Ce type de collaboration peut être volontaire ou juridiquement contraignante. Sans prétendre à l'exhaustivité, on peut citer parmi les exemples de ce type de collaboration les accords-cadres internationaux et les protocoles d'accord sur la liberté d'association.

- Les accords-cadres internationaux (ACI) sont négociés à l'échelon mondial par une fédération syndicale internationale. Ils obligent les entreprises à respecter le droit du travail dans le cadre de leurs activités et de leur chaîne d'approvisionnement, et à appliquer les normes relatives au droit syndical, à la santé et à la sécurité au travail, à la protection de l'environnement et aux conditions de travail, indépendamment des normes existant par ailleurs dans chaque pays. Les ACI peuvent être juridiquement contraignants.

- Les protocoles d'accord sur la liberté d'association lient des syndicats et des entreprises qui définissent conjointement les modalités d'application de la liberté d'association dans le cadre du dialogue social, dans un contexte donné. Ils peuvent être négociés à l'échelle locale entre une marque, un fournisseur et un syndicat, ou à l'échelle d'un secteur ou d'une région, entre un groupe d'acheteurs, de fournisseurs et de syndicats. Les protocoles d'accord peuvent être juridiquement contraignants. Voir Encadré 13.

- Les accords sectoriels lient des entreprises et des syndicats à l'échelon mondial, et les engagent à collaborer les uns avec les autres pour traiter les risques spécifiques à leur secteur. Ils fixent des objectifs communs et définissent un plan d'action que tous les membres acceptent de mettre en œuvre.

Initiatives multipartites

Les entreprises peuvent également collaborer les unes avec les autres dans le cadre d'initiatives multipartites (IMP). Les IMP ont souvent pour visée de faciliter la collaboration entre diverses parties prenantes pour traiter les risques liés à un secteur donné, ou pour mettre en œuvre certaines mesures spécifiques du processus du devoir de diligence. Si par définition les IMP supposent une participation des parties prenantes, le nombre et les objectifs de leurs membres n'en varient pas moins grandement.

Difficultés potentielles posées par la collaboration

Les entreprises membres d'une initiative collaborative ont parfois des réticences à partager avec leurs partenaires les informations dont elles

disposent sur leurs fournisseurs. Afin de faciliter la collaboration entre les entreprises, il est recommandé à l'ensemble du secteur de prendre l'habitude d'échanger et de développer un outil commun d'identification des fournisseurs (ex : registre des fournisseurs en partage, code d'identification).

La question de la compatibilité des initiatives collaboratives et du devoir de diligence avec le droit de la concurrence est souvent soulevée ; cependant, le droit de la concurrence n'interdit pas aux entreprises de collaborer les unes avec les autres, tant que cela n'altère pas les principaux paramètres de la concurrence. Voir Encadré 1 pour plus d'information.

Encadré 1. **Droit de la concurrence et conduite responsable des entreprises**[1]

Le droit de la concurrence n'interdit pas aux entreprises de collaborer les unes avec les autres, tant que cela n'altère pas les principaux paramètres de la concurrence.

En général, le droit de la concurrence interdit : (i) les ententes injustifiables / les restrictions non déguisées ; (ii) les autres accords contraires à la concurrence ; (iii) les comportements anticoncurrentiels unilatéraux fondés sur l'exploitation ou l'élargissement d'une position dominante ou d'un pouvoir de marché ; et (iv) les fusions et acquisitions contraires à la concurrence. Les initiatives collaboratives entre concurrents indépendants sont généralement visées par les points i et ii.

Dans de nombreux cas – et peut-être dans la majorité des cas – les entreprises peuvent collaborer les unes avec les autres dans le cadre de la conduite responsable des entreprises et du devoir de diligence sans transgresser le droit de la concurrence. Cependant, en cas de doute, les entreprises peuvent prendre des mesures pour éviter tout problème lié au droit de la concurrence. Par exemple, il est recommandé aux entreprises – ou aux initiatives collaboratives auxquelles elles participent :

- de demander l'avis des autorités de la concurrence en cas de doutes concernant certaines lignes de conduite ou activités coopératives paraissant contraires au droit de la concurrence et susceptibles de comporter des risques réglementaires.
- d'assurer la transparence des initiatives collaboratives auxquelles les entreprises prennent part pour atténuer les risques d'infraction au droit de la concurrence. Les autorités de la concurrence tendent à se méfier davantage des initiatives ou accords entre concurrents menés sous couvert de confidentialité. De plus, la transparence peut contribuer à mettre au jour des questions potentiellement problématiques, et donc permettre de les traiter rapidement.

- de mettre en place des programmes de conformité au droit de la concurrence. Les autorités de la concurrence ou autres juridictions compétentes sont souvent en mesure de fournir des guides et informations sur les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des programmes de conformité. Il existe également des guides de bonnes pratiques plus généraux.

1. Bijelic, Capobianco, Gillard (2015), "Competition Law and Responsible Business Conduct", présentation lors de la session consacrée au droit de la concurrence et à la conduite responsable des entreprises lors du Forum Global sur la Conduite responsable des entreprises, OCDE, Paris.

Responsabilité

Comme indiqué ci-avant, chaque entreprise reste responsable de son devoir de diligence, et doit s'assurer que les activités qu'elle mène en commun avec d'autres acteurs du secteur tiennent dûment compte des circonstances qui sont les siennes. En pratique, cela signifie qu'il est recommandé aux entreprises de réfléchir à la façon dont elles peuvent améliorer l'efficacité des initiatives collaboratives auxquelles elles participent. Pour ce faire, elles peuvent par exemple :

- signaler les dommages et les nouveaux risques qu'elle identifie de son propre chef.[10]
- partager les informations pertinentes dont elle dispose sur ses activités et sur ses fournisseurs (ex : partager à titre confidentiel la liste de ses fournisseurs avec les membres de l'initiative).
- fournir une assistance technique le cas échéant.

Par ailleurs, lorsqu'une entreprise s'engage dans une initiative collaborative portant sur l'une ou plusieurs étapes du processus du devoir de diligence, elle doit identifier précisément les domaines dans lesquels où l'initiative pourra l'aider, et ceux dans lesquels elle devra agir par ses propres moyens. Il est en outre recommandé aux initiatives visant à faciliter la collaboration dans le cadre du devoir de diligence :

- D'énoncer clairement les domaines du devoir de diligence dans lesquels elles pourront aider leurs membres à collaborer les uns

10. Par exemple, une partie prenante peut signaler un changement de contexte sur le terrain susceptible d'accroître le risque de dommage pour l'entreprise. L'entreprise doit alors partager cette information avec les membres de l'initiative.

avec les autres (ex : identification des risques du secteur, priorisation des risques, etc.).

- De démontrer que leur approche est conforme aux recommandations figurant dans ce Guide. Dans cette optique, les initiatives concernées peuvent solliciter l'avis des parties prenantes et d'un groupe consultatif d'experts pour déterminer dans quelle mesure elles respectent le devoir de diligence et sont conformes à ce Guide.

La question du genre dans le cadre du devoir de diligence

La chaîne d'approvisionnement du secteur de l'habillement et de la chaussure emploie une majorité de femmes. Hommes et femmes n'encourent pas les mêmes risques. Par exemple, les femmes sont en moyenne moins bien payées que les hommes ; les femmes sont plus souvent concernées par la précarité et par le travail illégal / informel ; et les femmes à faibles revenus sont particulièrement exposées au risque d'harcèlement sur le lieu de travail. Il faut donc veiller à systématiquement analyser la position spécifique occupée par les femmes dans un contexte donné, à toutes les étapes du processus du devoir de diligence. Il est recommandé aux entreprises :

- De déterminer si certaines femmes (ex : travailleuses migrantes, minorités, jeunes femmes, etc.) sont plus exposées que la moyenne à certains dommages. Par exemple, le harcèlement sexuel, les violences sexuelles et les violences fondées sur le genre affectent en majorité les femmes dans le secteur.

- De déterminer si un programme ou une politique peuvent avoir des conséquences négatives involontaires pour les femmes.

- D'impliquer des femmes dans l'élaboration des mesures d'évaluation et de surveillance.

- D'évaluer si les systèmes de gestion des plaintes sont accessibles à l'ensemble des partis concernés (ex : femmes, hommes, travailleurs migrants, etc.).

- De s'assurer que la personne servant de point de contact pour accéder au dispositif de gestion des plaintes ne discriminera pas le plaignant en fonction de son genre, de sa religion, etc. Les femmes issues de groupes vulnérables devront faire l'objet d'une attention particulière.

Section I

Fondements du devoir de diligence dans le secteur de l'habillement et de la chaussure

1. Intégrer la notion de conduite responsable des entreprises dans la politique de l'entreprise et dans son système de gestion

Attentes énoncées dans les Principes directeurs de l'OCDE

Les Principes directeurs de l'OCDE recommandent explicitement aux entreprises d'adopter des politiques dans lesquelles elles s'engagent à publier leurs informations (II, 2d) et à respecter les droits de l'homme (I V, 4 ; IV, Commentaire 44).

Les Principes directeurs de l'OCDE recommandent également aux entreprises « d'exprimer leur engagement à respecter les droits de l'homme par une déclaration qui : (i) soit approuvée au niveau hiérarchique le plus élevé de l'entreprise ; (ii) soit établie par des spécialistes internes et/ou externes ; (iii) définisse les attentes en matière de respect des droits de l'homme de la part du personnel, des partenaires commerciaux et d'autres parties directement associées aux activités, biens ou services de l'entreprise ; (iv) soit diffusée publiquement et communiquée en interne et en externe à l'ensemble du personnel, des partenaires commerciaux et des autres parties concernées ; (v) se traduise par des politiques et procédures opérationnelles qui donnent à cet engagement une dimension concrète » (IV, Commentaire 44).

Si les Principes directeurs de l'OCDE ne recommandent pas explicitement aux entreprises d'adopter des politiques relatives à d'autres sujets que la publication d'informations et le respect des droits de l'homme, élargir ce type de démarche à d'autres chapitres des Principes directeurs de l'OCDE peut être considéré comme une bonne pratique.

1.1 Adopter une politique énonçant les engagements de l'entreprise en matière de conduite responsable des entreprises dans le cadre de ses activités et de sa chaîne d'approvisionnement

La politique d'une entreprise en matière de conduite responsable des entreprises (ci-après dénommée « politique CRE »):

- Doit inclure des engagements relatifs aux activités de l'entreprise et énoncer ce qu'attend celle-ci de ses partenaires – notamment de ses fournisseurs, de ses licenciés et de ses intermédiaires – tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

- Doit intégrer les sujets couverts par les Principes directeurs de l'OCDE. La politique CRE d'une entreprise doit également engager cette dernière à respecter les normes internationales relatives aux risques de son secteur et aux risques de son sous-secteur – tant qu'elles s'appliquent à ses activités. La politique CRE doit faire référence de manière explicite aux normes internationales qui la concernent.[11]

- Doit engager l'entreprise à respecter son devoir de diligence et à traiter les principaux risques liés à ses activités et à sa chaîne d'approvisionnement. Voir section 2.1.

11. Les risques du secteur de l'habillement et de la chaussure concernent les domaines suivants, sans s'y limiter : le travail des enfants, la discrimination, le travail forcé, le temps de travail excessif, la santé et la sécurité au travail, le droit de créer un syndicat ou une organisation représentative ou d'y adhérer, le droit à la négociation collective, les rémunérations, les produits chimiques dangereux, la consommation d'eau, la pollution de l'eau, la consommation d'énergie, les émissions de CO2, la corruption. Les normes internationales incluent les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, la Déclaration universelle des droits de l'Homme et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. « Dans tous les cas et indépendamment du pays ou du contexte spécifique dans lequel s'inscrivent les activités des entreprises, il faut se référer pour le moins aux droits de l'homme reconnus internationalement exprimés dans la Charte internationale des droits de l'Homme. » Principes directeurs de l'OCDE, IV, 39.

- (*Détaillants, marques et autres acheteurs*) doit engager l'entreprise à s'approvisionner de manière responsable, en évitant de contribuer à la survenue d'un dommage du fait de son modèle d'approvisionnement. Voir Encadré 4.

- Doit préciser les attentes de l'entreprise concernant les éventuels sous-traitants de ses fournisseurs directs, ce qui implique de définir le terme de « sous-traitance » et les différentes formes que celle-ci peut prendre le cas échéant. Voir Encadré 2 pour plus d'information.

- Doit mettre en avant les attentes de l'entreprise concernant l'externalisation de certaines tâches à des travailleurs à domicile et le recours au travail manuel, quand ces formes de travail font partie du modèle économique de l'entreprise. Voir Module 12.

- Doit engager l'entreprise à entretenir un dialogue constructif avec les parties prenantes concernées par ses activités dans le cadre du devoir de diligence. Voir Introduction au devoir de diligence selon les Principes Directeur de l'OCDE.

- Peut engager l'entreprise à prendre en compte et traiter toutes les plaintes émises à son encontre et relatives à ses activités, quelle que soit la manière dont ces plaintes lui sont adressées ; ou peut engager l'entreprise à prendre en compte et traiter les plaintes chiffrées et argumentées, émises par le biais d'un dispositif de plainte légitime, indiquant que l'entreprise a causé des dommages ou qu'elle y a contribué dans le cadre de sa chaîne d'approvisionnement. Voir section 6.2.

Encadré 2. **Politique de sous-traitance et autres processus du devoir de diligence**

La sous-traitance des commandes est une pratique courante tout au long de la chaîne d'approvisionnement du secteur de l'habillement et de la chaussure. La sous-traitance permet aux entreprises de respecter des délais serrés et de s'adapter rapidement en cas de changement dans la commande. Elle permet également aux entreprises de se spécialiser dans certaines tâches comme le design, ou d'externaliser certaines activités spécialisées qu'elle n'exerce pas en interne, comme la sérigraphie. Comme plusieurs cas l'ont déjà souligné, la sous-traitance peut cependant affecter la transparence de la chaîne d'approvisionnement, augmenter les risques de violation des droits de l'homme et du droit du travail, ainsi que les risques de dommages

environnementaux. Ainsi, si une entreprise travaille avec des fournisseurs susceptibles de recourir à des sous-traitants, elle doit renforcer ses mesures de diligence pour atténuer le risque de dommages causés par les sous-traitants dans sa chaîne d'approvisionnement.

Dans le cadre du devoir de diligence, les entreprises doivent indiquer clairement à leurs fournisseurs directs si elle les autorise à recourir à la sous-traitance et, le cas échéant, sous quelles conditions.

L'entreprise autorise la sous-traitance

Si l'entreprise autorise la sous-traitance, elle doit vérifier que les sous-traitants de sa chaîne d'approvisionnement respectent le devoir de diligence, ou s'assurer que ses fournisseurs s'en sont chargés. En pratique, cela signifie que les sous-traitants doivent respecter à toutes les étapes du processus du devoir de diligence – dont l'élaboration et le suivi de plans d'action correctifs, si nécessaire. Les initiatives collaboratives peuvent aider les entreprises à étendre le processus du devoir de diligence aux sous-traitants.

En outre, il est recommandé à l'entreprise de définir de manière claire ses exigences en matière de transparence et de sélection des sous-traitants. Elle peut notamment prendre les mesures suivantes :

- *Présélection des sous-traitants* : *Les* sous-traitants doivent faire l'objet d'un processus de présélection aussi rigoureux que celui auquel se soumettent les fournisseurs directs. Voir section 3.2.2. Mieux vaut mettre en place un processus systématique auquel les fournisseurs puissent postuler pour figurer sur une liste de sous-traitants présélectionnés. Les sous-traitants présélectionnés pourront faire l'objet de contrôles réguliers (par exemple tous les ans) pour se maintenir sur la liste, et les travailleurs devront avoir accès à un dispositif de gestion des plaintes similaire à celui des fournisseurs directs.
- *Processus contractuel* : Le fait que les fournisseurs directs puissent recourir à des sous-traitants présélectionnés ne doit pas les dispenser de partager les informations suivantes :
  - intention de sous-traiter
  - selection d'un sous-traitant présélectionné
  - Actualisation des informations sur le sous-traitant
  - montant du contrat.
- Il est recommandé aux fabricants, si possible, d'échanger régulièrement avec leurs sous-traitants et, si nécessaire, de s'impliquer activement dans l'élaboration et le suivi de plans d'action correctifs.

L'entreprise interdit la sous-traitance

Si l'entreprise choisit d'interdire la sous-traitance, elle doit prendre des mesures de diligence additionnelles pour atténuer le risque que ses

fournisseurs recourent à des sous-traitants non-autorisés ou que ses commandes donnent lieu à du travail forcé, à du temps de travail excessif ou à d'autres formes de violations du droit du travail. Par exemple, si l'entreprise change le cahier des charges de sa commande, elle doit veiller à amender les délais en conséquence pour réduire le risque de sous-traitance non-autorisée – en d'autres mots, l'entreprise doit veiller à ne pas pousser ses fournisseurs à recourir à la sous-traitance.

Forme de la politique CRE

La politique CRE peut prendre la forme d'une politique unique ou de plusieurs politiques autonomes, ou bien être intégrée aux documents de gouvernance générale de l'entreprise – comme son code de conduite, son code d'éthique ou son code de déontologie. La politique CRE d'une entreprise peut aussi s'inspirer de politiques et engagements existants.[12]

Adopter et actualiser sa politique CRE

La politique CRE d'une entreprise doit être élaborée et réfléchie par des spécialistes internes et externes, et approuvée au plus haut niveau de l'entreprise.

La politique CRE d'une entreprise ne doit pas être un document figé, mais doit faire l'objet d'actualisations continues à mesure que l'entreprise approfondit sa connaissance des risques de dommages liés à sa chaîne d'approvisionnement, et qu'elle collecte des informations auprès de ses parties prenantes internes et externes. Par exemple, l'entreprise peut identifier des lacunes dans sa politique après avoir dressé la liste des risques de dommages liés à ses activités et à sa chaîne d'approvisionnement. Voir section 2.1.

Publier sa politique CRE

La politique CRE d'une entreprise doit être rendue publique et communiquée à l'ensemble du personnel, des fournisseurs, des partenaires commerciaux et des autres parties concernées. Voir section 5.1.

12. Pour identifier les parties nécessitant une actualisation, notamment dans le domaine du devoir de diligence, on peut comparer la politique existante de l'entreprise avec le contenu des Principes directeurs de l'OCDE et avec les recommandations de ce Guide.

Collaboration

Il existe de nombreux accords syndicaux et d'initiatives sectorielles ou collaboratives dans le secteur de l'habillement et de la chaussure, beaucoup ont développé des politiques ou des codes de conduite à destination de leurs membres. Il est recommandé aux entreprises d'adopter ces politiques ou d'aligner les leurs sur ces dernières, afin de faciliter la collaboration entre les acteurs du secteur dans le cadre des études d'évaluations que ces mêmes politiques prévoient. Cependant, les politiques adoptées par les entreprises doivent toujours être conformes aux recommandations figurant dans ce Guide. Les accords syndicaux et les initiatives sectorielles ou collaboratives doivent prévoir des processus de révision et d'actualisation de leurs politiques en fonction des évolutions de la situation sur le terrain et de l'apparition de nouveaux risques.

Facteurs susceptibles d'affecter les modalités du devoir de diligence

Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, leur position dans la chaîne d'approvisionnement ou leur lieu d'implantation, doivent adopter une politique CRE. Cependant, la politique de l'entreprise doit refléter les risques de dommages spécifiques liés à ses activités et à sa chaîne d'approvisionnement – qui eux-mêmes sont liés à ses produits, à son modèle économique, à son modèle d'approvisionnement et aux pays où elle opère. Il est donc recommandé aux entreprises d'adapter leur politique en fonction du contexte spécifique dans lequel elles exercent, et en fonction de leur modèle d'approvisionnement. Par exemple, il est recommandé aux entreprises qui ont recours à des cabinets de recrutement indépendants d'adopter une politique de recrutement responsable.

1.2 Renforcer les systèmes de gestion afin de traiter les risques de dommages liés aux activités et à la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise, conformément aux principes du devoir de diligence

Surveillance

L'enterprise :

- est invitée à définir ou renforcer sa gouvernance interne aux fins de superviser et d'appuyer l'élaboration et la mise en œuvre de sa politique CRE, notamment en confiant la responsabilité de cette dernière à des cadres supérieurs et à des membres de sa direction

- doit confier la responsabilité de la mise en œuvre de sa politique CRE à des cadres supérieurs ayant les compétences, les connaissances et l'expérience nécessaires

- doit accorder toute son attention aux risques liés au devoir de diligence, aux droits de l'homme, au droit du travail, à l'environnement et à la corruption, et doit allouer à ces questions les ressources nécessaires

- doit s'assurer que ses équipes peuvent consacrer le temps nécessaire à ces questions, et que les individus travaillant au sein de dans sa chaîne d'approvisionnement ont les compétences nécessaires pour remplir leurs obligations.

Prise de décision

L'entreprise doit intégrer le devoir de diligence dans ses processus de décision. Par exemple :

- Si une entreprise envisage de développer un nouveau produit dont les matières ou les teintures sont susceptibles de contenir des produits chimiques dangereux, le processus de décision devra intégrer des mesures de diligence relatives à ce risque, soit une analyse des coûts et de la faisabilité.

- Il en est de même pour une entreprise qui envisage de s'implanter dans un nouveau pays connu pour être le théâtre de violations des droits de l'homme. Elle devra évaluer le coût et la faisabilité des mesures de diligence relatives aux droits de l'homme pour déterminer si elle peut exercer ses activités de manière responsable dans le pays concerné.

Adhésion des équipes

Par nature, la politique CRE d'une entreprise concernera plusieurs départements (ex : approvisionnement, design, etc.). C'est pourquoi il est recommandé à l'entreprise de vérifier que ses départements et équipes adhèrent à sa politique CRE, notamment dans les cas où les objectifs des départements entrent en contradiction avec la politique CRE. Une entreprise peut sensibiliser ses équipes à sa politique CRE de différentes manières :

- en facilitant les retours d'expérience relatifs à la politique CRE entre les départements.

- en s'assurant que les informations relatives au devoir de diligence ont bien été transmises aux personnes décisionnaires concernées, et qu'elles sont pertinentes et adaptées.

- en impliquant les différents départements dans toute décision susceptible d'augmenter les risques de dommages liés aux activités ou à la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise (ex : approvisionnement dans un nouveau pays à haut risque).

Par exemple, dans le secteur de l'habillement et de la chaussure, les objectifs des départements d'achat entrent parfois en contradiction avec ceux des départements chargés de contrôler le respect des droits de l'homme, du droit du travail et de la performance environnementale. C'est pourquoi il est recommandé que les départements aient accès en continu aux informations actualisées suivantes : fournisseurs présélectionnés ; sous-traitants présélectionnés (le cas échéant) ; et volume des commandes qu'un fournisseur est capable de traiter.

Systèmes d'information et devoir de diligence

L'entreprise doit développer des systèmes d'information précis, régulièrement mis à jour, et capables de stocker la totalité des données nécessaires à l'exercice du devoir de diligence. Il est recommandé de stocker ces informations pendant cinq ans. Ce Guide contient de nombreuses références au Tableau 1, qui répertorie l'ensemble des informations nécessaires à l'exercice du devoir de diligence. [13]

13. On a beaucoup souligné l'importance d'une cartographie des différentes étapes de la chaîne d'approvisionnement dans le secteur de l'habillement et de la chaussure. L'identification des fournisseurs d'une entreprise et des pays dans lesquels elle s'approvisionne joue un rôle important dans l'exercice du devoir de diligence, en permettant notamment l'identification des dommages réels et potentiels qu'elle peut causer voir section 2), et en indiquant la manière dont elle peut prévenir et atténuer ces dommages (voir section 3). L'entreprise doit identifier ses fournisseurs et ses autres relations d'affaires dans les limites nécessaires à la bonne application du devoir de diligence, conformément aux recommandations figurant dans ce Guide. À noter, si ce Guide ne précise pas quelles étapes de la chaîne d'approvisionnement l'entreprise doit retracer, cette dernière n'en est pas moins censée prouver qu'elle respecte son devoir de diligence (voir section 5). En d'autres termes, une entreprise doit être en mesure d'expliquer comment elle s'y est prise pour identifier et traiter les risques liés à sa chaîne d'approvisionnement.

Tableau 1. **Informations à collecter et à stocker pour les besoins du devoir de diligence**

Information	Référence dans le Guide
Produits que l'entreprise achète et fabrique, et principaux risques de dommages liés à la production et à la vente de ces produits	Section 2.1
(Pour les détaillants) Liste des marques vendues par l'entreprise et liste des produits associés à celles-ci	Tableau 3
(Pour les détaillants) Information sur les pratiques de diligence des marques que l'entreprise vend	Tableau 3
Pays dans lesquels l'entreprise s'approvisionne et dans lesquels les risques de dommages sont élevés. Inclut les pays en amont de la chaîne d'approvisionnement, notamment les pays producteurs de matières premières	Section 2.1
Fournisseurs de l'entreprise et autres partenaires commerciaux situés à des étapes de la chaîne d'approvisionnement ou dans des pays dans lesquels les risques de dommages sont élevés	Section 2.3
(Optionnel) Goulots d'étranglement dans la chaîne d'approvisionnement pour les produits liés à des dommages graves en amont de la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise	Encadré 3
Étapes de la chaîne d'approvisionnement (ex : broderie de perles, broderie, tannage du cuir) dans lesquelles le recours au travail à domicile est particulièrement répandu	Module 12
Étapes de la chaîne d'approvisionnement dans lesquelles le recours à la sous-traitance est particulièrement répandu	Encadré 2
Résultats du travail de listage des risques de l'entreprise	Section 2.1
Résultats des études d'évaluation des fournisseurs	Section 2.3
Engagements pris par les fournisseurs dans le cadre de plans d'action correctifs	Section 3.1
Liste de fournisseurs et de sous-traitants présélectionnés	Section 3.2.2

2. Identifier les dommages réels et potentiels liés aux activités de l'entreprise et à sa chaîne d'approvisionnement

Attentes énoncées dans les Principes directeurs de l'OCDE

Les Principes directeurs de l'OCDE mettent en avant le fait que les entreprises sont censées « identifier les incidences négatives potentielles et réelles de leurs activités dans les domaines couverts par les Principes directeurs de l'OCDE » (II, A10).

Ces incidences négatives incluent les cas liés aux activités des entreprises (II, A11) mais aussi les cas « où elles n'ont pas contribué [à l'incidence négative], mais où cette incidence est néanmoins directement liée à leurs activités, à leurs produits ou à leurs services en vertu d'une relation d'affaires » (II, A12).

Dans le cadre des Principes directeurs de l'OCDE, « les relations d'affaires d'une entreprise englobent les relations avec ses partenaires commerciaux, les agents de sa chaîne d'approvisionnement, d'autres acteurs non publics et des agents de l'État directement liés à ses activités commerciales, biens ou services. » (IV, Commentaire 43).

2.1 Dresser la liste des risques de dommages liés aux activités et à la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise

L'entreprise doit s'exercer à dresser la liste des principaux risques de dommages liés à ses activités et à sa chaîne d'approvisionnement. Cette liste doit se baser sur les risques connus du secteur et prendre en compte les facteurs de risque pertinents. Elle doit être mise à jour régulièrement et s'appuyer sur des faits avérés, ainsi que sur des cas documentés.

Il est recommandé à l'entreprise de se baser sur les risques connus de son secteur et de son sous-secteur pour déterminer la probabilité des risques et la gravité des dommages liés à ses activités et à sa chaîne d'approvisionnement, selon les pays dans lesquels elle est implantée et dans lesquels elle s'approvisionne, selon les produits qu'elle fabrique ou qu'elle vend, selon son modèle économique et son modèle d'approvisionnement. Chacun de ces facteurs de risque fait l'objet d'une description détaillée ci-après. L'entreprise doit prendre en compte les principaux types de risques liés à l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement, de ses fournisseurs de matières premières à ses détaillants. L'entreprise doit s'appuyer sur l'ensemble de ces informations pour déterminer les risques de dommages les plus graves (et les plus probables) liés à ses activités et à sa chaîne d'approvisionnement. Des facteurs tels que le nombre de gammes produit par l'entreprise, le nombre de pays dans lesquels elle s'approvisionne, etc. peuvent influer sur la manière qu'elle aura de dresser la liste des risques de dommages liés à sa chaîne d'approvisionnement ; voir Tableau 3.

Méthodologie

L'entreprise peut s'appuyer sur des recherches documentaires. Il est recommandé à l'entreprise, quand elle manque d'informations, de solliciter parties prenantes et experts. L'entreprise peut créer un groupe consultatif de parties prenantes externes, qui comptera parmi ses membres des représentants des travailleurs, et qui sera chargé de l'aider à dresser la liste de ses risques et de signaler l'apparition de nouveaux problèmes. Les dispositifs d'alerte et de gestion des plaintes peuvent constituer une autre source d'informations sur les types de problèmes et de dommages existants.

L'entreprise doit régulièrement réviser les résultats de ses études d'évaluation et revoir la liste de ses risques (par exemple tous les deux ans). Cependant, le devoir de diligence est un processus continu. L'entreprise ne doit jamais cesser d'actualiser les informations dont elle dispose, et de les analyser pour mieux comprendre les risques de dommages liés à ses activités et à sa chaîne d'approvisionnement. Elle doit surveiller l'évolution de la situation sur le terrain au jour le jour – notamment les changements de

réglementation dans les pays où elle est présente – et doit toujours être prête à réagir quand de nouveaux risques apparaissent.

Risques du secteur

Les risques du secteur sont les risques qui prévalent dans toutes les gammes de produits et dans tous les pays d'activité du secteur de l'habillement et de la chaussure. Les risques de violations du droit du travail et des droits de l'homme sont particulièrement élevés dans les chaînes d'approvisionnement du secteur de l'habillement et de la chaussure, du fait de leurs principales caractéristiques – prédominance du travail peu qualifié, production dispersée, délais serrés. Chaque étape de la chaîne d'approvisionnement est concernée par ces risques. De la même manière, les risques élevés de dommages environnementaux concernent différentes étapes de la chaîne d'approvisionnement du secteur de l'habillement et de la chaussure, du fait des matières et des processus de fabrication des produits. Par exemple, le traitement humide des vêtements donne plus souvent lieu à l'utilisation de produits chimiques dangereux que la coupe-confection-finition. Les risques les plus courants du secteur, listés ci-après, font l'objet d'une documentation foisonnante. Certains sous-secteurs (ex : luxe, vêtements de sport, tenues de travail, etc.) peuvent être exposés à des risques spécifiques qui ne sont pas inclus dans le Tableau 2 (comme la maltraitance animale), mais qui doivent faire l'objet de la même attention.[14]

Facteurs de risques d'un produit

Certains produits peuvent s'avérer plus risqués que d'autres du fait de leurs procédés de fabrication. Par exemple, les produits en coton sont plus souvent susceptibles de contenir des traces d'insecticides dangereux comme le parathion, l'aldicarbe et le méthamidophos, tandis que la fabrication des produits en polyester donne plus souvent lieu à des émissions de gaz à effet de serre.[15]

---

14. Ce Guide ne contient pas plus de détails concernant les risques liés à la maltraitance des animaux, à l'élevage, à l'agriculture et au droit foncier, mais ces derniers ne concernent pas moins certains acteurs du secteur de l'habillement et de la chaussure. L'OCDE émet des recommandations à ce sujet dans le Guide OCDE-FAO pour des filières agricoles responsables.

15. La production de fibre de polyester consomme beaucoup d'énergie (jusqu'à 125 MJ/kg de fibre) et se traduit de ce fait par de hauts niveaux d'émissions de gaz à effet de serre. Voir Muthu, S. (2014), *Assessing the Environmental Impact of Textiles and the Clothing Supply Chain*, Series in Textiles, Woodhead Publishing, Cambridge.

Tableau 2. **Risques du secteur de l'habillement et de la chaussure***

Risques liés aux droits de l'homme et au droit du travail	Risques environnementaux	Risques de corruption
Travail des enfants Discrimination Travail forcé Sécurité et santé au travail (ex : blessures et problèmes de santé liés au travail) Violation du droit de créer un syndicat ou une organisation représentative, ou du droit d'y adhérer, et violation du droit à la négociation collective Violation des lois sur le salaire minimum Rémunérations qui ne permettent pas aux salariés de subvenir à leurs besoins élémentaires ni à ceux de leur famille	Produits chimiques dangereux Consommation d'eau Pollution de l'eau Émissions de gaz à effet de serre (GES)	Corruption

** Liste non-exhaustive*

Facteurs de risques d'un pays

Certains pays sont plus concernés que d'autres par les risques du secteur de l'habillement et de la chaussure listés ci-avant, du fait des conditions de production qui prévalent sur leur territoire ou dans certaines de leurs zones d'activité. Les facteurs de risques d'un pays sont généralement liés à des questions socio-économiques, sectorielles ou de gouvernance. Par exemple, les pays dans lesquels où le nombre de travailleurs migrants est important sont plus exposés aux risques de travail des enfants, de travail forcé, de violation des lois sur le salaire minimum et de harcèlement sexuel.[16] Voir Section II, modules sur les facteurs de risques d'un pays selon le secteur.

16. Si le recours à la main d'œuvre immigrée s'accompagne souvent de violations des droits de l'homme et des droits du travail, les entreprises ne doivent pas pour autant refuser de travailler avec des fournisseurs sous le seul prétexte qu'ils emploient des travailleurs immigrés. Les entreprises

Facteurs de risques d'un modèle économique

Le modèle économique d'une entreprise, notamment le nombre de gammes de produits qu'elle vend et la fréquence à laquelle elle les change (ex : chaque saison, chaque année) n'est pas sans incidence sur les risques de dommages liés à sa chaîne d'approvisionnement. C'est particulièrement vrai pour les détaillants et les marques, mais peut aussi l'être pour les fabricants qui produisent une grande variété de produits finis. Ci-après sont présentés quelques exemples dans lesquels le modèle économique d'une entreprise comporte des risques de dommages liés à ses activités et à sa chaîne d'approvisionnement :

- Les entreprises qui gèrent une grande diversité de gammes de produits sont généralement exposées à un plus grand nombre de risques de dommages dans leur chaîne d'approvisionnement, du fait de la variété des matières qu'elles utilisent, des processus de production qu'elles mettent en place, etc.

- Les entreprises qui gèrent plusieurs cycles de production ou plusieurs saisons dans l'année ont généralement besoin de passer plus rapidement de la conception à la production. Des délais serrés augmentent le risque de changements dans les commandes, de commandes urgentes et d'autres pratiques d'achat susceptibles d'entraîner des violations du droit du travail ou des droits de l'homme, telles que du temps de travail excessif, des heures supplémentaires forcées et de la sous-traitance non-autorisée.

- Le fait de gérer plusieurs cycles de production peut également contraindre l'entreprise à utiliser plus de matières et de ressources et, de ce fait, à augmenter son empreinte carbone, à consommer plus d'eau et à produire plus de déchets.

- Une entreprise peut être plus ou moins exposée à des risques de corruption selon l'étendue de ses activités à l'international et le degré de contrôle qu'elle exerce sur ces dernières.

Facteurs de risques d'un modèle d'approvisionnement

Le modèle d'approvisionnement d'une entreprise – nombre de fournisseurs, nature des relations contractuelles, approvisionnement direct ou indirect – est susceptible d'augmenter (ou de réduire) les risques de

doivent plutôt ajuster leur politique de diligence en conséquence, pour s'assurer que les dits immigrés travaillent dans de bonnes conditions.

dommages liés à sa chaîne d'approvisionnement. Ci-après quelques exemples (liste non exhaustive) :

- Une entreprise qui recourt à un grand nombre de fournisseurs s'expose à des risques plus nombreux dans sa chaîne d'approvisionnement – d'autant que, selon sa taille et ses ressources, elle peut avoir des difficultés à les contrôler.
- Une entreprise qui a des relations volatiles avec ses fournisseurs peut avoir des difficultés à identifier, prévenir ou atténuer les risques de dommages liés à sa chaîne d'approvisionnement. Par exemple, les relations à court terme ne laissent souvent pas le temps à l'entreprise de prendre les mesures adéquates pour prévenir ou d'atténuer les risques qu'elle a identifiés lors des études d'évaluation des fournisseurs. Elles limitent également les pressions que peut exercer une entreprise sur son fournisseur pour prévenir ou atténuer les risques de dommages qu'elle a identifiés.
- Une entreprise qui s'approvisionne par le biais d'intermédiaires (par exemple des acheteurs) sans soumettre ces derniers à un processus de sélection adéquat manque de visibilité sur leurs fournisseurs et peut difficilement les contrôler.
- Une entreprise qui exerce des activités ou s'approvisionne dans un nombre important de pays – par rapport à sa taille – s'expose à de plus grands risques, et peut avoir davantage de difficultés à prévenir et à atténuer les dommages qui lui sont liés.

Identifier les risques de dommages les plus significatifs de l'entreprise

En se basant sur les informations présentées ci-avant, l'entreprise doit déterminer quels sont ses risques les plus significatifs – c'est-à-dire les plus probables et les plus graves – liés à ses activités et à sa chaîne d'approvisionnement, et prendre en priorité des mesures ciblant ces risques. La gravité d'un dommage est fonction de son ampleur, de sa portée, et de son caractère irrémédiable.

- L' « ampleur » a trait à la gravité du dommage.
- La « portée » désigne le nombre d'individus qui sont ou seront affectés.
- Le « caractère irrémédiable » s'applique lorsque les individus affectés ne peuvent retrouver leur situation d'origine, ou une situation équivalente.

Vu la complexité et la diversité des problèmes liés au secteur de l'habillement et de la chaussure, il peut être difficile de déterminer les risques les plus significatifs liés aux activités et à la chaîne d'approvisionnement d'une entreprise. Celle-ci devra certainement faire des arbitrages – un processus pour lequel il est recommandé d'échanger avec les parties prenantes ainsi qu'avec des experts. Dans tous les cas, les entreprises doivent se préparer à expliquer comment elles ont identifié et priorisé leurs risques. Voir section 5.

Collaboration

Il est recommandé aux entreprises de publier des informations sur les risques spécifiquement liés à leurs conditions de production, pays d'activité, modèles d'approvisionnement, etc., pour diffusion auprès du grand public ou des acteurs du secteur. Le partage d'informations avec les acteurs du secteur joue un rôle particulièrement important dans l'identification de nouveaux risques.

Facteurs susceptibles d'influer sur les modalités et le champ d'application du devoir de diligence

Une entreprise peut dresser la liste générale des risques de dommages liés à l'ensemble de ses gammes de produits et de ses pays d'approvisionnement, conformément aux recommandations de ce Guide. Mais cela ne doit pas l'empêcher de prendre en compte et de traiter en parallèle les risques particuliers qu'on lui signale par ailleurs (par exemple dans des rapports, lors d'échanges avec les parties prenantes ou par le biais d'un dispositif de gestion des plaintes), liés à une gamme de produits ou à une de ses composantes.

Tableau 3. **Facteurs susceptibles d'influer sur les modalités et le champ d'application du devoir de diligence**

Contexte	Recommandations
L'entreprise a de nombreuses gammes de produits	L'entreprise doit d'abord analyser les risques de dommages liés à ses principales gammes de produits ou aux gammes susceptibles de l'exposer aux risques les plus graves. Une fois ceux-ci identifiés et traités, l'entreprise pourra porter son attention sur les risques liés à ses autres gammes de produits.
L'entreprise vend	Pour dresser la liste des risques de dommages liés à toutes les composantes de ses

Contexte	Recommandations
des produits complexes (c'est-à-dire avec de nombreuses composantes)	produits, l'entreprise peut commencer par identifier ceux liés aux composantes les plus importantes de chacun de ses produits finis. Par exemple, si l'entreprise vend des vestes en cuir avec des fermetures éclair et des boutons-pression, elle peut commencer par analyser les risques liés à l'origine de son cuir, au processus de teinture, à l'apprêt et à la fabrication de ses produits finis.
L'entreprise exerce des activités ou s'approvisionne dans de nombreux pays	Il est recommandé à l'entreprise d'identifier les pays dans lesquels les risques de dommages sont les plus significatifs et, suite à cette étude, de classer ces pays d'approvisionnement par ordre de priorité dans sa liste générale de risques.
L'entreprise n'a pas de visibilité sur les pays d'origine de ses matériaux (ex : matières premières)	Sous réserve qu'elle ait accès à ces informations, l'entreprise peut analyser les flux commerciaux de matières premières pour déterminer le pays d'origine probable des matières premières utilisées par les entreprises de transformation de sa chaîne d'approvisionnement (ex : établir la liste des pays dans lesquels la plupart des filatures d'un pays donné se fournissent en coton). Pour ce qui concerne les matières premières vendues par des multinationales, l'entreprise peut entrer en contact/relation avec les negociants internationaux et leur demander (ex : négociants de coton) où ils achètent les matières premières qu'ils vendent dans le pays dans lequel sont localisées ses entreprises de transformation.
Détaillant	La politique de diligence de l'entreprise doit autant s'appliquer à ses propres produits qu'à ceux des autres marques qu'elle revend, mais la marche à suivre peut varier. L'entreprise doit appliquer les recommandations de ce Guide pour ses propres produits. Pour les produits d'autres marques, l'entreprise doit vérifier que ces dernières respectent leur devoir de diligence, et dans quelle mesure. Si l'entreprise vend des produits de nombreuses marques différentes, elle doit prioriser les marques qu'elle vend le plus, ou les produits qui lui paraissent liés au plus grand nombre de risques. Il est recommandé à l'entreprise de progressivement mettre en place des mesures systémiques pour atténuer les risques de dommages liés aux marques qu'elle vend mais dont elle ne détient pas la propriété. Par exemple, l'entreprise peut mettre en place un processus de présélection des marques qu'elle vend, incluant une enquête sur leur politique de diligence.
Concédant	Si l'entreprise signe des contrats de licence avec d'autres entreprises, elle a toujours la responsabilité de s'assurer que les produits portant sa marque respectent les principes du devoir de diligence – mais la marche à suivre peut varier. Par exemple, l'entreprise peut demander à ses licenciés d'appliquer les recommandations de ce Guide. Si les licenciés sont des petites et moyennes entreprises, il est recommandé à l'entreprise de les former ou de les soutenir financièrement, dans la mesure du possible. L'entreprise peut aussi les aider directement, conformément aux recommandations de ce Guide. Il est recommandé à l'entreprise de mettre progressivement en place des mesures systémiques pour atténuer les risques de dommages liés aux produits portant sa marque. Par exemple, l'entreprise peut mettre en place un processus de présélection de ses licenciés, incluant une enquête sur leur politique de diligence.

2.2 Conduire une étude d'évaluation interne des activités de l'entreprise

Lorsque l'entreprise identifie un risque de dommage lié à ses activités, elle doit mener une étude d'évaluation en interne pour déterminer l'étendue du risque et de ses incidences sur le terrain.

Méthodologie

Il est recommandé à l'entreprise de se référer aux guides existants – et disponibles – destinés aux employeurs.[17] La Section II inclut des recommandations spécifiques aux risques du secteur de l'habillement et de la chaussure, ainsi qu' et une liste non-exhaustive de documents de référence établis par des gouvernements et par des organisations internationales.

L'entreprise doit échanger avec les parties prenantes potentiellement affectées – dont ses employés et tout autre travailleur, ainsi que les syndicats et organisations représentatives auxquels ils ont choisi d'adhérer – lorsqu'elle cherche à identifier les dommages potentiels et réels liés à ses activités. C'est une étape cruciale du processus. En outre, l'entreprise doit passer en revue sa politique et son processus de devoir de diligence afin de vérifier qu'elle prévient ou atténue tous ses risques. Ci-après une liste non-exhaustive de politiques, systèmes et mesures de diligence que l'entreprise peut passer en revue lorsqu'elle mène son étude d'évaluation interne.

- Politique de diligence et communication de la direction sur les risques identifiés.
- Pratiques d'achat et fixation des prix ; voir Encadré 4.
- Règles et procédures relatives aux risques.
- Programmes de conformité.
- Formation des employés, compétences et connaissance des risques liés aux activités de l'entreprise.
- Contrôles financiers tels que les politiques et procédures pour surveiller, gérer et rendre compte des ressources et des transactions financières ; voir Module 19 sur la corruption.

17. Par exemple, l'Organisation Internationale du Travail a développé des guides très complets pour aider les employeurs à identifier et à atténuer les risques liés au droit du travail.

- Procédures de surveillance incluant des systèmes d'alerte pour identifier les risques avant qu'ils se concrétisent.
- Canaux de communication pour les donneurs d'alerte, et dispositifs pour les protéger contre d'éventuelles représailles.
- Voies de recours pour les victimes de violations des droits de l'homme et du travail (ex : dispositif de gestion des plaintes au sein de l'entreprise).

Il est recommandé à l'entreprise de s'appuyer sur une aide extérieure pour mener ses études d'évaluation interne quand :

- le risque est susceptible de causer de graves dommages s'il ne fait pas l'objet de mesures de prévention adéquates (ex : élimination des déchets toxiques).
- les mesures de prévention réclament une expertise technique dont l'entreprise ne dispose pas en interne (ex : sécurité incendie, sécurité des bâtiments, sécurité électrique).

2.3 Conduire une étude d'évaluation des fournisseurs associés aux risques les plus importants sur le terrain

Sélection des fournisseurs (approche en fonction des risques)

L'entreprise doit soumettre à des études d'évaluation les fournisseurs associés aux risques prioritaires qu'elle a identifiés lorsqu'elle a dressé la liste générale de ses risques. Il faut sélectionner les fournisseurs en fonction des risques qui leur sont associés, et non de leur position dans la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise (autrement dit, l'évaluation des risques liés à une usine de rang 1 ne doit pas primer sur l'évaluation des risques plus significatifs liés à une usine de rang 3).[18] Toutefois, certains facteurs – tels que l'influence d'une entreprise sur ses fournisseurs, la taille de l'entreprise, le nombre de fournisseurs – peuvent influer sur certaines étapes spécifiques du processus d'évaluation des fournisseurs ; voir la liste des facteurs susceptibles d'influer sur les modalités et le champ d'application du devoir de diligence ci-après.

18. Cette approche vise à inciter les acteurs du secteur à concentrer leurs efforts sur leurs risques les plus graves, quel que soit le niveau de la chaîne d'approvisionnement concerné, plutôt qu'exclusivement sur leurs fournisseurs de rang 1, comme ils ont tendance à le faire aujourd'hui.

Pour déterminer quels fournisseurs sont liés à des risques particulièrement significatifs, on peut prendre en compte les critères suivants :

- Le fournisseur exerce des activités dans un pays particulièrement risqué.
- Le fournisseur est impliqué dans un processus de production particulièrement risqué (ex : le traitement humide des vêtements donne souvent lieu à l'utilisation de produits chimiques dangereux).
- Le fournisseur a déjà été lié à des dommages ou à des risques de dommages lors une précédente étude d'évaluation.

Contenu

Dans la plupart des cas, l'entreprise doit s'appuyer sur les critères suivants lorsqu'elle évalue les risques de dommages liés à ses fournisseurs :

- les mesures mises en œuvre par le fournisseur pour prévenir les dommages qui lui sont liés (ex : politique, formation, amélioration des locaux)
- les risques de dommages et les dommages réels sur le terrain (ex : utilisation de produits chimiques sans protection)
- la sensibilisation des collaborateurs de l'entreprise à leurs droits, aux droits de l'homme et au droit du travail

L'existence d'un système d'alerte au sein de l'entreprise et, le cas échéant, le degré de conformité de ce système aux recommandations du Tableau 8. Composantes des critères que les dispositifs de gestion des plaintes internes aux entreprises doivent impérativement respecter.

Méthodologie et approche

- *La méthode (ex : inspection, entretiens, groupes de discussion) doit correspondre au risque que l'on cherche à évaluer.* Il n'existe pas de méthode adaptée à tous les risques. Par exemple, une inspection technique est nécessaire pour contrôler l'intégrité structurelle d'un bâtiment et vérifier qu'il respecte les normes de sécurité incendie, tandis que l'organisation de groupes de discussion en dehors du lieu de travail est plus adaptée pour évaluer le risque de harcèlement sexuel sur le dit lieu de travail.

Pour les violations des droits de l'homme et du travail, ce sont les entretiens avec les travailleurs qui doivent constituer la principale source des études d'évaluation. Il est d'ailleurs recommandé d'impliquer les travailleurs dans l'élaboration même de ces études d'évaluation – soit directement, soit par l'intermédiaire des syndicats ou organismes de représentation auxquels ils ont choisi d'adhérer. Il peut cependant arriver que le format traditionnel des entretiens ne permette pas de collecter les informations sensibles souhaitées, les travailleurs craignant les représailles ou ayant été entraînés à donner des réponses toutes faites. Dans ce cas, mieux vaut recourir à des méthodes d'évaluation participatives.[19]

- *Les études d'évaluation doivent reposer sur une connaissance solide du contexte local.* Il est impératif de connaître et comprendre le contexte dans lequel l'entreprise exerce son activité pour collecter les données nécessaires à son évaluation. Au départ, il est envisageable de s'appuyer sur un format type, mais ensuite il faudra l'adapter au contexte local. L'équipe d'évaluation devra prendre en compte les logiques de pouvoir et les normes culturelles propres à ce contexte, et intégrer ces contraintes lors de l'élaboration puis de la réalisation de l'étude. Voir « Comprendre le contexte de l'entreprise » ci-après.

- *Les informations doivent se recouper / Il faut vérifier les informations*. Pour les risques subjectifs – tels que la plupart des risques liés aux droits de l'homme et aux droits du travail – il est recommandé de consulter plusieurs sources pour évaluer une situation. La triangulation, qui consiste à recouper les données collectées auprès de plusieurs sources, permet de garantir la crédibilité et l'exploitation des résultats de l'évaluation.

- *L'entreprise doit réviser sa méthode d'évaluation lorsque les conclusions auxquelles elle aboutit ne correspondent pas aux résultats escomptés*. Par exemple, si un fournisseur exerce ses activités dans un contexte où les risques de temps de travail

19. Les méthodes d'évaluation participatives sont des techniques visant à faciliter la participation active des parties prenantes, telles que le jeu de rôle, l'analyse d'une image, d'un diagramme ou d'une carte, le récit d'une histoire, etc. Voir Organisation Internationale du Travail et UNICEF (2005), *Manuel de méthodologie de l'évaluation rapide sur le travail des enfants*, Programme d'information statistique et de suivi sur le travail des enfants (SIMPOC), Genève.

excessif sont élevés, et que l'étude d'évaluation ne met pas en évidence de temps de travail excessif, l'entreprise doit alors réviser sa méthode d'évaluation.

Équipe d'évaluation

Les études d'évaluation doivent être menées par des personnes qualifiées, capables de se prévaloir des compétences suivantes :

- une connaissance approfondie des risques que l'entreprise cherche à évaluer (ex : travail des enfants, travail forcé, etc.), et la capacité à déterminer quelle méthodologie est la plus adaptée pour identifier les risques de dommages réels et potentiels liés à un contexte donné
- une connaissance des normes nationales et internationales liées aux dommages que l'entreprise cherche à évaluer
- la capacité de mener l'étude d'évaluation sur le terrain (ex : maîtrise de la langue locale).

Rares sont ceux pouvant se prévaloir de toutes les compétences mentionnées ci-avant, dans toutes les zones de risques et dans tous les contextes. Les équipes d'évaluation doivent plutôt être constituées de personnes aux profils différents qui, ensemble, rassemblent l'ensemble de ces compétences.

En outre, vu la prédominance des femmes dans le secteur de l'habillement et de la chaussure ainsi que la sensibilité de certains sujets (ex : harcèlement sexuel, travail forcé, etc.), l'entreprise doit s'assurer que le sexe de la personne menant l'étude d'évaluation ne posera pas problème.

Fréquence des évaluations

La sur-sollicitation peut poser problème dans le secteur de l'habillement et de la chaussure. Une étude d'évaluation doit être motivée par un manque d'informations ou par un changement de contexte. Autrement dit, elle doit apporter de la valeur ajoutée. Ceci étant dit, il est recommandé aux entreprises de respecter les recommandations ci-après :

- Il faut évaluer tout nouveau fournisseur avant de lui passer une première commande. Les résultats de cette évaluation doivent permettre à l'entreprise de déterminer si elle peut travailler avec le fournisseur de manière responsable. Voir section 3.2.2 sur la présélection.

- L'entreprise peut mener ses propres études d'évaluation, ou s'appuyer sur des études existantes fiables si celles-ci ont été réalisées récemment (par exemple dans l'année écoulée). Par « fiable », on entend des études d'évaluation menées par des équipes d'évaluation légitimes qui respectent les recommandations de ce Guide relatives au processus d'identification de dommages réels ou potentiels. Si une étude d'évaluation fiable existe déjà, il est recommandé à l'entreprise de passer en revue ses conclusions et de focaliser sa politique de diligence sur la prévention ou l'atténuation des dommages identifiés, ainsi que sur la surveillance de la situation sur le terrain.[20]

- Concernant les fournisseurs avec lesquels l'entreprise travaille déjà, si l'entreprise doit évaluer ses fournisseurs (ou recourir à des études d'évaluation existantes), ces évaluations ne doivent pas pour autant remplacer la surveillance des activités, des risques et de la situation sur le terrain, ni se substituer aux échanges avec les parties prenantes. Une surveillance efficace est une surveillance quotidienne, donnant un aperçu plus complet de la situation sur le terrain que des études d'évaluation ponctuelles. L'entreprise peut donc s'appuyer sur la surveillance de ses activités pour déterminer où et quand elle doit soumettre ses fournisseurs à des études d'évaluation complémentaires. Il faut toujours maintenir l'équilibre entre surveillance des activités et études d'évaluation ponctuelles. Par exemple, si dans le cadre de la surveillance des activités de l'entreprise, des travailleurs signalent des cas de travail d'enfants. L'entreprise peut alors décider de lancer une étude d'évaluation des fournisseurs. Cette approche est particulièrement adaptée aux risques liés aux droits de l'homme et aux droits du travail, car ces derniers peuvent évoluer rapidement et se prêtent mal à une évaluation sur la foi de données quantifiables. C'est particulièrement vrai pour les questions relatives au travail des enfants, au travail forcé, à la discrimination, à certains aspects de la sécurité et de la santé au travail, au droit de créer un syndicat ou d'y adhérer, et au droit à

[20] Une autre évaluation peut s'avérer nécessaire dans certains cas, comme un changement de contexte significatif depuis la dernière évaluation. Cependant, il est généralement recommandé aux entreprises d'éviter la multiplication des études d'évaluation et de consacrer leurs ressources en priorité à la prévention et à l'atténuation des risques.

la négociation collective. Voir Section 4 pour plus d'information sur la surveillance.

- Certains dommages sont si fréquents dans certaines juridictions qu'une évaluation n'apporte aucune information nouvelle. Prenons l'exemple d'une entreprise informée par les parties prenantes d'un risque de harcèlement sexuel très fréquent dans une zone franche industrielle d'exportation. L'entreprise, constatant qu'il est difficile d'identifier une affaire de harcèlement sexuel en particulier (sans avoir au préalable établi un dispositif de gestion des plaintes et investi pour sensibiliser les travailleurs à la question) peut décider de ne pas évaluer ses fournisseurs tout de suite, mais de nouer d'abord des partenariats avec eux pour mettre en place des ateliers de sensibilisation et de prévention, ainsi que des dispositifs internes de gestion des plaintes efficaces. Voir Module 2 sur le harcèlement sexuel et les violences sexuelles ou les violences basées sur le genre.

Collaboration

Comme indiqué dans la Section 1.1, il est recommandé à l'ensemble du secteur de prendre l'habitude d'échanger et de développer un outil commun d'identification des fournisseurs (ex : code d'identification commun des fournisseurs) afin de faciliter la collaboration et le partage d'informations entre les entreprises, dans les limites prévues par le droit de la concurrence.

Il est recommandé aux entreprises de collaborer les unes avec les autres pour harmoniser leurs méthodes d'évaluation et appuyer la généralisation des mesures ayant démontré leur efficacité, sous réserve que celles-ci soient conformes aux normes les plus élevées. Dans la mesure du possible, il est également recommandé aux entreprises qui s'approvisionnent dans une même région, auprès de la même base de fournisseurs, de collaborer les unes avec les autres pour évaluer ceux-ci. Toutefois, la rigueur des études d'évaluation ne doit pas être compromise sous prétexte de faciliter l'assimilation de leurs résultats par le plus grand nombre. C'est pourquoi la Section II de ce Guide recommande aux entreprises de conduire des entretiens individuels, d'organiser des groupes de discussion et parfois de recourir à des méthodes d'évaluation participatives pour traiter les risques liés aux droits de l'homme et aux droits du travail. Il est important qu'une étude d'évaluation appelée à être partagée avec le reste du secteur repose sur des informations qualitatives.

Collaboration

Pour mettre en œuvre les mesures présentées ci-avant, il est recommandé aux entreprises de collaborer les unes avec les autres, par exemple par le biais d'initiatives sectorielles ou multipartites. C'est particulièrement important pour impliquer les PME. Ci-dessous sont présentés des exemples de mesures permettant l'évaluation des entreprises situées au niveau des goulots d'étranglement d'une chaîne d'approvisionnement :

- identifier les goulots d'étranglement réels ou probables de la chaîne d'approvisionnement.
- assurer la traçabilité jusqu'aux entreprises situées au niveau des goulots d'étranglement.
- vérifier (par exemple par le biais d'audits de gestion et d'inspections aléatoires sur le terrain) que les entreprises situées au niveau des goulots d'étranglement contrôlent les fournisseurs situés en amont de leur chaîne d'approvisionnement conformément aux principes du devoir de diligence, comme le recommande ce Guide.
- au niveau des goulots d'étranglement, s'approvisionner directement auprès des entreprises qui respectent leur devoir de diligence, comme le recommande ce Guide.

Encadré 3. **Mécanismes d'évaluation et de traitement des risques de dommages liés à des entreprises de rang 2 et au-delà (ex : matières premières)**

L'entreprise est responsable de l'identification et de l'évaluation des fournisseurs qui exercent en amont de sa chaîne d'approvisionnement – par exemple ceux qui livrent les matières premières. Or cette tâche peut être difficile à réaliser en raison d'un manque de visibilité et d'influence sur les fournisseurs. Il est alors recommandé aux entreprises de mettre en place des mécanismes spécifiques adaptés à l'identification des dommages existant en amont de la chaîne d'approvisionnement, notamment ceux qui améliorent la traçabilité et évaluent les « goulots d'étranglement » de la chaîne d'approvisionnement. Dans ce domaine, les approches collaboratives peuvent s'avérer adaptées – et sont d'ailleurs de plus en plus fréquentes.

Traçabilité

La traçabilité désigne le processus par lequel une entreprise retrace le parcours de ses matériaux et contrôle ses conditions de production tout au long de sa chaîne d'approvisionnement (comme évoqué dans les Principes directeurs de l'OCDE).

Toutefois, si la traçabilité est un outil susceptible d'aider une entreprise à collecter des informations sur les acteurs localisés en amont de sa chaîne d'approvisionnement, il ne constitue pas une fin en soi. Les autres étapes présentées dans ce Guide – notamment la prévention et l'atténuation des risques – restent essentielles.

Comment aborder les « goulots d'étranglement »

On peut identifier les « goulots d'étranglement » d'une chaîne d'approvisionnement en tenant compte des éléments suivants:

- points clés de la transformation des matériaux dans la chaîne d'approvisionnement
- étapes de la chaîne d'approvisionnement dans lesquelles un nombre relativement faible d'acteurs traite la majorité des produits
- étapes de la chaîne d'approvisionnement offrant une certaine visibilité et un certain contrôle sur les conditions de production et de commercialisation en amont.

Une entreprise située en aval de la chaîne d'approvisionnement a nécessairement des fournisseurs communs avec les entreprises situées au niveau des goulots d'étranglement de cette même chaîne. En même temps, les entreprises situées au niveau des goulots d'étranglement ont certainement plus de visibilité et d'influence sur les fournisseurs situés en amont de la chaîne d'approvisionnement. Dès lors, si l'entreprise située en aval de la chaîne d'approvisionnement peut raisonnablement penser que les entreprises situées au niveau des goulots d'étranglement contrôlent leurs fournisseurs conformément aux principes du devoir de diligence, elle peut de même raisonnablement penser que les risques de dommages liés aux fournisseurs situés en amont de sa chaîne d'approvisionnement ont bien été identifiés, prévenus et atténués.

L'entreprise peut :

- identifier les fournisseurs situés au niveau des goulots d'étranglement de sa chaîne d'approvisionnement pour tout produit lié à des dommages graves en amont de sa chaîne d'approvisionnement (c'est-à-dire là où elle manque de visibilité)
- vérifier que les entreprises situées au niveau des goulots d'étranglement veillent bien à identifier, prévenir et atténuer les risques liés à leurs fournisseurs.

Exemples de goulots d'étranglement dans la chaîne d'approvisionnement du secteur de l'habillement et de la chaussure :

- marchands internationaux (de coton ou de caoutchouc par exemple)
- exportateurs, entreprises de transformation, grossistes (dans les chaînes d'approvisionnement fragmentées par exemple)

- usines de produits chimiques (pour les fibres synthétiques par exemple)
- fondeurs et affineurs (pour les métaux par exemple)

Partage des coûts

Améliorer la traçabilité et analyser les goulots d'étranglement exige des ressources financières. Ce Guide recommande aux entreprises d'intégrer dans leurs contrats avec leurs fournisseurs une clause obligeant ceux-ci à respecter leur devoir de diligence et, le cas échéant, à traiter les risques liés aux conditions de production en amont de la chaîne d'approvisionnement (exemple : clause obligeant à s'approvisionner directement auprès de goulots d'étranglement dont les systèmes de diligence ont fait leur preuve). Toutefois, ce Guide ne recommande pas aux entreprises d'exiger de leurs fournisseurs qu'ils prennent part à des initiatives spécifiques – à moins d'en financer la participation et de leur verser d'éventuelles primes. Il est plutôt recommandé d'utiliser certains outils présentés dans ce Guide et d'adhérer à certaines initiatives collaboratives spécialisées dans le devoir de diligence.

Comprendre le contexte de l'entreprise

L'entreprise doit chercher à comprendre le contexte dans lequel elle évolue car il conditionne la manière de poser les questions concernant les études d'évaluation des fournisseurs. Le contexte conditionne également la manière permettant de parvenir à collecter suffisamment d'informations pour prévenir ou atténuer sur le long terme les dommages liés aux activités de l'entreprise. Plus précisément, il est recommandé à l'entreprise de :

- Déterminer quels sont les groupes de population sont les plus affectés par les dommages visés, quels sont les facteurs de risques locaux sont susceptibles d'aggraver ces dommages, quelles sont les causes sous-jacentes de ces dommages, et quels acteurs du secteur sont impliqués dans ces dommages. Pour déterminer quels groupes de population sont les plus affectés par les dommages visés, les données suivantes peuvent être intéressantes pour l'entreprise :
  - Inégalités entre les hommes et les femmes (le fait que la société assigne des rôles différents aux hommes et aux femmes peut notamment mener à l'exclusion de ces dernières dans les processus de prise de décision, et les désavantager au sein de leur famille et de leur communauté)
  - Âge (certaines sociétés négligent considèrent que les jeunes et les personnes âgées car ils sont considérés comme de faibles contributeurs)

  - Ethnies (et leurs rapports avec les groupes dominants ou les communautés d'accueil)
  - Catégories sociales dans le monde du travail (en liaison avec les autres travailleurs et les supérieurs hiérarchiques)
  - Religion (notamment pour les minorités)
  - État de santé (femmes enceintes, maladies chroniques, etc.)
  - Proportion d'immigrés dans la population active
  - Nombre de personnes travaillant à domicile
  - Niveau d'éducation (alphabétisation, compétences, maîtrise des langues étrangères, absentéisme scolaire).

- Dans la mesure du possible, déterminer s'il existe des dispositifs judiciaires ou non-judiciaires de gestion des plaintes, qui soient accessibles aux travailleurs.

- Identifier et évaluer les initiatives nationales et locales visant la prévention et l'atténuation des risques de dommages. Lorsque l'information est disponible, l'entreprise peut dresser la liste de ces initiatives, de leurs objectifs et de leur impact général. Cette liste peut être utile pour déterminer si certaines initiatives sont en mesure d'aider l'entreprise à identifier, prévenir, atténuer et rendre compte des dommages liés à sa chaîne d'approvisionnement.

L'entreprise peut s'appuyer sur des recherches existantes, quand elles sont disponibles. Elle peut aussi se renseigner en conduisant des entretiens auprès d'ONG locales et internationales, auprès d'organisations internationales[21], ou de syndicats internationaux susceptibles de lui fournir des éléments de contexte.

Les recommandations précédemment exposées sont particulièrement adaptées aux risques liés aux droits de l'homme et aux droits du travail, souvent complexes et variables d'un contexte à un autre. Elles peuvent également s'appliquer à certains risques environnementaux, notamment ceux liés à la consommation d'eau. Pour s'assurer qu'elle comprend encore bien le contexte dans lequel elle exerce ses activités et l'environnement au sein duquel elle s'approvisionne, l'entreprise ne doit jamais cesser de collecter des informations nouvelles.

21. Par exemple, l'OCDE, les Nations Unies, l'OIT et la Banque mondiale.

Collaboration

Il est recommandé aux entreprises qui s'approvisionnent auprès d'un même pays, ou auprès d'une même zone d'activité au sein de ce pays, de collaborer les unes avec les autres pour collecter les informations listées ci-avant et pour partager toute information nouvelle avec l'ensemble du secteur.

Facteurs susceptibles d'influer sur les modalités et le champ d'application du devoir de diligence

Dans certains cas, il peut être difficile pour une entreprise d'évaluer ses fournisseurs les plus risqués – par exemple en cas parce qu'elle de manque de visibilité ou d'influence sur ces derniers. Si l'entreprise n'en a pas moins la responsabilité d'identifier les dommages liés à sa chaîne d'approvisionnement, elle doit alors s'en tenir aux mesures qu'elle peut raisonnablement prendre. Voir les recommandations ci-après.

Tableau 4. **Facteurs susceptibles d'influer sur les modalités et le champ d'application du devoir de diligence dans le cadre des études d'évaluation des fournisseurs**

Contexte	Recommandations
Les fournisseurs risqués sont nombreux	L'entreprise qui cherche à évaluer l'ensemble des fournisseurs risqués existants doit commencer en priorité par les plus importants en taille, ceux qui représentent la part la plus conséquente de ses approvisionnements (ou dont les pays d'activité représentent la part la plus conséquente de ses approvisionnements), ceux qui sont liés aux risques les plus graves, ou ceux qui sont liés à des dommages potentiellement irréversibles.[1] L'entreprise doit être prête à expliquer comment elle a établi son ordre des priorités.
L'entreprise manque d'influence sur son fournisseur direct	Il arrive souvent qu'une entreprise manque d'influence sur son fournisseur direct. C'est le cas lorsque (a) l'entreprise est d'une taille moins importante que celle de son fournisseur ; ou (b) l'entreprise ne se fournit qu'en quantité limitée auprès du fournisseur. Dans de tels cas, il peut être difficile pour l'entreprise de collecter des informations auprès du fournisseur, d'accéder à ses locaux ou de le convaincre de se soumettre à une étude d'évaluation. L'entreprise n'en a pas moins la responsabilité de respecter son devoir de diligence. Elle peut alors : • accroître son influence sur son fournisseur, en lui passant plus de commandes, en signant avec lui des contrats plus longs, en faisant la publicité de son plan d'action correctif, etc. (si possible) • s'associer à d'autres acheteurs s'approvisionnant auprès du même fournisseur pour exercer une pression commune sur ce dernier, par exemple en définissant collectivement les mesures, délais et modalités de suivi du plan d'action correctif qu'elles lui demanderont toutes de mettre en œuvre

Contexte	Recommandations
	• progressivement, s'efforcer de travailler uniquement avec des fournisseurs présélectionnés qui auront accepté de se soumettre à des études d'évaluation. Voir section 3.2.2 sur la présélection. L'entreprise peut également s'approvisionner directement auprès de fournisseurs qui ont été évalués par des initiatives sectorielles ou multipartites fiables. Si un fournisseur lié à des risques élevés de dommages graves refuse de se soumettre à une étude d'évaluation, l'entreprise doit envisager de rompre ses relations avec celui-ci. Voir section 3.2.
L'entreprise s'approvisionne par le biais d'un intermédiaire (ex : acheteurs)	L'entreprise a la responsabilité de respecter son devoir de diligence même si elle s'approvisionne par le biais d'un intermédiaire. Pour ce faire, l'entreprise peut appliquer les recommandations de ce Guide, ou exiger de ses acheteurs qu'ils évaluent les fournisseurs auprès desquels ils s'approvisionnent. Auquel cas, l'intermédiaire pourra inclure le coût des études d'évaluation des fournisseurs dans le calcul de ses tarifs. L'entreprise peut aider ses acheteurs à évaluer leurs fournisseurs, par exemple en les mettant en relation avec des représentants d'initiatives sectorielles ou multipartites spécialisées dans l'évaluation des fournisseurs. Voir Encadré 5 pour plus d'informations sur les modalités d'es échanges avec les intermédiaires.
L'entreprise cherche à évaluer des fournisseurs de rang 2	L'influence exercée par l'entreprise sur les fournisseurs avec lesquels elle n'est pas liée contractuellement peut être limitée. Dans de tels cas, il peut être difficile pour l'entreprise de collecter des informations auprès du fournisseur, d'accéder à ses locaux ou de le convaincre de se soumettre à une étude d'évaluation. L'entreprise peut exiger de son fournisseur direct (c'est-à-dire de rang 1) qu'il évalue ses propres fournisseurs (c'est-à-dire ceux de rang 2) et qu'il lui fasse part de ses conclusions. Il est recommandé à l'entreprise d'aider son fournisseur direct dans ce processus. Par exemple, une marque peut s'associer à son prestataire de coupe-confection-finition pour évaluer son usine de filage. Les acteurs du secteur peuvent aussi s'associer les uns aux autres pour exercer une pression commune sur les fournisseurs d'une région d'approvisionnement donnée (ex : zone franche industrielle d'exploitation, zone d'activité), et pour les évaluer.
L'entreprise s'approvisionne auprès de fournisseurs de rang 2 et au-delà (ex : matières premières)	L'entreprise peut manquer de visibilité sur les fournisseurs situés en amont de sa chaîne d'approvisionnement. Il lui est alors recommandé de mettre en place des mécanismes adaptés pour déterminer si ces fournisseurs sont liés à des risques élevés de dommages graves. Voir Encadré 3 pour des exemples de mécanismes.

1 Dans ces deux exemples, l'ordre de priorité est établi en fonction de la gravité des dommages. Donner la priorité aux fournisseurs ayant la taille la plus importante ou à ceux qui représentent la part la plus conséquente des approvisionnements de l'entreprise peut permettre d'identifier l' « étendue » du dommage. Autrement dit : l'analyse des fournisseurs les plus importants donne souvent une meilleure idée de l'étendue du dommage.

Tableau 5. **Facteurs susceptibles d'influer sur les modalités et le champ d'application du devoir de diligence, ainsi que sur la compréhension du contexte opérationnel**

Contexte	Recommandations
L'entreprise a des ressources limitées	Dans la plupart des cas, les données dont l'entreprise a besoin sont disponibles *via* des sources d'informations publiques. Lorsqu'elles ne sont pas disponibles, il est recommandé à l'entreprise de collaborer avec ses homologues qui s'approvisionnent dans la même région pour mener une étude d'évaluation conjointe. L'entreprise peut aussi demander à son association professionnelle de commanditer une étude d'évaluation. Si l'un de ces deux leviers ne peut être activé, il lui est recommandé de réduire les coûts de sa politique de diligence (par exemple en consolidant la liste de ses fournisseurs existants), ou de s'approvisionner directement auprès de pays moins risqués, en attendant d'être en mesure de collecter les informations dont elle a besoin pour s'approvisionner de manière responsable.
L'entreprise cherche à s'implanter sur un nouveau marché	L'entreprise peut commanditer ou mener une étude d'évaluation sur le terrain, ou collaborer avec d'autres entreprises qui s'approvisionnent dans la même région pour mener une étude d'évaluation conjointe. L'entreprise peut aussi demander à son association professionnelle de commanditer une étude d'évaluation. Il est recommandé à une l'entreprise qui envisage de s'implanter dans un nouveau pays connu pour être le théâtre de dommages graves liés aux droits de l'homme, au droit du travail et à l'environnement, et qui, par ailleurs, manque d'informations sur le contexte opérationnel local et n'est pas en mesure de collecter plus de données, de renoncer à s'implanter dans le dit pays.

2.4 Évaluer la part de responsabilité de l'entreprise dans les dommages identifiés

Grâce aux processus présentés ci-avant, l'entreprise a identifié les dommages liés à ses activités et à sa chaîne d'approvisionnement. Dans le cadre de son devoir de diligence, elle doit désormais s'efforcer de comprendre, de bonne foi, si elle a causé les dommages identifiés, si elle y a contribué, ou si elle leur est directement liée. Il peut être difficile – voire quasi impossible – d'identifier la part de responsabilité de l'entreprise dans les dommages identifiés. Or cela s'avère nécessaire pour définir une réponse adéquate (c'est-à-dire pour déterminer si l'entreprise elle est censée proposer un remède).

Tableau 6. **Part de responsabilité dans le dommage et mesures à prendre en conséquence**

Relationship	Appropriate Action
L'entreprise **a causé** le dommage	• Cesser toute activité causant le dommage ou y contribuant, et atténuer le dommage existant. Voir section 3. • Réparer le dommage. Voir section 6. • Prévenir ou atténuer d'éventuels dommages futurs. Voir section 3.
L'entreprise **a contribué** au dommage (en liaison avec ses activités ou sa chaîne d'approvisionnement)	• Cesser toute activité contribuant au dommage. Voir section 3. • Réparer le dommage. Voir section 6. • Prévenir ou atténuer le risque de contribuer à d'éventuels dommages futurs. Voir section 3. • User de son influence sur l'entité causant le dommage pour prévenir ou atténuer celui-ci. Voir section 3.
L'entreprise **est directement liée** au dommage (présent au sein de la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise)	Prévenir ou atténuer le dommage dans la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise, par exemple en prenant des mesures en interne et en exerçant son influence sur les fournisseurs. Voir section 3.

Déterminer la part de responsabilité de l'entreprise dans les dommages identifiés : *cause, contribution* ou *lien direct*

Dans le cadre du processus du devoir de diligence, l'entreprise doit s'efforcer de déterminer sa part de responsabilité dans les dommages qu'elle a identifiés, notamment parce que cela conditionne les mesures qu'elle doit prendre pour réparer les dits dommages. Les entreprises du secteur de l'habillement et de la chaussure sont particulièrement exposées au risque de causer des dommages dans le cadre de leurs activités, ou d'être directement liées à des dommages par le biais de leurs chaînes d'approvisionnement. En outre, toute entreprise prend le risque d'être directement liée aux dommages causés par les fournisseurs de sa chaîne d'approvisionnement.

Causer Une entreprise « cause » un dommage s'il existe un lien de causalité entre les activités, produits ou services de l'entreprise et le dommage.

Questions à se poser

Q. Le dommage identifié est-il directement imputable à une action de l'entreprise ?

Q. Le dommage est-il dû au fait que l'entreprise n'a pas été en mesure d'intervenir directement ?

Contribuer Une entreprise « contribue » à un dommage si ses actions ont contraint, aidé ou incité une autre entité à causer le dit dommage. Cette contribution doit être significative.[1]

Questions à se poser

Q. Sans l'action ou l'omission de l'entreprise, l'entité aurait-elle causé le dommage ?

Q. L'action ou l'omission de l'entreprise a-t-elle permis à l'entité de causer le dommage, lui en a-t-elle donné la possibilité, ou lui a-t-elle facilité la tâche ?

Q. L'action (ou l'omission) de l'entreprise a-t-elle encouragé l'entité à causer le dommage, ou a-t-elle motivé cette dernière ?

Q. En cas de réponse positive à l'une des questions ci-avant, peut-on raisonnablement estimer qu'il existe un lien de causalité entre l'action de l'entreprise et l'action qui a donné lieu au dommage (par exemple l'action du fournisseur) ?

Être directement lié La notion de « lien direct » s'applique quand il existe une relation entre un dommage et les produits, services ou activités d'une entreprise par l'intermédiaire d'une autre entreprise (c'est-à-dire du fait d'une relation d'affaires). Être directement lié ne signifie pas « s'approvisionner directement ».

Questions à se poser

Q. Y-a-t-il un dommage directement lié à la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise que celle-ci n'a pas causé ou auquel elle n'a pas contribué ?

1. C'est pourquoi il est pertinent de se demander à quel point ou dans quelle mesure l'entreprise a contraint, aidé ou incité l'autre entité à causer le dit dommage.

3. Faire cesser, prévenir ou atténuer les dommages liés aux activités ou à la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise

Attentes énoncées dans les Principes directeurs de l'OCDE

« Lorsqu'une entreprise a ou est susceptible d'avoir une incidence négative sur les droits de l'homme, elle devrait prendre les mesures nécessaires pour empêcher cette incidence ou y mettre un terme. » (IV, Commentaire 42)

« Dans le contexte de la chaîne d'approvisionnement, si une entreprise s'aperçoit qu'il existe un risque d'incidence négative, elle devrait alors prendre les mesures nécessaires pour y mettre fin ou pour l'empêcher. » (II, Commentaire 18)

« Les entreprises doivent s'efforcer d'empêcher ou d'atténuer une incidence négative, dans le cas où elles n'y ont pas contribué mais où cette incidence est néanmoins directement liée à leurs activités, à leurs produits ou à leurs services en vertu d'une relation d'affaires. Ceci ne doit pas être interprété comme transférant la responsabilité de l'entité à l'origine d'une incidence négative sur l'entreprise avec laquelle elle entretient une relation d'affaires. » (II, A12)

3.1 Faire cesser, prévenir ou atténuer les dommages liés aux activités de l'entreprise

L'entreprise doit faire cesser toute action qui cause des dommages ou y contribue dans le cadre de ses activités. L'entreprise doit développer et mettre en œuvre un plan – souvent appelé **plan d'action correctif (PAC)** dans le secteur de l'habillement et de la chaussure – pour prévenir et/ou atténuer d'éventuels dommages futurs liés à ses activités. Ce plan doit détailler les mesures à prendre et fixer des échéances précises pour faciliter le suivi de son déploiement. Les mesures doivent être proportionnées à la gravité des dommages visés.

Objectifs à court terme du PAC

À court terme, l'entreprise doit sans délai prendre les mesures nécessaires pour faire cesser les dommages existants et prévenir tout danger critique et immédiat. Dans les cas où un tel danger menace la vie ou la santé des employés de l'entreprise, celle-ci doit immédiatement mettre les dits employés à l'abri. Pour des exemples précis, voir le Module 5, Santé et sécurité au travail. De même, si un tel danger menace l'environnement, l'entreprise doit cesser toute activité causant (ou risquant de causer) le dommage tant que le danger n'est pas écarté.

TERMES CLÉS

Prévention - Ce Guide utilise le terme « prévenir » au sens large pour désigner toute mesure prise pour empêcher qu'un dommage se produise. En d'autres termes, « prévenir » n'équivaut pas nécessairement à éviter tout risque. En outre, la prévention peut désigner les mesures qu'une entreprise prend pour prévenir les dommages liés à ses activités ou les mesures qu'elle prend pour prévenir les dommages liés à sa chaîne d'approvisionnement (ex : développement des compétences des fournisseurs, etc.).

Atténuation - Le terme « atténuation » désigne les mesures prises pour réduire ou éliminer les dommages en cas d'incident. Les mesures d'atténuation peuvent être prises avant, pendant ou après l'incident, toujours dans le but de limiter les dommages. Exemple : une usine de textile adopte les meilleures technologies existantes pour réduire sa consommation d'eau.

Objectifs à long terme du PAC et solutions axées sur les résultats

À long terme, l'entreprise doit s'efforcer de développer des solutions axées sur les résultats, c'est-à-dire qu'elle doit privilégier les mesures de prévention des dommages. Dans la plupart des cas, ces solutions répondent aux critères suivants : efficaces (le plus possible), proportionnées aux risques de dommages visés, durables et fondées sur des preuves. Voir Illustration 1.

Illustration 1. **Les critères applicables aux solutions axées sur les résultats**

Recommandations	**Exemples**
Solution la plus efficace Les ressources sont allouées en priorité à l'intervention susceptible de produire le plus d'effet.	*Risque* : Feu *Exemple* : L'entreprise doit en priorité sécuriser le lieu de travail, puis concentrer ses efforts sur la formation des travailleurs à la sécurité incendie.
Solution proportionnée au risque encouru La plupart des risques liés au secteur de l'habillement et de la chaussure sont complexes. Leur prévention et leur atténuation réclament de nombreuses interventions.	*Risque* : Violation des lois sur le salaire minimum *Exemple* : L'entreprise met en place des virements automatiques pour payer les travailleurs. Elle peut également informer les travailleurs sur les rémunérations et les allocations auxquelles ils ont droit et leur apprendre à déchiffrer un bulletin de salaire.
Solution durable Qui dit solutions de long terme dit résultats à long terme. Dans de nombreux cas, cela implique que les processus de réparation soient intégrés aux systèmes de gestion.	*Risque* : Maniement et élimination de déchets toxiques *Exemple* : L'entreprise forme les travailleurs au maniement et à l'élimination des déchets toxiques en toute sécurité dès leur embauche et prévoit des cours de mise à niveau.
Solution fondée sur des preuves Quand des solutions existent déjà, l'entreprise doit envisager de les adopter ou de s'en inspirer.	*Risque* : Consommation d'eau *Exemple* : L'entreprise adopte les meilleures techniques disponibles dans le secteur

Composantes d'un PAC portant sur les activités de l'entreprise

Les plans d'action correctifs doivent fixer des échéances précises pour faciliter leur déploiement et suivi. Ils combinent généralement l'adoption d'une politique, l'organisation de formations, l'amélioration des locaux et le renforcement des systèmes de gestion.

- *Politique* : La politique de l'entreprise engage formellement cette dernière à respecter les normes internationales et annonce les

principales mesures prises (formations, amélioration des locaux, etc.).

- *Formation* : Si l'objectif, le public et le contenu des formations varient au cas par cas, ces dernières n'en constituent pas moins une composante essentielle de la plupart des plans d'action correctifs. Le plus souvent, les formations couvrent les risques liés à l'entreprise, le droit du travail et le rôle que peuvent jouer les travailleurs dans la prévention et l'atténuation des dommages liés aux activités de l'entreprise.

- *Amélioration des locaux* : Il est impossible de prévenir certains dommages sans investir dans l'amélioration des locaux et des équipements. Ces investissements peuvent notamment porter sur l'éclairage, la ventilation, l'accès aux issues de secours, la machinerie, etc.

- *Systèmes de gestion* : Les systèmes de gestion peuvent être renforcés pour (i) améliorer le suivi des informations et signaler les risques avant qu'ils ne donnent lieu à des dommages, ou pour (ii) mettre en place des mesures systématiques pour atténuer le risque de dommage en premier lieu. Par exemple, une usine de filage peut renforcer son processus de présélection de cabinets de recrutement privés pour éviter toute implication dans des cas de travail forcé ou de travail des enfants. Autre exemple : une usine peut mettre en place des virements automatiques pour payer les travailleurs afin d'éviter toute déduction abusive sur leurs rémunérations.

- *Droit du travail* : Pour éviter toute violation du droit du travail et respecter son devoir de diligence, l'entreprise doit intégrer à son plan d'action correctif le droit de ses travailleurs à créer un syndicat ou à y adhérer, ainsi que leur droit à la négociation collective. Les syndicats et organisations représentatives auxquels les travailleurs choisissent d'adhérer jouent un rôle important dans la prévention des dommages sur le terrain. Ils élaborent des conventions collectives, surveillent les activités des entreprises et aident les travailleurs à utiliser les dispositifs internes de gestion des plaintes – ou leur donnent accès à leur propre dispositif. C'est la raison pour laquelle ces droits sont considérés comme des droits fondamentaux.

Échanges avec les parties prenantes et consultation d'experts

Les travailleurs, ainsi que les syndicats et les organisations représentatives auxquels ils ont choisi d'adhérer, doivent être impliqués dans l'élaboration des plans d'action correctifs, notamment dans la rédaction des politiques et des programmes de diligence. Les entreprises doivent fournir aux travailleurs des informations complètes et précises, et leur offrir la possibilité d'exprimer leurs inquiétudes et de donner leur avis, voir Introduction. Les entreprises peuvent directement conclure des partenariats avec les syndicats pour faciliter la participation des travailleurs. Enfin, elles doivent décider de l'utilité du recours à des experts pour élaborer leur plan d'action correctif, sachant que plus les risques encourus sont complexes, plus ce recours est recommandé.

Facteurs susceptibles d'influer sur les modalités du devoir de diligence

Toutes les entreprises, quels que soient leur taille, leur sous-secteur, leur position dans la chaîne d'approvisionnement ou le contexte opérationnel dans lequel elles exercent, doivent faire cesser, prévenir et atténuer les dommages liés à leurs activités. Pour autant, elles peuvent procéder étape par étape, en traitant en priorité les dommages les plus graves.

3.2 S'efforcer de prévenir ou d'atténuer les dommages liés à la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise

L'entreprise doit développer et mettre en œuvre son propre plan d'action visant à prévenir ou atténuer d'éventuels dommages futurs liés à sa chaîne d'approvisionnement. Ce plan doit détailler les mesures à prendre et fixer des échéances précises pour faciliter le suivi de son déploiement. Les mesures doivent être proportionnées à la gravité des dommages visés.

Le plan de l'entreprise peut inclure les mesures suivantes, détaillées ci-après :

- Prévenir toute contribution à un dommage dans la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise. Voir section 3.2.
- Prévenir toute contribution à un dommage dans la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise. Voir section 3.2.
- User de son influence sur un fournisseur pour l'inciter à prévenir ou atténuer un dommage. Voir section 3.2.

- Aider un fournisseur à prévenir ou atténuer un dommage. Voir section 3.2.
- Rompre une relation avec un fournisseur. Voir section 3.2.
- Impliquer les pouvoirs publics. Voir section 3.2.

3.2.1 Prévenir toute contribution à un dommage dans la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise

Si l'entreprise constate qu'elle a contribué à un dommage, elle doit réparer celui-ci ou s'associer à sa réparation. Voir section 6.

Si l'entreprise constate qu'elle risque de contribuer à un dommage dans sa chaîne d'approvisionnement, elle doit développer et mettre en œuvre un plan d'action pour prévenir toute contribution à ce dommage. Voir la page sur la Part de responsabilité de l'entreprise dans un dommage pour savoir comment déterminer si l'entreprise a contribué à un dommage dans sa chaîne d'approvisionnement. Les mesures doivent être proportionnées à la gravité du dommage visé. Dans la plupart des cas, le plan d'action doit inclure les éléments suivants :

- *Échanges avec le fournisseur* : Demander des informations au fournisseur sur la façon dont l'entreprise a contribué au dommage visé, chercher d'éventuelles solutions de concert.
- *Mesures de contrôle* : Prendre des mesures pour atténuer les risques de dommages. Par exemple, l'entreprise peut décider d'adopter une politique efficace, de former les travailleurs ou d'améliorer son système de gestion.
- *Systèmes d'alerte* : identifier les dangers ou les indicateurs de risques, et définir quelles procédures l'entreprise doit suivre en cas de risque de contribution à un dommage.

Encadré 4. **Prévenir toute contribution à un dommage en adoptant des pratiques d'achat responsables**

Recommandations à l'intention des détaillants, des marques et de leurs acheteurs

Il est démontré que certaines pratiques d'achat des détaillants, des marques et de leurs acheteurs peuvent contribuer à des dommages – tels qu'un temps de travail excessif, du travail forcé et de faibles rémunérations. C'est particulièrement le cas lorsque les commandes sont modifiées, annulées, tardives ou urgentes (notamment pendant les pics d'activité ou les fêtes), ou lorsque les délais imposés sont impossibles à respecter. Une entreprise payant ses fournisseurs en retard peut inciter ceux-ci à également payer les salaires de ses travailleurs en retard. Une entreprise qui négociant les prix à la baisse peut inciter ses fournisseurs à réduire leurs coûts et, par ricochet, à violer les droits de l'homme et les droits du travail, puis à dégrader l'environnement. L'entreprise doit renforcer ses systèmes de gestion pour prévenir toute contribution à un dommage du fait de ses pratiques d'achat. Plus précisément, il lui est recommandé d'évaluer si ses pratiques d'achat contribuent à des dommages, de mettre en place des mesures de contrôle en conséquence, et de prêter attention aux signaux d'alerte indiquant des risques de dommages.

Évaluer si les pratiques d'achat contribuent à des dommages

- Il est recommandé à l'entreprise d'échanger avec ses fournisseurs pour déterminer si et comment ses pratiques d'achat peuvent contribuer à des dommages. Si les fournisseurs hésitent à répondre franchement aux questions, l'entreprise pourra utiliser des moyens de collecte conservant l'anonymat des répondants (par exemple en organisant une enquête annuelle). Elle pourra aussi s'associer à un tiers qui se chargera de rassembler les données et de présenter les conclusions à en tirer.

- L'entreprise doit surveiller les indicateurs portant sur ses activités susceptibles de mener à des dommages. Exemples : pourcentahe de commandes tardives, pourcentage de commandes modifiées après avoir été passées, nombre de jours entre la dernière modification et la livraison. Les systèmes de gestion doivent permettre de suivre ces informations au jour le jour.[1]

- Si grâce à ce suivi, l'entreprise constate que les pratiques décrites ci-avant (ex : modifications des commandes) sont courantes, elle doit s'efforcer de comprendre pourquoi. Les membres de l'équipe responsable des commandes doivent participer à l'analyse.

Mesures de contrôle pour prévenir toute contribution à un dommage

- Il est recommandé à l'entreprise de prendre des mesures de contrôle pour prévenir toute contribution à un dommage du fait de ses pratiques d'achat – qu'elle ait ou non constaté avoir contribué à un tel dommage.

- L'entreprise doit développer des modèles tarifaires prenant en compte le coût

des rémunérations, avantages et investissements nécessaires à de bonnes conditions de travail. Ces paramètres doivent influer sur la fixation des prix freight on board (FOB), au même titre que les paramètres habituels tels que les quantités achetées, le coût des matériaux, les compétences mobilisées, etc.

- Les autres mesures de contrôle possibles sont les suivantes :
  - Fixer des dates de commande définitives avec les fournisseurs.
  - Communiquer les dates d'échéance à l'ensemble des membres de l'équipe responsable des achats.
  - Transmettre le plan d'achat aux fournisseurs et leur communiquer toute mise à jour dans les plus brefs délais.
  - Améliorer et harmoniser les prévisions de commandes en renforçant la coordination des régions, des gammes et des produits pour obtenir les bonnes informations et prendre les bonnes décisions au bon moment.
  - Optimiser les sources d'approvisionnement et développer les technologies nécessaires pour faire face aux fluctuations des volumes de commandes et à la demande en nouveaux produits et modèles.[1]

Systèmes d'alerte

L'équipe responsable des achats de l'entreprise doit développer des procédures à suivre lorsque ses pratiques sont susceptibles de contribuer à des dommages. Par exemple, si l'entreprise modifie une commande ou qu'elle passe une commande tardive, elle peut atténuer ses risques a) en payant le tarif prévu pour les commandes urgentes b) en changeant la date de livraison prévue ou c) en donnant à son fournisseur fournissant une liste de sous-traitants présélectionnés pour l'aider à réaliser une partie de la commande.

1. Ces recommandations sont adaptées de l'ouvrage suivant : Ethical Trade Initiative Norway (2014), Suppliers speak up, *How Responsible Purchasing Practices Can Improve Working Conditions in Global Supply Chains*.

3.2.2 Prendre des mesures en interne pour atténuer les risques liés à la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise

L'entreprise peut prendre des mesures en interne pour éviter un dommage donné (par exemple, en s'associant avec des fournisseurs ayant déjà pris des mesures pour prévenir le dit dommage), ou pour prévenir des dommages réels ou potentiels (par exemple, en aidant les fournisseurs à faire appliquer leurs mesures de prévention et d'atténuation des dommages). Des exemples de mesures internes sont présentés ci-dessous. L'Encadré 5 fournit des indications complémentaires aux entreprises qui s'approvisionnent par des intermédiaires.

Présélectionner les fournisseurs

L'entreprise évalue le fournisseur avant de lui passer commande. Le but de cette évaluation consiste à déterminer si l'entreprise peut s'approvisionner auprès de ce fournisseur tout en prévenant les risques de dommages liés à sa chaîne d'approvisionnement. L'entreprise ne doit passeer commande auprès du fournisseur uniquement si les risques de dommages sont faibles (par exemple, grâce aux mesures prises par le fournisseur lui-même pour prévenir/atténuer les dommages qui lui sont liés), et/ou si l'entreprise collabore avec lui pour prévenir ses risques de dommages (par exemple, en l'aidant à développer ses compétences). Le champ de l'étude d'évaluation doit être défini en fonction des risques encourus, et le niveau de détail proportionné au risque.

Consolider la liste des fournisseurs

Plus une entreprise compte de fournisseurs, plus il est difficile de prévenir les dommages liés à l'ensemble d'entre eux. La consolidation d'une liste de fournisseurs peut l'aider à concentrer ses ressources sur un nombre plus restreint de fournisseurs, garantissant ainsi un meilleur contrôle sur sa chaîne d'approvisionnement et sur les dommages liés. Cette mesure est particulièrement pertinente pour les petites et moyennes entreprises qui disposent de ressources limitées.

Connaître ses fournisseurs

Les entreprises qui entretiennent des relations de long terme avec leurs fournisseurs, et qui comprennent le contexte opérationnel dans lequel elles exercent, connaissent généralement mieux les risques liés à leur chaîne d'approvisionnement. Elles sont de ce fait davantage à même d'aider leurs fournisseurs à mettre en place des solutions axées sur les résultats. Dans cette optique, il peut être utile d'ouvrir des bureaux d'approvisionnement locaux et de rendre visite aux fournisseurs.

Mettre en place des incitations commerciales

Il est recommandé à l'entreprise de prendre des mesures de contrôle qui incitent ses fournisseurs à respecter sa politique CRE. Par exemple, l'entreprise peut :

- intégrer des clauses relatives à sa politique CRE au sein des contrats la liant à ses fournisseurs
- accroître son influence sur ses fournisseurs directs en augmentant le volume de commandes, ou en passant des précommandes à ceux qui se distinguent par la qualité de leur production et par leur conduite responsable.

Encadré 5. **Mettre en place des mesures de contrôle en cas d'approvisionnement par le biais d'intermédiaires**

Les recommandations ci-après concernent les entreprises qui confient à un acheteur intermédiaire la tâche d'évaluer et de prévenir les dommages liés à ses fournisseurs. Par exemple, une marque peut confier à un acheteur intermédiaire la tâche de vérifier en son nom que les fabricants auprès desquels elle s'approvisionne respectent leur devoir de diligence. Dans de tels cas, l'entreprise doit évaluer si l'intermédiaire est en mesure de mettre en œuvre le devoir de diligence conformément aux recommandations de ce Guide.

Présélection des acheteurs

Il est recommandé à l'entreprise de mettre en place un processus de présélection de ses acheteurs, qui permettra d'évaluer si l'intermédiaire est en mesure de vérifier que ses fournisseurs respectent leur devoir de diligence. Durant ce processus de présélection, l'entreprise peut chercher à déterminer :

- si l'intermédiaire est une entreprise légitime dotée d'une licence
- si l'intermédiaire remplit lui-même son contrat ou en délègue la réalisation à des prestataires
- le nombre total de fournisseurs auprès desquels l'intermédiaire s'approvisionne, et leur localisation géographique
- la fréquence des visites que l'intermédiaire rend à ses fournisseurs et les fonctions occupées par les membres de son équipe qui participent à ces visites
- la durée moyenne des relations qu'entretient l'intermédiaire avec ses fournisseurs
- les mesures mises en place par que l'intermédiaire a mises en place pour présélectionner les fournisseurs auprès desquels il s'approvisionne
- les performances de l'intermédiaire en matière de gestion des risques, en vertu d'indicateurs tels que les références clients
- si certains fournisseurs de l'intermédiaire font partie de sa famille.

Mesures de contrôle supplémentaires. L'entreprise peut en outre soumettre les intermédiaires qu'elle a présélectionnés aux mesures de contrôle suivantes.

- L'intermédiaire doit intégrer des clauses relatives à la politique CRE de l'entreprise au sein des contrats qui le lie à ses propres fournisseurs. L'intermédiaire doit soumettre ses fournisseurs directs et ses propres intermédiaires à un processus de présélection.[1]

- L'entreprise doit pouvoir vérifier à tout moment où se situe sa commande. Aussi, l'intermédiaire doit être prêt à lui transmettre :
  - la liste des fournisseurs qu'il a présélectionnés
  - des informations à jour sur ses fournisseurs
  - les résultats de ses dernières études d'évaluation de fournisseurs et les mesures de prévention prises en conséquence

Mais surtout,

- L'intermédiaire doit avertir l'entreprise dès qu'il identifie un dommage grave, réel ou potentiel.
- Si possible, l'intermédiaire doit entretenir des relations de long terme avec ses fournisseurs directs, et doit les aider à identifier, prévenir ou atténuer les risques de dommages.
- L'entreprise peut choisir au hasard certains des fournisseurs présélectionnés par l'intermédiaire et les soumettre à ses propres études d'évaluation.

1. L'entreprise peut présélectionner un fournisseur indirect le même processus que celui applicable à ses fournisseurs directs. Dans les cas où l'intermédiaire présélectionne lui-même ses fournisseurs, l'entreprise doit s'assurer que le processus de présélection utilisé est conforme à ses attentes comme aux recommandations de ce Guide.

3.2.3. User de son influence sur un fournisseur pour l'inciter à prévenir ou à atténuer un dommage

L'entreprise peut user de son influence sur son fournisseur pour l'inciter à prévenir ou à atténuer les dommages qui lui sont liés. On considère qu'il y a influence lorsqu'une entreprise a la capacité de faire modifier les pratiques néfastes de l'entité responsable d'un dommage. L'entreprise peut user de son influence sur son fournisseur pour l'inciter à mettre en œuvre un plan d'action correctif.

Dans le secteur de l'habillement et de la chaussure, les entreprises ont souvent de l'influence sur leurs fournisseurs directs. Par exemple, une marque a souvent de l'influence sur un fabricant de vêtements, tandis que ce dernier a lui-même de l'influence sur ses fileurs/tisseurs. Une entreprise a plus ou moins d'influence sur son fournisseur selon qu'elle représente une part importante ou non de son chiffre d'affaires, selon qu'elle s'approvisionne directement auprès de lui ou qu'elle passe par un acheteur, ou encore selon qu'elle entretienne avec son fournisseur une relation de court ou de long terme. Autre levier : la réputation. Plus celle de l'entreprise est bonne, plus le fournisseur peut craindre une mauvaise image en cas de rupture. Une entreprise renforce son influence lorsqu'elle s'engage à

s'approvisionner directement auprès de fournisseurs connus pour leur conduite responsable – et qu'elle respecte cet engagement.

Si l'entreprise n'a pas d'influence sur son fournisseur, elle doit s'efforcer d'y remédier. Toutefois, elle n'aura pas toujours la possibilité d'accroître seule son influence. Exemples :

- L'entreprise est d'une taille nettement inférieure à celle de son fournisseur et n'a pas la capacité d'augmenter le volume de ses commandes dans des proportions suffisantes pour influer sur les décisions de ce dernier.
- L'entreprise se situe plusieurs rangs en-deçà du fournisseur dans la chaîne d'approvisionnement et, de ce fait, ne dispose pas de leviers commerciaux pour faire pression sur lui. Par exemple, un fabricant de vêtements n'exerce généralement aucune influence sur un producteur de coton.

Dans les cas cités ci-avant, il est recommandé aux entreprises de s'associer pour accroître leur influence. Par exemple, un groupe d'entreprises s'approvisionnant auprès du même fournisseur peut exercer une pression commune sur celui-ci pour l'inciter à prévenir les dommages qui lui sont liés, en définissant les modalités d'un plan d'action correctif qu'elles lui demanderont collectivement de mettre en œuvre. Les entreprises peuvent encore accroître la pression en publiant conjointement les résultats de leur étude d'évaluation, le contenu de leur plan d'action correctif et les progrès enregistrés. Par ailleurs, pour faire pression sur un fournisseur d'une taille plus importante que tous les autres et/ou pour faire pression sur des fournisseurs exerçant au niveau d'un goulot d'étranglement commun à toutes les chaînes d'approvisionnement du secteur, les entreprises peuvent s'associer à l'échelle d'un secteur entier, voire au niveau régional ou international. Par exemple, les entreprises d'un même secteur peuvent s'associer pour inciter les marchands internationaux à traiter les risques liés à la production de matières premières en amont de la chaîne d'approvisionnement.

3.2.4. Aider un fournisseur à prévenir ou à atténuer un dommage

Dans la mesure du possible, il est recommandé à l'entreprise d'aider ses fournisseurs à prévenir ou à atténuer les dommages qui leurs sont liés. Cette aide peut prendre différentes formes. L'entreprise peut par exemple :

- S'associer avec ses fournisseurs pour élaborer des plans d'action correctifs axés sur les résultats.
- Fournir une assistance technique à ses fournisseurs – formations, amélioration des systèmes de gestion, etc.

- Faciliter la participation de ses fournisseurs à des initiatives sectorielles ou régionales spécialisées dans la prévention des risques de dommages.
- Mettre ses fournisseurs en relation avec les prestataires de service locaux.
- Faciliter les recherches de financements de ses fournisseurs, que ce soit sous la forme de financements directs, de prêts à taux réduits, de contrats d'approvisionnement pérennes ou d'aide à l'obtention de financements.

3.2.5. Rompre une relation avec un fournisseur

Une entreprise peut rompre une relation avec un fournisseur de manière responsable :

- Quand elle a pris les mesures présentées ci-avant mais que cela n'a pas suffi à prévenir ou atténuer les dommages visés – par exemple, quand un fournisseur n'a pas respecté les délais de son plan d'action correctif.
- Quand elle estime qu'il n'est pas possible de prévenir ou d'atténuer les dommages visés.
- Quand elle identifie des risques graves. Par exemple, quand l'entreprise identifie un danger immédiat et critique pour la santé et la sécurité des travailleurs, elle doit faire cesser toute activité sur le site de production concerné tant que le dit danger n'a pas été écarté ; voir Module 5, Santé et sécurité au travail.

Si l'entreprise décide de rompre une relation avec un fournisseur, elle doit le faire de manière responsable. Plus précisément, l'entreprise doit :

- respecter les lois nationales, le droit international du travail et les conventions collectives en vigueur
- justifier son choix, informations détaillées à l'appui, auprès du personnel de direction et des syndicats (quand ceux-ci existent)
- adresser un préavis de rupture de contrat à son fournisseur.

3.2.6. Impliquer les pouvoirs publics

Les pouvoirs publics ont le devoir de protéger tout tiers – dont les entreprises – contre d'éventuels abus, en enquêtant, en prenant des mesures politiques et réglementaires à leur encontre, et en les faisant appliquer. Lorsque les pouvoirs publics ne remplissent pas leur devoir de protection, et

que les mesures prises par le fournisseur ne suffisent pas pour gérer efficacement et durablement les risques qui lui sont liés, l'entreprise peut user de son influence pour encourager les pouvoirs publics à initier des changements. Exemples de risques sectoriels dont la prévention et l'atténuation peut nécessiter l'intervention des pouvoirs publics (locaux ou nationaux) : rémunérations ne permettant pas aux salariés de subvenir à leurs besoins élémentaires ni à ceux de leur famille, travail des enfants, travail forcé, discrimination, manque d'eau et pollution. Avant toute chose, l'entreprise doit se poser les questions suivantes :

- S'agit-il d'un dommage systémique lié à la région ou au pays ?
- La mise en place de réglementations ou de contrôles par les pouvoirs publics permettrait-elle d'atténuer le dommage visé ?
- Des normes internationales (ex : droits fondamentaux, autres conventions de l'OIT…) relatives au dommage visé ont-elles été ratifiées ?
- Les pouvoirs publics manifestent-ils la volonté politique de contrôler le dommage visé ?
- L'entreprise a-t-elle de l'influence sur les pouvoirs publics, seule ou en s'associant avec d'autres entreprises ou parties prenantes ?
- Les pouvoirs publics participent-ils à des initiatives ou des forums (interétatiques, multipartites…) consacrés au dommage visé et à sa résolution ?

L'entreprise peut utiliser plusieurs moyens pour échanger avec les pouvoirs publics : lettres ouvertes au gouvernement, partage d'information, participation à des initiatives multipartites ou à des débats, etc. L'entreprise doit souvent attendre un certain temps avant que ces démarches n'aboutissent à des résultats concrets, tels que la promulgation de nouvelles réglementations ou l'application des réglementations existantes. S'il est recommandé aux entreprises d'échanger avec les pouvoirs publics, elles doivent néanmoins expliquer comment elles parviennent à éviter de causer les dommages qu'elles dénoncent. Dans la plupart des cas, elles doivent prendre des mesures à moyen terme pour prévenir et atténuer les dommages visés – par exemple en collaborant avec leurs fournisseurs – en attendant que les pouvoirs publics assument leurs responsabilités. Toutefois, en cas de dommage grave, l'entreprise doit cesser de s'approvisionner dans la région ou le pays concerné, tant que rien n'est fait pour prévenir le dit dommage.

Tableau 7. **Facteurs susceptibles d'influer sur les modalités et le champ d'application du devoir de diligence, ainsi que sur la prévention et l'atténuation des risques liés à la chaîne d'approvisionnement d'une entreprise**

Context	Recommandations
Petites et moyennes entreprises (PME)	Comme toutes les entreprises, les PME doivent respecter leur devoir de diligence. Toutefois, contrairement aux grandes entreprises, les PME ont peu de ressources disponibles pour aider leurs fournisseurs à mettre en œuvre leurs PAC, et manquent souvent d'influence sur ces derniers. Cependant, plusieurs possibilités s'offrent à elles. Par exemple, une PME peut d'abord concentrer ses efforts sur l'élaboration d'un processus fiable de présélection des fournisseurs pour pouvoir ultérieurement diminuer les ressources consacrées à la prévention des risques liés aux fournisseurs qu'elle aura effectivement engagés. Plus tard, la PME pourra aussi décider de consolider la liste des fournisseurs auxquels elle recourt.
Approvi-sionnements indirects	Voir Encadré 5 pour plus d'informations sur les relations avec les intermédiaires.
Influence	Une entreprise peut adopter différentes approches selon l'influence qu'elle exerce sur ses fournisseurs ; voir Encadré 6.
Dommages graves	Plus le dommage est grave, moins l'entreprise attendra avant de rompre la relation si elle ne constate aucun changement. (Principes directeurs des Nations Unies, Principe directeur n°19, Commentaire)
Capacité du fournisseur à mettre en œuvre un plan d'action correctif	L'entreprise et le fournisseur doivent analyser les coûts et les ressources nécessaires pour prévenir ou atténuer efficacement d'éventuels futurs dommages. Si le fournisseur ne dispose pas des ressources nécessaires pour prévenir ou atténuer les dommages qui lui sont liés, l'entreprise doit étudier la possibilité de l'aider financièrement. Si les financements font défaut, l'entreprise doit évaluer la gravité des dommages visés et réfléchir à rompre sa relation avec le fournisseur concerné. Cependant, tant que le problème n'est pas résolu et que la relation se poursuit, l'entreprise doit pouvoir démontrer qu'elle a pris des mesures pour atténuer les dommages identifiés. Elle doit être également prête à assumer les conséquences – financières, légales, ou sur sa réputation – du maintien de cette relation.

Encadré 6. **Modalités du devoir de diligence selon l'influence de l'entreprise**

Toutes les entreprises ont la responsabilité de respecter leur devoir de diligence, quelle que soit l'influence qu'elles exercent sur leurs fournisseurs. Cependant, elles peuvent adopter différentes approches pour mettre en œuvre leur devoir de diligence selon l'influence qu'elles sont en mesure d'exercer.

Influence de l'entreprise sur son fournisseur

	Haute	**Moyenne-faible**	**Faible-nulle**
Exemples	L'enterprise: • exerce un control direct sur la relation dáffaire (ex : participation partielle) • a une relation de long terme avec son fournisseur • représentes une part significative du chiffre d'affaire du fournisseur	L'enterprise: • n'a pas de contrat direct avec le fournisseur • a une relation de court terme avec son fournisseur • ne représentes pas une part significative du chiffre d'affaire du fournisseur	Le fournisseur n'est pas lié aux activités ou opérations de l'entreprise (fournisseur de rang 2 et au-delà)
Devoir de diligence	**Prévenir & atténuer** Les entreprises peuvent : • Intégrer à leurs contrats des clauses relatives à la CRE. • User de leur influence sur leurs relations d'affaires pour prévenir et atténuer les dommages qui leur sont liés. • Si nécessaire, organiser des formations ou toute autre initiative	**Prévenir & atténuer** Les entreprises peuvent : • S'associer pour accroître leur influence sur les fournisseurs et leurs autres relations d'affaires • En cas d'approvisionnement indirect, intégrer aux contrats de leurs fournisseurs directs (par exemple, leurs intermédiaires) des clauses relatives au devoir de diligence, et	**Prévenir & atténuer** Les entreprises peuvent : • User de leur influence sur les fournisseurs exerçant au niveau des goulots d'étranglement de leur chaîne d'approvisionnement pour qu'ils s'assurent que leurs propres fournisseurs en amont de la chaîne respectent leur devoir de

	visant a développer les compétences des travailleurs, à améliorer les locaux et à renforcer les systèmes de gestion du fournisseur. • Si nécessaire, user de leur influence sur les pouvoirs publics pour traiter les risques systémiques. • Si possible, et sous réserve que ce soit efficace, nouer des partenariats sectoriels pour prévenir et atténuer les dommages qui leurs sont liés. • Viser une amélioration continue dans les domaines cités ci-avant et rendre compte des progrès enregistrés.	s'assurer que ces derniers les respectent. • Si nécessaire, appuyer l'organisation de formations ou toute autre initiative visant à développer les compétences des travailleurs, à l'amélioration des locaux et à renforcer les systèmes de gestion du fournisseur. • Si leur influence est faible, nouer des partenariats pour prévenir et atténuer les dommages qui leurs sont liés. • Si nécessaire, user de leur influence sur les pouvoirs publics pour traiter les risques systémiques. • Viser une amélioration continue dans les domaines cités ci-avant et rendre compte des progrès enregistrés. • Envisager de rompre la relation.	diligence • Améliorer la traçabilité de leurs approvisionnements. • Viser une amélioration continue et rendre compte des progrès enregistrés. • Envisager de rompre la relation.

4. Contrôler

Attentes énoncées dans les Principes directeurs de l'OCDE

Les Principes directeurs de l'OCDE appellent les entreprises à rendre compte de la manière dont elles traitent leurs incidences négatives (II, A10). Rendre compte de ses incidences négatives signifie s'assurer que les mesures prises sont efficaces et communiquer sur ces dernières, en expliquant leur raison d'être.

4.1 Vérifier, surveiller et valider la bonne application des mesures de diligence prises par l'entreprise dans le cadre de ses activités

Dans la mesure du possible, l'entreprise doit s'assurer que les mesures qu'elle a prises ou qu'elle prend permettent de prévenir ou d'atténuer les dommages liés à ses activités. [22]

L'entreprise doit :

- Vérifier en interne qu'elle mène bien les actions qu'elle s'est engagée à accomplir (par exemple, dans le cadre d'un plan d'action correctif) dans les délais impartis.
- Surveiller les indicateurs qualitatifs et/ou quantitatifs permettant de comparer les progrès enregistrés avec les objectifs visés :
  - Ces indicateurs peuvent être directs (ex : pourcentage de travailleurs migrants dont les passeports ont été confisqués ; consommation d'eau ; nombre d'heures de travail) ou indirects (ex : pourcentage de travailleurs migrants qui connaissent leurs droits).

TERMES CLÉS

Vérification - Confirmation que les exigences ont été respectées. Ces « exigences » peuvent être définies dans le cadre d'un plan d'action correctif et/ou de réglementations. Par exemple, un inspecteur des bâtiments peut vérifier que les issues de secours sont conformes aux normes de sécurité incendie.

Surveillance - Suivi au quotidien de la situation sur le terrain et des risques spécifiques qui lui sont liés, ainsi que suivi et analyse des indicateurs de succès, directs ou indirects. La surveillance permet généralement d'obtenir une vision plus complète de la situation sur un site donné que celle fournie par une étude d'évaluation ponctuelle.

Par exemple, une usine peut surveiller le nombre d'heures de travail effectuées par ses ouvriers affectés à la couture ou à l'apprêt durant les pics d'activité.

Validation - Action de déterminer si les mesures de prévention prises par l'entreprise sont efficaces et permettent effectivement de prévenir les dommages visés. La vérification et la surveillance fournissent les données nécessaires à la validation. Par exemple, une entreprise peut chercher à valider le fait que les formations qu'elle organise pour les travailleurs sont efficaces pour lutter contre le harcèlement sexuel sur le long terme.

22. Les mesures de validation doivent être proportionnées à la gravité du risque. Plus le dommage potentiel est grave, plus les mesures de validation doivent être sévères.

- Si les indicateurs de succès – tels que le nombre de personnes formées – sont les plus simples à surveiller, il est également recommandé à l'entreprise de surveiller le niveau de connaissances des travailleurs (ex : le directeur des ressources humaines sait comment un salaire est calculé), le niveau de satisfaction des travailleurs (ex : les travailleurs estiment que le dispositif de gestion des plaintes mis en place par leur employeur est légitime et accessible), les conditions de travail (ex : les travailleurs ont accès à de l'eau potable) et la mise en œuvre de divers systèmes (ex : politique, présélection des fournisseurs). L'objectif de cette surveillance est d'obtenir une vision complète de l'efficacité des mesures de prévention prises par l'entreprise.
- Il est également recommandé à l'entreprise de surveiller les signaux d'alerte indiquant un risque élevé de dommage (ex : modifications de commandes durant un pic d'activité).
- Les travailleurs doivent jouer un rôle à part entière dans la surveillance des indicateurs permettant de comparer les progrès enregistrés avec les objectifs visés, notamment dans les domaines relatifs aux droits de l'homme, aux droits du travail, à l'environnement et à la corruption.

- Valider l'efficacité de ses mesures de prévention en s'appuyant sur l'ensemble des informations disponibles, notamment les données collectées dans le cadre de la surveillance des activités, les études d'évaluation internes périodiques, les données produites par le dispositif de gestion des plaintes, etc., pour valider l'efficacité de ses mesures de prévention.[23]

L'entreprise peut mener en interne les actions énoncées précédemment. Cependant, il est recommandé de solliciter un appui extérieur pour valider l'efficacité des mesures de prévention lorsque :

- le risque est susceptible de causer de graves dommages s'il ne fait pas l'objet de mesures de prévention adéquates (ex : utilisation de produits chimiques dangereux et élimination de déchets toxiques, sécurité incendie, sécurité électrique, sécurité des bâtiments, etc.)
- les mesures de prévention requièrent une expertise technique dont l'entreprise ne dispose pas en interne.

23. Voir Principe directeur des Nations Unies n°20.

L'entreprise peut choisir de publier des rapports officiels sur les progrès que ses plans d'action correctifs lui ont permis d'enregistrer.

Par ailleurs, il est recommandé aux entreprises de contrôler l'efficacité des voies de recours mises en place pour assurer la réparation d'éventuels dommages (ex : dispositifs internes de gestion des plaintes). Voir section 6 pour plus d'information sur la mise en place des voies de recours.

Réagir à des résultats négatifs

S'il s'avère que les mesures prises par l'entreprise n'ont pas permis de prévenir ou d'atténuer les dommages liés à ses activités, l'entreprise doit s'efforcer d'en comprendre les raisons. Or celles-ci peuvent nombreuses. Les mesures peuvent ne pas être efficaces en elles-mêmes, si l'entreprise a fixé des délais trop serrés pour enregistrer des progrès, , ou si elle a alloué des ressources insuffisantes à la mise en œuvre de son plan d'action correctif. L'entreprise doit alors mettre à jour et prolonger son plan d'action correctif. Si l'entreprise ne parvient pas à déterminer pourquoi elle n'a pas réussi à prévenir ou à atténuer un dommage, elle doit solliciter un avis extérieur.

4.2 Vérifier, surveiller et valider la bonne application des mesures de diligence prises par l'entreprise dans le cadre de sa chaîne d'approvisionnement

Les entreprises doivent surveiller et évaluer leurs progrès comme ceux de leurs fournisseurs. Les entreprises doivent également évaluer si les mesures qu'elles ont prises permettent de prévenir ou d'atténuer les dommages liés à leur chaîne d'approvisionnement.

La sur-sollicitation peut poser problème dans le secteur de l'habillement et de la chaussure. En même temps, les mesures prises pour prévenir les dommages liés à la chaîne d'approvisionnement doivent être validées d'une manière ou d'une autre. Les entreprises doivent donc s'efforcer de maintenir l'équilibre entre évaluation des fournisseurs et surveillance des activités. Les entreprises peuvent s'en tenir au principe selon lequel plus les dommages sont graves, plus elles auront besoin de garanties effectives concernant les mesures de prévention mises en place. Les recommandations sur le niveau de garantie à exiger – vérification, surveillance ou validation – selon le contexte, sont les suivantes.

- L'échéancier de la vérification, de la surveillance ou de la validation doit correspondre à la gravité et à la nature du dommage. L'entreprise doit aussi réfléchir à l'agenda nécessaire à la mise en œuvre effective de son plan d'action correctif.

- Comme évoqué ci-avant (5.1), lorsqu'il existe des normes nationales ou internationales portant sur la prévention ou l'atténuation du dommage visé, la vérification du respect de ces normes peut être considérée comme une mesure de prévention suffisante.[24]

- Si possible, l'entreprise doit régulièrement observer ses indicateurs – directs ou indirects – pour valider au fil du temps l'efficacité de ses mesures de prévention des dommages. Lorsqu'un dommage affecte plus d'un secteur dans une région donnée, il est recommandé aux entreprises de se coordonner et de collaborer avec d'autres secteurs pour harmoniser les indicateurs à suivre. Le partage de données permettra aux entreprises exerçant des activités dans la région d'obtenir une vision plus complète de la situation et, ainsi, de mieux cibler leurs mesures de prévention.

- Les travailleurs ou leurs représentants doivent jouer un rôle à part entière dans la surveillance des activités, notamment dans les domaines relatifs aux droits de l'homme et au droit du travail, mais aussi, souvent, dans les domaines relatifs à l'environnement et à la corruption.

- Si le contrôle des activités révèle à une entreprise qu'elle ne traite pas les dommages qui lui sont liés, il lui est recommandé de d'abord vérifier que ses mesures ont bien été appliquées de manière effective.

- Comme évoqué ci-avant (5.1), il est recommandé à l'entreprise de solliciter l'avis d'experts extérieurs pour vérifier que son plan d'action correctif a bien été appliqué, ou pour valider la présence et la mise en œuvre de mesures de prévention des dommages qui lui sont liés. C'est notamment important quand :

– le risque est susceptible de causer de graves dommages s'il ne fait pas l'objet de mesures de prévention adéquates (ex : utilisation de produits chimiques dangereux et élimination de déchets toxiques, sécurité incendie, sécurité électrique, sécurité des bâtiments, etc.)

24. Voir Section II Modules sur les risques sectoriels pour une liste de normes internationales portant sur les risques du secteur de l'habillement et de la chaussure.

- les mesures de prévention réclament une expertise technique dont l'entreprise ne dispose pas en interne.

- Si l'entreprise s'en remet à des fournisseurs situés au niveau de goulots d'étranglement pour s'assurer que les acteurs en amont de la chaîne d'approvisionnement respectent bien leur devoir de diligence, il lui est recommandé d'auditer les dits fournisseurs pour s'assurer de la conformité de leurs pratiques de diligence aux recommandations de ce Guide. Il est recommandé aux entreprises d'un même secteur de collaborer les unes avec les autres pour auditer les points de contrôle.

Collaboration

Il est recommandé aux entreprises de collaborer les unes avec les autres pour appuyer la généralisation de leurs procédures de vérification, de surveillance et de validation, sous réserve que leurs études d'évaluation soient conformes aux normes les plus élevées. De même, si possible, il est recommandé aux entreprises de collaborer les unes avec les autres pour vérifier, surveiller et valider les activités de leurs fournisseurs qu'elles ont en communs lorsqu'elles s'approvisionnent dans la même région.

Lorsque des entreprises collaborent les unes avec les autres dans le cadre du devoir de diligence (par exemple par le biais d'une initiative sectorielle ou multipartite), elles doivent s'assurer que les procédures de diligence mises en place et leurs résultats obtenus sont bien conformes aux recommandations de ce Guide.

Facteurs influant sur les modalités et le champ d'application du devoir de diligence

Contexte - Les fournisseurs risqués sont nombreux

Recommandations - Lors de l'évaluation des fournisseurs, si l'entreprise identifie un risque qui concerne un grand nombre d'entre eux, elle devra prendre des mesures de suivi – c'est-à-dire de vérification, de surveillance ou de validation – qui cibleront en priorité les fournisseurs pour lesquels le risque de dommage est le plus élevé.

5. Communiquer

Attentes énoncées dans les Principes directeurs de l'OCDE

Les entreprises doivent appliquer les recommandations relatives à la divulgation et à la publication d'informations figurant dans chaque chapitre des Principes directeurs de l'OCDE, ainsi que les recommandations générales présentées dans cette section.

« Les entreprises sont encouragées à communiquer des informations supplémentaires pouvant inclure :

a. des déclarations de principes ou des règles de conduite à l'intention du public, y compris, si leurs activités le justifient, des informations relatives à leurs politiques vis-à-vis des thèmes abordés dans les *Principes directeurs* ;

b. des politiques ou autres codes de conduite auxquels elles souscrivent, avec la date de leur adoption et la mention des pays et des entités auxquels ils s'appliquent ;

c. leurs performances en matière de respect de ces déclarations ou codes ;

d. des informations sur les dispositifs d'audit interne, de gestion des risques et d'application de la loi ;

e. des informations sur les relations avec les travailleurs et les autres parties prenantes (III, 3). »

Il est également recommandé aux entreprises « d'exercer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Ce processus implique une évaluation des incidences réelles et potentielles sur les droits de l'homme, l'engagement d'actions correspondant aux résultats de l'évaluation, le suivi des réponses, et la communication des mesures prises pour parer aux incidences (IV,45). »

5.1 Publier des informations sur le processus de diligence adopté par l'entreprise, notamment sur la manière dont l'entreprise traite les risques de dommages réels ou potentiels qui lui sont liés

Contenu

L'entreprise doit communiquer publiquement[25] sur :

- Sa politique CRE, ou ses diverses politiques ; tout engagement additionnel (ex : initiatives sectorielles, accords syndicaux, initiatives multipartites…).
- Ses systèmes de gestion et de diligence, en précisant comment elle intègre le devoir de diligence dans ses processus de décision et dans ses systèmes de gestion de l'information.
- Les risques de dommages les plus significatifs liés à ses activités et à sa chaîne d'approvisionnement, en expliquant comment elle procède pour évaluer ses risques et, le cas échéant, pourquoi elle a traité certains risques de dommages en priorité.
- Les composantes de son plan de prévention ou d'atténuation des risques liés à ses activités et à sa chaîne d'approvisionnement, et l'efficacité de ces mesures.[26]
- Le cas échéant, les objectifs fixés par la politique de l'entreprise, comparés aux résultats de cette politique.
- Les voies de recours mises en place pour les victimes de dommages liés à ses activités et à sa chaîne d'approvisionnement ; l'entreprise peut aussi décider de divulguer les cas qui lui ont été signalés et comment elle les a résolus.
- La manière dont elle engage un dialogue constructif avec ses parties prenantes.

25. Les entreprises doivent communiquer dans les limites permises par le secret des affaires et le droit de la concurrence. Voir Encadré 1 pour plus d'informations.

26. On évalue la bonne application d'une mesure de diligence en fonction du niveau d'efficacité avec laquelle elle permet de prévenir ou d'atténuer les dommages réels ou potentiels liés à ses activités ou à sa chaîne d'approvisionnement.

- Le cas échéant, les initiatives sectorielles ou multipartites avec lesquelles elle collabore dans le cadre du devoir de diligence, et les sujets spécifiques sur lesquels porte cette collaboration (ex : identification des risques, études d'évaluation des fournisseurs).

L'entreprise doit communiquer ces informations publiquement au moins une fois par an. Elle peut opter pour divers formats de communication, mais doit toujours veiller à présenter des informations pertinentes, exactes, actualisées, claires et faciles à comprendre. Elle doit également s'assurer que les destinataires de ces informations y ont effectivement accès. Il est également recommandé à l'entreprise de publier ses informations dans un langage clair.

Un nombre croissant d'entreprises – notamment celles qui participent à des initiatives collaboratives – décide de divulguer :

- la liste de leurs fournisseurs directs
- les résultats des études d'évaluation auxquelles elles ont soumis leurs fournisseurs
- les plans d'action correctifs de leurs fournisseurs
- les plaintes qui leur ont été adressées, et la manière dont elles ont été traitées.

Lois sur la publication d'informations non financières

L'entreprise peut être assujettie à l'obligation légale de publication d'informations non financières. Par exemple, les réglementations imposant de publier des rapports CRE deviennent de plus en plus courantes (ex : Directive 2014/95/UE de l'Union européenne sur la publication d'informations non financières ; loi de 2016 du Royaume-Uni contre l'esclavage moderne ; article 173 de la loi française relative à la transition énergétique pour la croissance verte).

Confidentialité

Une entreprise peut avoir des raisons légitimes de vouloir préserver la confidentialité de certaines de ses informations, notamment lorsque celles-ci sont susceptibles de mettre en danger des parties prenantes ou des travailleurs (par exemple parce qu'elles révèlent des données personnelles). Lorsque l'entreprise détient des informations qu'il serait malvenu de divulguer dans l'immédiat, elle peut décider de les communiquer passé un

certain délai, par exemple une fois que la plainte a été traitée ou que le risque lié à ces informations n'existe plus.

Le secret des affaires constitue une autre raison légitime de ne pas divulguer des informations. Voir Encadré 1 pour plus d'informations. Lorsqu'une entreprise estime qu'il lui est difficile de partager certaines informations, elle peut fournir d'autres types de garanties, par exemple en invitant un tiers à passer en revue ses processus de diligence et en publiant les résultats de cette étude ou en les transmettant à une initiative collaborative.

5.2 Communiquer auprès des parties prenantes concernées

Concernant les violations des droits de l'homme, les Principes directeurs des Nations Unies indiquent que « Pour rendre compte de la façon dont elles remédient à leurs incidences sur les droits de l'homme, les entreprises devraient être prêtes à communiquer l'information en externe, en particulier lorsque des préoccupations sont exprimées par les acteurs concernés ou en leur nom. Les entreprises dont les activités ou le contexte de fonctionnement présentent des risques d'incidences graves sur les droits de l'homme doivent faire connaître officiellement la manière dont elles y font face. Dans tous les cas, les communications devraient :

- s'effectuer selon des modalités et à une fréquence en rapport avec les incidences sur les droits de l'homme de l'entreprise, et être facilement accessibles aux publics visés
- fournir des informations suffisantes pour que le public évalue l'efficacité des mesures prises par une entreprise pour remédier à une incidence négative sur les droits de l'homme
- prendre en compte les risques que la divulgation d'information peut faire courir aux acteurs et au personnel concernés, sans préjudice des prescriptions légitimes en matière de respect du secret des affaires commerciales. »[27]

Concernant le droit du travail, l'entreprise doit communiquer avec les travailleurs, ainsi qu'avec les syndicats et organisations représentatives auxquels ils ont choisi d'adhérer. L'entreprise doit échanger avec ses parties prenantes pour comprendre quelles sont les informations attendues.

27. Voir Principe directeur des Nations Unies n°21.

Facteurs influant sur les modalités et le champ d'application du devoir de diligence

Toutes les entreprises, quels que soient leur taille, le contexte dans lequel elles s'approvisionnent, ou leur position dans la chaîne d'approvisionnement, doivent communiquer sur leurs pratiques de diligence. Cependant, le nombre et la précision des informations divulguées doivent être proportionnés aux risques de dommages liés à ses activités et à sa chaîne d'approvisionnement. Par exemple, une entreprise qui s'approvisionne dans un pays dans lequel les risques de violation des droits de l'homme sont élevés devra faire plus d'efforts de communication qu'une entreprise qui s'approvisionne dans un pays à moindre risque.

6. Réparer un dommage ou s'associer à sa réparation

Attentes énoncées dans les Principes directeurs de l'OCDE

Comme souligné tout au long de ce Guide, l'un des principaux buts du devoir de diligence est d'éviter tout dommage. Cependant les entreprises doivent « établir des mécanismes légitimes ou s'y associer afin de remédier aux incidences négatives sur les droits de l'homme lorsqu'il s'avère qu'elles en sont la cause ou qu'elles y ont contribué. » (IV, A6)

S'il est avéré que certaines situations exigent une coopération avec la justice ou les autorités compétentes, les recommandations présentées dans cette section visent à encourager les entreprises à adopter une conduite responsable en allant au-delà de leurs seules obligations légales.[28]

6.1 Mettre en place une voie de recours au sein de l'entreprise

Selon les Principes directeurs de l'OCDE, les entreprises doivent mettre en place des voies de recours pour les victimes de violations des droits de l'homme. Il est également recommandé d'en faire de même pour les victimes de violations du droit du travail et les victimes de dommages environnementaux. Ces voies de recours peuvent prendre la forme d'un dispositif interne de gestion des plaintes, sous réserve que celui-ci soit à la fois légitime, accessible, prévisible, équitable, conforme aux Principes directeurs de l'OCDE, et transparent.[29]

Encadré 7. **Le rôle de l'État dans l'accès aux voies de recours**

Les États ont le devoir de protéger tout tiers contre les violations des droits de l'homme. Ils doivent donc prendre les mesures nécessaires – judiciaires, administratives, législatives ou autres – pour garantir que toute victime de violation des droits de l'homme sur son territoire et sous sa juridiction ait accès à une voie de recours.[1] However, if enterprises choose to operate in countries where the State does not fulfil its Duty to Protect, this does not absolve the enterprise of its responsibility to provide remedy.

1. Ni les Principes directeurs de l'OCDE ni les Principes directeurs des Nations Unies n'ont vocation à donner une définition légale de la notion de responsabilité appliquée aux entreprises. Il appartient aux tribunaux de chaque pays de définir cette notion et d'établir qui est responsable d'un dommage et quelle réparation accorder à la victime.

Dispositifs de gestion des plaintes au sein de l'entreprise

Les dispositifs internes de gestion des plaintes permettent à des individus ou à des groupes victimes de dommages (ex : violation des droits

28. Ni les Principes directeurs de l'OCDE ni les Principes directeurs des Nations Unies n'ont vocation à donner une définition légale de la notion de responsabilité appliquée aux entreprises. Il appartient aux tribunaux de chaque pays de définir cette notion et d'établir qui est responsable d'un dommage et quelle réparation accorder à la victime.

29. Principes directeurs de l'OCDE, IV.46.

de l'homme) de signaler ceux-ci et de réclamer réparation. Les dispositifs sont mis en place au niveau du siège ou des sites de production. Ils constituent donc souvent le premier point d'entrée pour signaler un problème lié à une entreprise, que la victime y travaille ou qu'elle soit membre d'une communauté affectée par ses activités. En plus de fournir une voie de recours aux victimes, ces dispositifs servent aussi de systèmes d'e première alerte en permettant de signaler des problèmes dès qu'ils se déclarent, et en empêchant qu'ils s'aggravent.

Les dispositifs internes de gestion des plaintes peuvent se déployer au sein de l'entreprise, ou dans le cadre du dialogue social, ou via une tierce partie – entre autres. Dans tous les cas, ils doivent impérativement être à la fois légitimes, accessibles, prévisibles, équitables, conformes aux Principes directeurs de l'OCDE et transparents. Enfin, ils doivent garantir un dialogue ouvert, en vue d'aboutir à une solution décidée d'un commun accord.[30] Les exemples cités dans le Tableau 8 illustrent comment respecter chacun de ces critères dans le secteur de l'habillement et de la chaussure. Toutefois, les procédures liées à un dispositif de gestion des plaintes sont fonction de l'audience à laquelle celui-ci s'adresse, et du contexte dans lequel il s'inscrit. Les exemples du Tableau 8 ne se veulent donc ni normatifs ni exhaustifs.

Les entreprises doivent faciliter les enquêtes liées à des affaires civiles ou pénales, ou à des violations de droits de l'homme. Leurs dispositifs internes de gestion des plaintes ne doivent pas prévoir de clauses contractuelles dérogatoires empêchant les victimes de graves violations de droits de l'homme d'entamer une procédure judiciaire. Il est recommandé aux entreprises de rendre publiques les plaintes qu'elles ont traitées, et d'intégrer les leçons qu'elles en ont tirées à leurs politiques et à leurs systèmes de gestion. Il est également recommandé aux entreprises de se référer aux nombreux guides existants sur la mise en place de tels dispositifs, conformes aux Principes directeurs de l'OCDE et aux Principes directeurs des Nations Unies.

30. Principes directeurs de l'OCDE, IV, Commentaire 46.

Tableau 8. **Composantes des critères que les dispositifs internes de gestion des plaintes doivent impérativement respecter**

Critères	Composantes
Légitimité Le système suscite la confiance des groupes de parties prenantes auxquels il s'adresse et garantit le bon déroulement des procédures de réclamations.	• Les plaignants sont à l'abri de représailles. • Les parties prenantes concernées sont impliquées dans l'élaboration du dispositif. Dans le secteur de l'habillement et de la chaussure, cela signifie généralement que sont impliqués les travailleurs, ainsi que les syndicats et les organisations représentatives ons auxquels ils ont choisi d'adhérer. • L'individu servant de point d'accès au dispositif est digne de confiance, formé, bien informé, et ne discrimine pas ses interlocuteurs en fonction de leur genre, de leur religion, etc. *Ce point revêt une importance particulière dans le secteur de l'habillement et de la chaussure, dans lequel les femmes représentent près de 85 % de la main d'œuvre et les travailleurs migrants constituent souvent une part importante des effectifs. Les travailleurs migrants sont particulièrement exposés aux menaces et aux représailles.* • Le système peut garantir l'anonymat des plaignants, par exemple en leur permettant de se faire représenter. *Ce point revêt une importance particulière dans le secteur de l'habillement et de la chaussure, dans lequel la victime peut craindre des représailles (ex : harcèlement sexuel).* • Le système prévoit un recours (au cas où le plaignant ne serait pas satisfait). Le plaignant peut par exemple déposer un recours auprès d'un systèmedispositif local de gestion des plaintes local, quand celui-ci existe et qu'il est digne de confiance. Dans le cas contraire, le plaignant peut déposer un recours auprès d'une initiative multipartite ou d'un Point de contact national de l'OCDE. Voir section 6.2 pour plus d'informations sur les Points de Contact Nationaux.
Accessibilité Le système est connu de tous les groupes de parties prenantes auxquels il s'adresse et prévoit des solutions pour ceux qui s'en voient interdire l'accès.	• L'existence du système a été communiquée aux parties prenantes concernées. • Le formulaire de dépôt de plainte est clair et simple. • Tout individu souhaitant porter plainte peut bénéficier d'une assistance locale. • Le système prend en compte le niveau d'éducation moyen des plaignants, notamment leur taux d'alphabétisation. *Ce point revêt une importance particulière dans le secteur de l'habillement et de la chaussure, dans lequel les taux d'alphabétisation sont faibles.* • Le système prend en compte la barrière de la langue. *Ce point revêt une importance particulière dans le secteur de l'habillement et de la chaussure quand les entreprises emploient des travailleurs migrants ou quand les travailleurs représentant une minorité parlent une langue étrangère.*

Critères	Composantes
	• Il existe plusieurs points d'accès au dispositif. Les représentants de l'entreprise ne sont pas le seul point de contact, et les plaignants peuvent se tourner vers au moins un point d'accès indépendant. Quand ce point d'accès est un syndicat, celui-ci doit accepter de traiter les plaintes des non-adhérents, à moins que d'autres points d'accès soient disponibles. *Ce point revêt une importance particulière dans le secteur de l'habillement et de la chaussure, dans lequel les travailleurs ont très peu de pouvoir face à leurs employeurs.*
Prévisibilité Le dispositifsystème prévoit une procédure clairement établie, en plusieurs étapes, assortie d'un calendrier indicatif et d'un descriptif précis des démarches à accomplir, des résultats à en attendre et des moyens proposés pour en suivre la mise en œuvre.	• Le dispositif inclut un calendrier prévisionnel indicatif. • Les plaignants sont tenus informés de chaque étape de la procédure. • Chaque plainte est traitée avec sérieux. • L'entreprise s'engage à mettre en œuvre ce qui dont il aura été convenu à l'issue de la procédure.
Équité Le dispositif système permet aux plaignants d'avoir accès, dans les limites du raisonnable, aux informations, aux conseils et à l'expertise dont ils ont besoin pour engager leur procédure de réclamation dans des conditions équitables et satisfaisantes, et en toute connaissance de cause.	Le dispositifsystème apporte la garantie que les parties ont accès l'une comme l'autre aux informations qui les concernent et aux expertises dont elles ont besoin. *Ce point revêt une importance particulière dans le secteur de l'habillement et de la chaussure, dans lequel les travailleurs ont très peu de pouvoir face à leurs employeurs.*
Transparence Le dispositif fournit suffisamment d'informations au plaignant sur les avancées et les résultats de sa procédure pour que ce dernier ait confiance en son efficacité.	• Le plaignant est tenu informé de chaque étape de la procédure. • Chaque plainte est traitée avec sérieux. • L'entreprise s'engage à mettre en œuvre ce dont il aura été convenu à l'issue de la procédure.
Dialogue	Le dispositif permet un dialogue constructif entre l'entreprise et le plaignant ou ses représentants.

6.2 S'engager à traiter les plaintes émises contre l'entreprise dans le cadre d'une voie de recours légitime

Les entreprises doivent réparer les dommages qu'elles ont causés ou auxquels elles ont contribué, ou s'associer à leur réparation.[31]

Pour faciliter ce processus, il est recommandé que l'entreprise s'engage à prendre en compte et à traiter les plaintes qu'on lui adresse dans le cadre d'une voie de recours légitime. Ces plaintes désignent les dommages causés dans la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise, que le recours permet ainsi de réparer. Ces plaintes doivent être fondées et argumentées (à la différence des plaintes selon lesquelles l'entreprise est liée à des dommages).

Une « voie de recours légitime » :

- permet aux parties prenantes concernées ou à leurs représentants de porter plainte contre une entreprise
- ne se substitue pas aux dispositifs locaux de gestion des plaintes, qu'ils soient judiciaires ou non, et ne remplace pas les syndicats dans leur rôle de médiation des conflits au travail
- est gérée par des parties de confiance.

Ci-dessous sont présentés des exemples concrets de voies de recours légitimes :

- L'entreprise peut mettre en place un dispositif interne de gestion des plaintes permettant aux syndicats, à la société civile et aux parties prenantes concernées de lui adresser directement des plaintes relatives à ses activités et à sa chaîne d'approvisionnement.
- L'entreprise peut entrer en relation avec (ou adhérer à) une initiative multipartite proposant un système de gestion des plaintes. Elle peut aussi participer à une médiation organisée par une initiative multipartite lorsque celle-ci lui adresse une plainte légitime (voir ci-après pour plus d'informations sur les initiatives multipartites).
- L'entreprise peut nouer des accords avec des syndicats (ex : accords-cadres internationaux) pour mettre en place des systèmes

31. Principes directeurs de l'OCDE, IV.6.

permettant aux dits syndicats de lui adresser des plaintes relatives aux dommages qu'elle cause dans sa chaîne d'approvisionnement, ou auxquels elle contribue, et de lui demander des réparations.

- L'entreprise peut accepter de participer à une médiation organisée par un Point de contact national (PCN) de l'OCDE lorsque celui-ci estime que le plaignant est de bonne foi, comme le préconisent les Principes directeurs de l'OCDE. Voir ci-après pour plus d'informations.

Encadré 8. **Distinguer les systèmes de première alerte et les voies de recours**

Il ne faut pas confondre les systèmes de première alerte et les voies de recours.

- Un système de première alerte a pour but d'identifier les risques (ou les dommages réels) liés aux activités ou à la chaîne d'approvisionnement d'une entreprise. Par exemple, une entreprise peut mettre en place un numéro d'appel pour les travailleurs souhaitant signaler un problème lié à la sécurité des bâtiments.
- Une voie de recours a pour objectif de réparer un dommage. Par exemple, un travailleur peut porter plainte contre sa direction pour licenciement abusif ; le travailleur et l'entreprise se concertent pour convenir d'une réparation adéquate (ex : réintégration à l'entreprise, dédommagement, etc.).

Un système unique – par exemple un dispositif de gestion des plaintes – peut servir à la fois de système de première alerte et de voie de recours. Pour qu'un système de première alerte puisse également servir de voie de recours, il doit permettre à la partie affectée par le dommage d'obtenir des réparations à l'issue d'une concertation avec la partie qui a causé le dommage ou qui y a contribué.

Médiation

Le but d'une médiation est d'aider l'entreprise et le plaignant à résoudre le conflit qui les oppose. Le médiateur reste neutre mais participe activement à l'identification et à l'évaluation des solutions possibles, ainsi qu'à la conclusion de l'accord final. La médiation peut être décidée d'un commun accord. Elle peut également constituer un recours lorsque les parties ne parviennent pas à trouver un accord ou lorsque les plaignants ne sont pas satisfaits de l'issue de la procédure. La médiation doit être acceptée par les deux parties, légitime, indépendante et confidentielle. Il est important que les personnes chargées d'une médiation soient impartiales et perçues comme telles.

Dispositif multipartite de gestion des plaintes

L'entreprise peut recourir à un dispositif multipartite de gestion de plaintes dans le cadre de son engagement à prendre en compte et traiter les plaintes qui la désignent responsable de dommages causés dans sa chaîne d'approvisionnement. Ce dispositif permet ainsi de réparer les dits dommages.

Encadré 9. **Organisation des dispositifs multipartites systèmes de gestion des plaintes**

La manière dont un dispositif multipartite de gestion des plaintes est organisé peut limiter sa légitimité, son accessibilité, sa prédictibilité, son équité ou sa transparence, et entraver le dialogue qu'il est censé ouvrir. Les entreprises et les initiatives multipartites doivent être conscientes de ces éventuelles limitations et doivent les justifier – dans la mesure du possible.

- L'accessibilité d'un dispositif de gestion des plaintes peut être restreinte quand il permet uniquement de lancer des procédures entre membres d'une même initiative multipartite. Certaines initiatives multipartites mettent en place ces restrictions pour ne pas être dépassées par les demandes. Les entreprises peuvent alors prendre acte de ces restrictions en utilisant plusieurs dispositifs de gestion des plaintes (ou en acceptant de prendre en compte les plaintes qui lui sont adressées par diverses voies de recours).
- L'accessibilité d'un dispositif de gestion des plaintes peut être restreinte quand il permet uniquement aux parties affectées par un dommage de porter plainte (travailleurs, membres d'une communauté, etc.). En revanche leurs représentants ne le peuvent pas. Les parties affectées peuvent être trop éloignées de l'initiative pour connaître l'existence du dispositif de gestion des plaintes, ce qui rend difficile la compréhension de son utilisation. Dans ce cas, la mise en place de Points de contact nationaux peut permettre d'améliorer l'accessibilité du dispositif.
- L'efficacité d'un dispositif de gestion des plaintes peut être restreinte quand il est ouvert à tout type de plainte relative à tout type de risque, et ouvert à toute entreprise. Un dispositif au périmètre aussi important risque de devoir mobiliser toutes ses ressources pour communiquer, se faire connaître du plus grand nombre et assurer le suivi des plaintes.

Les initiatives multipartites proposant des dispositifs de gestion des plaintes relatives aux chaînes d'approvisionnement sont de plus en plus nombreuses dans le secteur de l'habillement et de la chaussure. Ces initiatives comptent parmi leurs membres des entreprises, des syndicats

et/ou des représentants de la société civile. Les dispositifs multipartites de gestion des plaintes peuvent prévoir des médiations entre les plaignants et les entreprises. Ils doivent impérativement être à la fois légitimes, accessibles, prévisibles, équitables, transparents, et garantir un dialogue ouvert.

À noter que certaines initiatives multipartites proposent des systèmes de première alerte. Si ceux-ci peuvent s'avérer utiles en tant que systèmes de surveillance pour aider l'entreprise à identifier les dommages liés à sa chaîne d'approvisionnement, il ne faut pas pour autant confondre systèmes de première alerte et voies de recours. Voir Encadré 8 pour plus d'informations.

Points de contact nationaux pour les Principes directeurs de l'OCDE

Les Principes directeurs de l'OCDE proposent une voie de recours non judiciaire par l'intermédiaire des Points de contact nationaux (PCN). Les PCN sont nommés par les pays adhérents à la Déclaration de l'OCDE sur l'investissement international et les entreprises multinationales. Ils ont pour mission d'appuyer la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE :

- en les promouvant et en répondant aux demandes de renseignements à leur sujet
- et en contribuant à la résolution des problèmes soulevés par leur mise en œuvre dans certains cas particuliers (« circonstances spécifiques »).[32]

Conformément à la Décision du Conseil sur la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, les adhérents ont l'obligation de nommer un Point de contact national (PCN).[33] Les lignes directrices de procédures des Principes directeurs de l'OCDE stipulent que les PCN doivent respecter les critères de visibilité, d'accessibilité, de transparence et de responsabilité dans l'exercice de leurs fonctions. En outre, ils doivent traiter tout cas particulier (« circonstances spécifiques ») d'une manière impartiale, prévisible, équitable et conforme

32. Les Principes directeurs de l'OCDE utilisent le terme « circonstances spécifiques » pour désigner les problèmes pratiques que leur mise en œuvre peut poser.

33. Décision du Conseil sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, telle qu'amendée en 2011.

aux Principes directeurs de l'OCDE. Tout individu ou organisation peut signaler à un PCN un cas particulier relatif à une entreprise et à ses activités partout dans le monde.

Les PCN ont l'obligation de publier un communiqué sur l'issue des cas particuliers qu'ils ont traités. Les PCN peuvent aussi formuler des recommandations et suivre leur application. Ces recommandations peuvent avoir un impact sur la réputation des entreprises, et de ce fait les encourager à s'impliquer dans la procédure.[34]

6.3 Déterminer comment réparer un dommage

Il existe différentes manières de réparer un dommage. Il est important d'établir quel type de réparations la partie affectée réclame, et d'autre part quel type de réparations l'entreprise est prête à accorder. Ces réparations peuvent prendre la forme d'une excuse, d'une réhabilitation, d'une restitution, d'une compensation (financière ou autre), de sanctions punitives, ou d'une autre forme de réparation convenue entre les parties.[35] Les réparations peuvent également consister à empêcher que le dommage ne se répète, cesser certaines activités, ou rompre une relation. Pour déterminer comment réparer un dommage, il faut respecter les principes suivants :

- Les réparations doivent permettre à la (aux) partie(s) affectée(s) de retrouver la situation dans laquelle elle(s) étai(en)t avant le dommage (si possible), et être proportionnées à l'importance et à l'étendue du dommage.

- Les réparations doivent être conformes aux dispositions prévues par les lois nationales et par les normes internationales relatives aux voies de recours ; en l'absence de réglementation, les réparations doivent s'aligner sur celles qui ont déjà été accordées dans des affaires similaires.

- Les réparations doivent faire l'objet d'une concertation entre l'entreprise et les parties affectées.

34. Pour plus d'informations, voir OECD (2016), *Implementing the OECD Guidelines for Multinational Enterprises: The National Contact Points from 2000 to 2015,* OECD, Paris.

35. Haut-Commissariat des Droits de l'Homme de l'Organisation des Nations Unies (2012), *La Responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme, Guide interprétatif*, Nations Unies, Genève et New York.

- L'entreprise doit évaluer si les plaignants sont satisfaits de la procédure et de ses résultats.

Collaboration

Lorsque plusieurs parties ont causé un dommage ou y contribué, elles les dites parties doivent s'efforcer de collaborer les unes avec les autres. Elles n'en ont pas moins chacune la responsabilité individuelle de réparer le dommage visé, ou de s'associer à sa réparation, en fonction de leur part de responsabilité dans le dit dommage.

Section II

Modules sur les risques sectoriels

Module 1. Travail des enfants

Module 2. Harcèlement sexuel, violences sexuelles et violences fondées sur le genre, sur le lieu de travail

Module 3. Travail forcé

Module 4. Temps de travail

Module 5. Santé et sécurité au travail

Module 6. Syndicats et négociation collective

Module 7. Rémunérations

Introduction aux modules environnementaux

Module 8. Produits chimiques dangereux

Module 9. Eau

Module 10. Émissions de gaz à effet de serre

Module 11. Corruption

Module 12. Approvisionnement responsable auprès de travailleurs à domicile

Les modules ci-après et les recommandations qu'ils contiennent ne constituent pas un guide séparé, mais viennent compléter le reste du guide en fournissant aux entreprises les informations dont elles ont besoin pour adapter leurs pratiques de diligence en fonction des risques sectoriels spécifiques auxquels elles sont exposées. Par ailleurs, les modules ci-après ne contiennent pas de recommandations techniques. Pour cela, les entreprises doivent se référer aux guides existants, sous réserve qu'ils aient été publiés par des organisations fiables, et que leur contenu soit aligné sur les recommandations figurant dans ces modules.

Module 1. Travail des enfants

Intégrer la notion de conduite responsable des entreprises (CRE) dans la politique de l'entreprise et dans son système de gestion

Politique

Lorsque l'entreprise adopte une politique de lutte contre le travail des enfants, elle doit préciser, conformément aux Conventions n°138 et n°182 de l'OIT, qu'elle ne tolèrera le travail des enfants ni dans le cadre de ses activités, ni dans celui de sa chaîne d'approvisionnement. L'entreprise doit souligner que sa politique de lutte contre le travail des enfants concerne l'ensemble des acteurs de sa chaîne d'approvisionnement – y compris les producteurs de matières premières.

- Les politiques de lutte contre le travail des enfants doivent être conformes aux lois nationales et internationales, et décrire les types de travaux considérés comme dangereux.[36]
- Lorsque les lois nationales sont moins contraignantes que les normes internationales, l'entreprise doit aligner sa politique sur les normes internationales (relatives au travail dangereux des enfants, aux pires formes de travail des enfants, à l'âge minimum requis pour accéder à un emploi…). [37]

36. De nombreux pays ont défini la notion de travail dangereux des enfants dans le cadre d'une loi ou d'un dialogue social entre les autorités et les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs. Quand une entreprise exerce dans un pays qui n'a pas dressé la liste des activités qu'il considère comme dangereuses, elle peut consulter l'OIT, des professionnels de la santé, et des experts en sécurité.

37. Dans les pays dans lesquels où les lois nationales entrent en conflit avec les principes et les normes des Principes directeurs, les entreprises doivent trouver des moyens de respecter ces principes et normes du mieux possible, dans les limites de permises par la loi nationale. Il est d'ailleurs peu probable

- Lorsque les lois nationales sont plus exigeantes que les normes internationales, l'entreprise doit s'en remettre aux lois nationales.
- Les réglementations doivent s'appliquer indifféremment aux filles et aux garçons.[38]

Identifier les dommages réels et potentiels liés aux activités de l'entreprise et à sa chaîne d'approvisionnement

Liste des risques

Voir le Tableau 9 sur les facteurs susceptibles d'aggraver les risques de travail des enfants, notamment dans le secteur de l'habillement et de la chaussure.

Tableau 9. **Facteurs susceptibles d'aggraver les risques de travail des enfants dans le secteur de l'habillement et de la chaussure***

Facteurs de risques	Explications	Considérations liées au secteur
Gouvernance Les lois du pays ne sont pas conformes aux normes de l'OIT relatives à l'âge minimum requis pour accéder d'admission à l'emploi et relatives aux pires formes du travail des enfants.	L'État fait part de son intention d'appliquer les normes de l'OIT relatives au travail des enfants, et de conformer les lois du pays aux conventions de l'OIT. Il s'agit de la garantie minimale qu'un État puisse donner quant à son intention de lutter contre le travail des enfants.	Les lois sur le travail des enfants restent peu appliquées dans de nombreux pays producteurs et exportateurs de vêtements et de chaussures.

que des entreprises s'exposent à des poursuites en appliquant un âge minimum requis pour accéder à l'emploi qui soit pour travailler supérieur à celui en vigueur dans le pays d'implantation.

38. Par exemple, lorsque les lois nationales fixent un âge minimum requis pour accéder à l'emploi pour travailler qui est inférieur à celui prévu par les normes internationales, l'entreprise doit respecter celui l'âge minimum pour travailler prévu par les normes internationales. À l'inverse, lorsque les lois nationales fixent un âge minimum requis pour accéder à l'emploi pour travailler qui est supérieur à celui prévu par les normes internationales, l'entreprise doit s'en remettre aux lois nationales.

Facteurs de risques	Explications	Considérations liées au secteur
Gouvernance L'État ne fait pas appliquer les lois sur le travail des enfants.	Les lois sur le travail des enfants n'ont d'impact que si elles sont appliquées. Le taux d'application des lois sur le travail des enfants constitue peut-être le meilleur indicateur de mesure des risques de travail des enfants, dans une juridiction donnée. D'autres indicateurs peuvent être utiles, tels que les ressources mobilisées pour faire appliquer les lois sur le travail des enfants, pour enquêter sur les violations de ces lois, pour poursuivre en justice les coupables et pour faire appliquer les jugements rendus à leur encontre.[1] Les rapports de la société civile, des syndicats et des organisations internationales peuvent aussi être utiles.	
Gouvernance Accès difficile à l'éducation et / ou mauvaise qualité de l'éducation nationale	Le risque de travail des enfants est accru lorsque les enfants n'ont pas la possibilité d'aller à l'école, soit parce qu'ils ne disposent pas d'établissement scolaire à proximité, soit parce que les frais de scolarité sont prohibitifs, ou parce qu'ils se heurtent à des obstacles administratifs tels que l'obligation de fournir un acte de naissance. Par ailleurs les systèmes scolaires ne permettent pas toujours la réintégration d'enfants qui ont quitté le marché du travail. Il est particulièrement difficile pour les enfants de travailleurs migrants d'accéder à l'éducation – notamment lorsqu'ils ne parlent pas la langue locale. Quand la qualité de l'éducation est de mauvaise qualité, les parents peuvent trouver plus utile que leur enfant travaille plutôt qu'il aille à l'école.[2]	De nombreux pays dans lesquels ont lieu la confection et l'apprêt des vêtements et des chaussures, ainsi que la production des matières premières nécessaires à leur fabrication, peinent à garantir l'accès à l'éducation pour tous. Dans certains pays de la chaîne d'approvisionnement du secteur de l'habillement, l'âge minimum pour quitter l'école est inférieur à l'âge minimum pour travailler.
Gouvernance L'État n'est pas doté de lois pour lutter contre les discriminations à l'école et/ou ne les applique pas.	La discrimination et l'exclusion de certains groupes (minoritaires), en les empêchant d'accéder à l'éducation, peut augmenter le risque de travail des enfants.	Dans le secteur de l'habillement et de la chaussure, les enfants ou travailleurs issus de groupes minoritaires, par exemple les migrants, ont moins de chances d'aller à l'école, et dans certains contextes, sont plus exposés au risque de travail des enfants.

Facteurs de risques	Explications	Considérations liées au secteur
Secteur Emploi informel	Le travail des enfants est particulièrement fréquent dans les secteurs de l'économie informelle. Il l'est également dans les secteurs de l'économie formelle qui sous-traitent à des acteurs de l'économie informelle recourant au travail des enfants en dehors de tout cadre légal.	L'emploi informel est courant à la plupart des étapes/stades de la chaîne d'approvisionnement du secteur de l'habillement et de la chaussure. La culture du coton emploie souvent une proportion élevée de travailleurs saisonniers informels. L'emploi informel est particulièrement fréquent dans le cadre de travaux manuels délicats comme la couture du cuir, la broderie et la broderie de perles.
Secteur On considère que les enfants sont meilleurs pour réaliser certaines tâches.	Dans certains secteurs, la légende veut que les enfants soient plus compétents que les adultes pour réaliser certaines tâches.	Dans certains contexte, la légende veut que les enfants soient plus compétents que les adultes pour réaliser des travaux manuels délicats tels que la couture, la couture du cuir, la broderie, la broderie de perles, etc.
Secteur Travailleurs migrants	Les enfants des travailleurs migrants saisonniers les suivent souvent dans leurs déplacements, ce qui les rend particulièrement vulnérables au risque de travail des enfants. Les sites dans lesquels on a besoin de travailleurs saisonniers sont souvent très éloignés des écoles ou d'autres services, et il peut être difficile d'inscrire son enfant dans une école pour une saison seulement. Les enfants des migrants sont souvent victimes de mauvais traitements – isolation, violence, mauvaises conditions de travail, salaires impayés, et menaces d'être dénoncés aux autorités.[3]	La culture du coton emploie souvent une proportion élevée de travailleurs migrants saisonniers informels. Dans certains contextes, les travailleurs migrants représentent 75 % de la main d'œuvre. Les migrations rurales-urbaines sont très fréquentes dans la plupart des pays exportateurs.
Secteur Les rémunérations ne suffisent pas à subvenir aux besoins élémentaires des travailleurs et de leur	Un foyer qui perçoit des rémunérations faibles et qui n'a pas accès à du travail décent peut être incité pour des raisons économiques à faire travailler ses enfants.	Les lois sur le salaire minimum sont rarement respectées tout au long de la chaîne d'approvisionnement du secteur de l'habillement et de la chaussure, qui exige beaucoup

Facteurs de risques	Explications	Considérations liées au secteur
famille.		de main d'œuvre et emploie de nombreux travailleurs à faibles revenus.
Secteur Recours aux contrats d'apprentissage	Les enfants considérés comme des apprentis ne perçoivent pas toujours les rémunérations auxquelles ils ont droit et peuvent se voir imposer des horaires incompatibles avec une scolarisation.	Les contrats d'apprentissages sont très fréquents dans le secteur de l'habillement et de la chaussure.
Secteur Sous-traitance	Le recours à des sous-traitants réduit la visibilité de l'entreprise sur le respect du droit du travail dans sa chaîne d'approvisionnement, et augmente, de ce fait, le risque de travail des enfants.	*Fabrication (dont filage)* Le recours à des sous-traitants est très fréquent lors des étapes de coupe-confection-finition et de l'apprêt (ex : sous-traitance à un sérigraphe) et ce, partout dans le monde.
Secteur Recours à des cabinets de recrutement et à des bureaux de placement	Le recours à des recruteurs extérieurs peut éloigner l'employeur du travailleur. L'employeur ne sait pas toujours dans quelles conditions est recrutée la main d'œuvre nécessaire à ses activités, ce qui expose les travailleurs au risque d'être exploités.[4]	*Fabrication (dont filage)* Les acteurs du secteur de l'habillement et de la chaussure recourent souvent à des cabinets de recrutement et à des bureaux de placement afin d'embaucher des travailleurs migrants nationaux et internationaux.
Sector Existence of credit arrangements and debt	The use of credit schemes or schemes to advance money when applied to children puts children at higher risk of forced labour, debt bondage, precarious work and lack of adequate pay.	Credit schemes are at times built into apprenticeship schemes. Use of credit may exist amongst migrant workers hired through a private recruitment or employment agency.

1. Adapté du Committee on Monitoring International Labor Standards National Research Council of the National Academies (2004), *Monitoring International Standards: Techniques and Sources of Information*, the National Academies Press.
2. Voir Jensen (2000), *Development of Indicators on Child Labor, A Report to the International Program on the Elimination of Child Labor at the International Labor Organization*, International Labor Organization, Geneva.
3. Site de l'Organisation Internationale du Travail, rubrique Migration et travail des enfants : http://www.ilo.org/ipec/areas/Migration_and_CL/lang--en/index.htm.
4. Voir Département d'État des États-Unis (2015), *Trafficking in Persons Report*.

Évaluation des fournisseurs

- Les études d'évaluation doivent être principalement fondées sur des entretiens avec les travailleurs (en l'absence de leurs supérieurs), avec les membres de la direction et avec les autres parties prenantes.

- Il est recommandé aux entreprises de demander aux travailleurs et aux autres parties prenantes s'il est préférable de mener l'évaluation seulement sur le lieu de travail, ou également en dehors de celui-ci.

- Les entretiens traditionnels ne constituent pas toujours le meilleur cadre pour échanger avec des enfants, ceux-ci pouvant être entraînés à donner des réponses préparées. En cas de risque élevé de travail des enfants, il est donc recommandé aux entreprises de recourir à des méthodes d'évaluation participatives.[39]

- Quand les pires formes de travail des enfants ont été signalés, des experts qualifiés doivent participer à l'évaluation du site de travail concerné pour assurer la protection des enfants.

Comprendre le contexte local

L'élimination du travail des enfants dans une région donnée réclame la collaboration de toutes les parties prenantes concernées, parmi lesquelles les pouvoirs publics, les entreprises et la société civile. Des moyens significatifs ont été mobilisés (à l'échelle internationale comme à l'échelle nationale) pour lutter contre le travail des enfants, par exemple des programmes visant à aider les enfants à quitter le milieu du travail et à réintégrer l'école, ou des systèmes de surveillance au sein des communautés locales ont été développés. Dans ce contexte, et dans la mesure du possible, il est recommandé à l'entreprise de lier son plan d'action correctif aux initiatives existant sur le terrain pour lutter contre le travail des enfants. Par ailleurs, le

39. Les méthodes d'évaluation participatives peuvent consister à demander à un enfant de participer à un jeu de rôle ; de dessiner une image et de la décrire ; de commenter des photographies ; de raconter une histoire ou un souvenir (s'il sait écrire) ; de répondre à des questions sur un diagramme ou une carte (en se rappelant bien que ces compétences supposent un apprentissage). Voir Organisation Internationale du Travail (2005), *Manuel de méthodologie de l'évaluation rapide sur le travail des enfants*, Programme d'information statistique et de suivi sur le travail des enfants (SIMPOC).

travail des enfants concernant souvent plusieurs secteurs d'une même région (autrement dit, le secteur de l'habillement et de la chaussure n'étant pas le seul responsable du problème), il est recommandé à l'entreprise d'identifier ces autres secteurs dans la région dans laquelle elle exerce ses activités et, si possible, de collaborer avec ces derniers.

Faire cesser, prévenir ou atténuer les dommages liés aux activités ou à la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise

Dès lors qu'un enfant est employé à des travaux dangereux, il doit être immédiatement écarté de ce danger. Il est recommandé aux entreprises de se référer aux guides existants sur la lutte et la prévention du travail des enfants. Les entreprises peuvent inclure à leur plan d'action correctif les mesures exposées ci-dessous.

- Sensibiliser les travailleurs et les membres de la direction d'une entreprise – en organisant des formations et des ateliers, en diffusant des documents tels que des brochures, ou encore en leur donnant des conseils au quotidien – aux sujets suivants :
  - politique de lutte contre le travail des enfants adoptée par l'entreprise
  - définition du travail des enfants
  - définition du travail dangereux (ne concerne que les enfants ayant l'âge légal pour travailler ; les autres enfants ne doivent pas travailler du tout)
  - normes internationales et lois nationales
  - incidences négatives du travail des enfants sur les enfants eux-mêmes
  - modalités de signalement d'un cas de travail des enfants (ex : à un comité de surveillance local, ou à tout autre dispositif de gestion des plaintes)
  - dispositifs de l'entreprise pour prévenir les risques de travail des enfants et rôle que les travailleurs, les superviseurs et les membres de la direction peuvent jouer dans la prévention des risques de travail des enfants.
- Développer des systèmes de gestion pour atténuer les risques de violation des normes en vigueur, par exemple en faisant signer des contrats en bonne et due forme aux travailleurs et en mettant en place un processus de présélection des cabinets de recrutement et

des bureaux de placement.[40] Former les personnes chargées des recrutements à ces questions, et organiser les recrutements dans le respect de la politique de lutte contre le travail des enfants adoptée par l'entreprise ainsi que dans le respect des systèmes existants permettant de réduire les risques de travail des enfants.

- Éliminer les risques de travail dangereux des enfants en identifiant, prévenant et atténuant les risques liés à la santé et à la sécurité au travail, de préférence dans le cadre de mesures plus générales visant à éliminer toute forme de travail des enfants.[41] Voir Module 5.

- S'associer avec des initiatives spécialisées dans la lutte contre le travail des enfants (ex : initiatives étatiques, initiatives multipartites, initiatives de la société civile), dès lors que les mesures de prévention les plus efficaces sont souvent des mesures d'ordre systémiques qui traitent les causes du travail des enfants à la source (ex : accès difficile à l'éducation). Ces initiatives peuvent être des formations, ou un accès à des dispositifs de gestion des plaintes externes aux entreprises, etc.[42]

Prévenir toute contribution à un dommage (pour les détaillants, les marques et leurs acheteurs intermédiaires)

- L'entreprise doit évaluer si ses pratiques d'achat et ses négociations tarifaires sont susceptibles de contribuer à des dommages, et doit prévenir ce risque en conséquence.

- Si possible, il est recommandé à l'entreprise d'encourager ses fournisseurs à lutter contre le travail des enfants, par exemple en les sensibilisant à ce qui définit le travail des enfants (si

40. Voir : Commission européenne (2012), Guide d'introduction aux droits de l'homme à destination des PME, Bruxelles.

41. Voir par exemple : Ministère des affaires sociales et de l'Emploi des Pays-Bas (2016), *Feuille de route en vue de l'élimination des pires formes du travail des enfants d'ici 2016*, Préambule, Point iii.

42. Voir l'*Outil d'orientation du BIT et l'OIE sur le travail des enfants à l'intention des entreprises*, Question difficile n°5 sur les questions pratiques à se poser lorsqu'on évalue le rôle qu'une initiative multipartite veut et peut jouer dans la prévention et l'atténuation des risques de travail des enfants.

nécessaire), et en les mettant en relation avec des prestataires de services locaux.

- Il est recommandé à l'entreprise – qu'elle ait elle-même identifié des cas spécifiques de travail des enfants ou pas – d'user de son influence pour encourager ses fournisseurs à mettre en œuvre des mesures de prévention des risques de travail des enfants si ceux-ci ont été identifiés dans la région d'approvisionnement, et si les dits fournisseurs n'ont pas mis en place les contrôles nécessaires pour les atténuer.

- Du fait du lien entre niveau de rémunération et travail des enfants, il est recommandé à l'entreprise de s'assurer que sa politique salariale est conforme aux principes du devoir de diligence. Voir Module 7.

- Quand il a lieu, le travail des enfants n'est généralement pas le fait d'un seul fournisseur isolé. C'est pourquoi il est recommandé aux entreprises d'un même secteur et d'une même région géographique (ex : zone d'activité) de collaborer les unes avec les autres et de coopérer avec des initiatives spécialisées dans la lutte contre le travail des enfants au sein des communautés locales. En pratique, cela signifie l'adoption d'une stratégie commune pour organiser des formations, le développement des compétences, le suivi des performances des fournisseurs et l'échange avec eux au sein de la chaîne d'approvisionnement.

- Quand il a lieu, le travail des enfants n'est généralement pas cantonné à un seul secteur de la région géographique concernée. Or, puisqu'il affecte plusieurs secteurs, le risque est d'autant plus grand qu'un enfant qu'on empêche de travailler dans un secteur donné se rabatte simplement sur un autre secteur. C'est pourquoi il est recommandé aux entreprises d'une même région géographique mais de différents secteurs de se coordonner et de collaborer les unes avec les autres. En pratique, cela signifie la mise en place d'un dialogue visant à traiter les risques de travail des enfants spécifiques à la région, la co-organisation de formations, la définition collective des indicateurs à suivre, et le partage des résultats d'un secteur à l'autre.[43]

43. Voir la Plateforme sur le travail des enfants de l'Organisation Internationale des Employeurs (OIE) et de la Confédération Syndicale Internationale (CSI).

Contrôler

Vérifier, surveiller et valider la bonne application des mesures du devoir de diligence prises par l'entreprise dans le cadre de ses activités

Une méthode efficace pour lutter contre le travail des enfants consiste à mettre en place des comités de surveillance des enfants sur le lieu de travail. Ces comités peuvent former les travailleurs aux risques de travail des enfants, servir de point d'accès à un dispositif interne de gestion des plaintes, et s'assurer qu'aucun enfant n'effectue de travail dangereux.

Si nécessaire, et si possible, les comités de surveillance des enfants des entreprises peuvent recourir aux systèmes de surveillance des enfants des communautés locales et aux voies de recours existantes (sous réserve que ces dernières fonctionnent bien).

Réparer un dommage ou s'associer à sa réparation

Dispositifs de gestion des plaintes internes à l'entreprise

Les enfants n'ont pas toujours la possibilité d'accéder à un dispositif de gestion des plaintes par leurs propres moyens. Celui-ci doit donc également être accessible à ceux qui souhaiteraient porter plainte au nom d'un enfant, tels que les comités de surveillance chargés de lutter contre le travail des enfants, les syndicats, les membres d'une communauté, les responsables des achats, les représentants de la société civile au niveau local et les pouvoirs publics.[44] Les opérations de sensibilisation visant à faire connaître les dispositifs de gestion des plaintes doivent inclure des formations destinées aux représentants de la société civile.

Les entreprises doivent identifier (ou mettre en place) une voie de recours permettant de signaler aux autorités compétentes les cas relevant des pires formes de travail des enfants.

Déterminer comment réparer un dommage

- Si l'enfant n'a pas l'âge minimum légal pour accéder à l'emploi, l'idéal est de le retirer du milieu du travail et lui offrir une alternative satisfaisante – de préférence une scolarisation à temps plein. La procédure doit prévoir un échange avec les responsables

44. Voir Child Labour Platform, *Report 2010-2011, Business practices and lessons learned on addressing child labour*, Amsterdam

légaux de l'enfant et, si possible, viser la scolarisation de l'enfant sans porter atteinte à son bien-être ni à celui de sa famille. Exemples :

- L'enfant quitte le milieu du travail et l'entreprise finance sa scolarité (jusqu'à ce qu'il ait atteint l'âge minimum légal de quitter l'école).
- L'enfant quitte le milieu du travail ; un membre de sa famille est embauché à sa place et perçoit une rémunération permettant de subvenir à ses besoins élémentaires et à ceux de sa famille.
- L'enfant quitte le milieu du travail et suit des cours de rattrapage destinés aux enfants qui ont pris du retard dans leur scolarité par rapport à leur classe d'âge.
- L'enfant quitte le milieu du travail et sa famille intègre un programme conçu pour résoudre à la source les problèmes pouvant mener au travail des enfants (par exemple, les inégalités salariales).

- Il est recommandé à l'entreprise d'échanger avec les communautés locales, lorsqu'elles ont mis en place des initiatives fiables, pour aider les enfants à quitter le milieu du travail et à réintégrer le milieu scolaire.

- Un enfant effectuant un travail dangereux doit être immédiatement empêché de l'effectuer. Les pires formes de travail des enfants constituent un crime qui doit être dénoncé aux autorités compétentes. L'employeur doit consulter des experts externes (ex : docteurs) pour identifier tout dommage physique (ex : problème de santé) dû au travail dangereux effectué par l'enfant, et le dommage doit être réparé.

- Si l'enfant a l'âge minimum requis pour accéder à l'emploi, tel que défini par la loi de son pays ou par les normes internationales, il faut lui laisser la possibilité d'effectuer un travail approprié pour son âge (c'est-à-dire qu'il peut continuer à travailler mais doit immédiatement cesser tout travail dangereux).

- Il est recommandé à l'entreprise de surveiller l'enfant qu'elle a retiré du milieu du travail pour s'assurer qu'il est bien protégé et qu'il ne s'est pas remis à travailler, ou qu'il ne se trouve pas dans une situation encore plus précaire qu'avant.[45]

45. Voir Stop Child Labour, *5x5 Stepping Stones for Creating Child Labour Free Zones,* Amsterdam.

Sélection de normes et instruments internationaux

- *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, Chapitre IV, Droits de l'homme, et Chapitre V, Emploi et relations professionnelles
- Convention n°138 de l'OIT sur l'âge minimum d'admission à l'emploi (1973)
- Convention n°182 de l'OIT sur sur les pires formes du travail des enfants (1999)
- Convention de l'ONU relative aux droits de l'enfant (1989)

Ressources

- Département d'État des États-Unis, *Trafficking in Persons Report,* Washington, D.C.
- Ministère du Travail des États-Unis, *List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor*, Washington, D.C.
- Organisation Internationale du Travail et UNICEF (2005), *Manuel de méthodologie de l'évaluation rapide sur le travail des enfants,* Programme d'information statistique et de suivi sur le travail des enfants (SIMPOC).
- Commission européenne (2012), Guide d'introduction aux droits de l'homme à destination des PME, Bruxelles.
- Child Labor Platform, *Report 2010-2011, Business practices and lessons learned on addressing child labour*, Amsterdam.
- Organisation Internationale du Travail (2007), *Guide II : Comment les employeurs peuvent-ils éliminer le travail des enfants ?*
- BIT-OIE (2015), *Outil d'orientation sur le travail des enfants à l'intention des entreprises*, Genève.
- OIT-IPEC (2005), *Principes directeurs pour l'élaboration de processus d'Observation et suivi du travail des enfants*.
- OIT – ITUC site de *Child Labour Platform*
- Ministère des affaires sociales et de l'Emploi des Pays-Bas (2016), "Roadmap for Achieving the Elimination of the Worst Forms of Child Labour by 2016", Outcome document from The Hague Global Child Labour Conference 2010 Towards a World without Child Labour Mapping the Road to 2016, Hague
- Pour plus d'informations sur les normes de l'OIT relatives à ce module, consulter le service des renseignements de l'OIT
- UNICEF, *Principes régissant les entreprises dans le domaine des droits de l'enfant*, New York.
- Département d'État des États-Unis (2015), *Trafficking in Persons Report 2015,* Washington, D.C.

Module 2. Harcèlement sexuel, violences sexuelles ou violences fondées basées sur le genre, sur le lieu de travail

Intégrer la conduite responsable des entreprises dans la politique de l'entreprise et dans son système de gestion

Politique

Il est recommandé à l'entreprise d'adopter une politique de tolérance zéro à l'égard des violences sexuelles et des violences fondées sur le genre, puis de prendre des mesures strictes contre le harcèlement sexuel dans le cadre de ses activités. Dans sa politique CRE, l'entreprise doit indiquer que ses fournisseurs et ses autres partenaires doivent adopter comme elle une politique de lutte contre le harcèlement sexuel et contre les violences sexuelles ou fondées sur le genre (si nécessaire).

Dans leur politique interne, les entreprises doivent :

- s'engager à lutter contre toute forme de harcèlement, d'intimidation ou de violence sur le lieu de travail

TERMES CLÉS

Harcèlement sexuel - Le terme de harcèlement sexuel désigne tout comportement indésirable, verbal ou corporel, de nature sexuelle : contact physique, avances sexuelles, remarque connotée sexuellement, affichage de pornographie, ou demande sexuelle. Le harcèlement sexuel est discriminatoire lorsqu'il crée un environnement de travail hostile ou lorsque sa victime a des raisons de penser que se défendre le ou la désavantagerait au plan professionnel, notamment dans le cadre d'un recrutement ou une promotion. Hommes, femmes, garçons et filles peuvent être victimes de harcèlement sexuel.

Violences contre les femmes - Tout acte de violence fondé sur le genre, aboutissant ou susceptible d'aboutir à un dommage physique, sexuel ou psychologique, ou à des souffrances infligées à des femmes et à des filles telles que des menaces, de la coercition, ou une privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie privée ou professionnelle.

- énoncer les conséquences en cas de violation du règlement intérieur
- s'engager à prendre en compte les plaintes, à mettre en place un dispositif de gestion des plaintes à l'abri des représailles (ex : dispositif interne), et à garantir l'anonymat des plaignants.

Identifier les dommages réels et potentiels liés aux activités de l'entreprise et à sa chaîne d'approvisionnement

Liste des risques

Les femmes constituent la majorité de la main d'œuvre à de nombreux niveaux de la chaîne d'approvisionnement du secteur de l'habillement et de la chaussure. Les travailleuses à faibles revenus, les travailleuses migrantes et/ou les travailleuses du secteur informel sont particulièrement exposées aux risques de harcèlement sexuel et de violences sexuelles ou fondées sur le genre, sur le lieu de travail.[46]

Lorsque l'entreprise dresse la liste de ses risques, il lui est recommandé de s'efforcer de comprendre l'ampleur du phénomène du harcèlement sexuel et des violences sexuelles ou des violences fondées sur le genre dans les pays dans lesquels elle exerce ses activités et s'approvisionne (c'est-à-dire au-delà du milieu du travail). Cependant, ce phénomène peut être particulièrement difficile à identifier car les données fiables à ce sujet font souvent défaut, que ce soit au niveau d'un secteur ou d'un pays. Dans ce contexte, des recherches documentaires peuvent être insuffisantes pour se faire une idée de la situation. Il est donc recommandé à l'entreprise de prendre des mesures en bonne foi pour identifier les pays d'approvisionnement dans lesquels le risque de harcèlement sexuel et de violences sexuelles ou de violences fondées sur le genre est particulièrement élevé. Quand les informations manquent, il est recommandé à l'entreprise de consulter les parties prenantes et/ou des experts sur le terrain. Par exemple, les entreprises peuvent travailler avec la société civile ou les syndicats pour constituer des groupes de discussion avec des travailleurs. Elles peuvent mener des consultations auprès des syndicats, des organisations représentatives auxquels les travailleurs ont choisi d'adhérer, de la société civile, des pouvoirs publics, etc. L'entreprise doit être consciente que dans

46. Cruz, A., Klinger, S, (2011), *Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography*, Working Paper 3, International Labour Office, Genève.

de nombreux contextes culturels, les hommes et les femmes éprouvent des réticences à évoquer ou à dénoncer les cas de harcèlement sexuel et de violences sexuelles ou de violence fondées sur le genre. C'est pourquoi il est recommandé aux entreprises de s'associer à des experts spécialisés pour échanger avec les travailleurs et/ou les membres des communautés locales sur ces sujets.

Enfin, quand le risque de harcèlement sexuel s'avère particulièrement élevé dans une zone d'approvisionnement donnée, le risque est également fréquent dans le milieu du travail.

Tableau 10. **Harcèlement sexuel et violences sexuelles ou violences fondées sur le genre**

Facteurs de risques	Considérations liées au secteur
Travailleurs à faibles revenus Les travailleurs à faibles revenus sont plus exposés au risque de se voir demander des faveurs sexuelles en échange d'opportunités professionnelles.	Les travailleuses à faibles revenus (femmes et filles) représentent la majorité de la main d'œuvre à de nombreux niveaux de la chaîne d'approvisionnement.
Travailleurs précaires Les travailleurs précaires sont plus exposés au risque de se voir demander des faveurs sexuelles en échange d'opportunités professionnelles.	Les contrats de travail temporaires sont fréquents dans de nombreuses régions d'approvisionnement, particulièrement dans l'industrie et dans l'agriculture (c'est-à-dire au niveau de la production des matières premières).
Enfants et adolescents sur le lieu de travail Les enfants et les adolescents sur le lieu de travail sont plus exposés au risque de harcèlement sexuel et de violences sexuelles ou basfondées sur le genre.	Le secteur de l'habillement et de la chaussure emploie de nombreux enfants et adolescents.
Faible mobilité sociale **Les femmes sont plus exposées au risque de harcèlement sexuel dans les milieux dans lesquels elles représentent la majorité de la main d'œuvre mais n'occupent que très rarement des postes à responsabilité.** De même, les travailleurs sont plus vulnérables dans des contextes dans lesquels les superviseurs sont majoritairement des hommes, et sont chargés de rapporter la productivité de chaque travailleur ainsi que ses absences justifiées ou injustifiées, ses retards et son comportement. Dans ce contexte, les superviseurs peuvent faire pression sur les travailleurs pour obtenir des faveurs sexuelles.	Dans les usines du secteur de l'habillement et de la chaussure, il est fréquent que les femmes représentent la majorité de la main d'œuvre mais n'occupent que rarement des postes à responsabilité ou des postes de superviseurs.

Facteurs de risques	Considérations liées au secteur
Taux de rotation des travailleurs Les lieux de travail où le taux de rotation des jeunes travailleuses est important peuvent être plus risqués que la moyenne. En effet, dans ces conditions, elles n'ont pas le temps de se constituer un réseau de collègues qu'elles connaissent et auxquelles elles peuvent faire confiance.	Le taux de rotation des travailleurs est souvent très élevé dans le secteur de l'habillement et de la chaussure.
Emplacement du lieu de travail par rapport au domicile Les lieux de travail qui sont situés à grande distance des domiciles des travailleurs exposent ces derniers à un risque élevé de harcèlement sexuel et de violences sur le chemin qui les mène d'un endroit à l'autre.	Les zones franches industrielles d'exportation sont souvent situées à grande distance des domiciles des travailleurs.
Logement sur le lieu de travail Les jeunes travailleuses qui ne sont pas mariées sont souvent logées dans des dortoirs situés sur le lieu de travail et supervisés par des hommes. Les jeunes travailleuses sont particulièrement exposées au risque de harcèlement sexuel et de violences dans ce contexte.	Le logement des travailleurs dans des dortoirs constitue une pratique fréquente des fabricants de vêtements et de chaussures dans de nombreux pays.
Minorités vulnérables, dont les travailleurs migrants Les minorités – castes, ethnies, religions ou autres – sont souvent beaucoup plus exposées au risque de harcèlement sexuel et de violences du fait de leur « statut inférieur ». Les minorités peuvent en outre avoir des difficultés à accéder aux dispositifs de gestion des plaintes. Les travailleurs migrants n'ont souvent pas de réseau de proches auxquels faire confiance et solliciter de l'aide. De même, ils manquent souvent d'informations sur les voies de recours existantes en cas de harcèlement sexuel ou de violences.	Les femmes issues de minorités sont vulnérables à tous les niveaux de la chaîne d'approvisionnement du secteur de l'habillement et de la chaussure. La production et la culture de coton emploient souvent de nombreux travailleurs migrants. Dans de nombreux pays, les fabricants de vêtements et de chaussures emploient en grande majorité des travailleurs migrants nationaux et internationaux. Dans certains contextes, les travailleurs migrants internationaux représentent jusqu'à 75 % de la main d'œuvre.

Évaluation des fournisseurs

Il peut être difficile, lors d'une évaluation, d'identifier des cas précis de harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Les travailleurs peuvent craindre des représailles ou ne pas comprendre ce qui définit le harcèlement sexuel, les violences sexuelles ou les violences fondées sur le genre. Lorsqu'une entreprise évalue un fournisseur, elle doit s'efforcer de comprendre :

- Dans quelle mesure les travailleurs comprennent ce qui définit le harcèlement et les violences.

- Quelles mesures le fournisseur a prises pour prévenir les risques de harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

- si le fournisseur a mis en place un dispositif de gestion des plaintes et, le cas échéant, si ce dernier répond à tous les critères qu'il est censé respecter ; voir Tableau 8. Parce que les plaignants craignent souvent des représailles, les critères particulièrement importants dans les cas de harcèlement sexuel, de violences sexuelles ou de violences fondées sur le genre sont la garantie de l'anonymat, le respect du principe de confidentialité, mais aussi la diversité des points d'accès – notamment le fait que l'un d'entre eux au moins ne soit pas membre de la direction.[47]

Les entretiens avec les travailleurs et les groupes de discussion sont des composantes essentielles des études d'évaluation des fournisseurs. Il est recommandé aux entreprises de demander des informations aux syndicats et aux organisations représentatives des travailleurs.

Dans de nombreuses cultures, les hommes et les femmes éprouvent des réticences à discuter de harcèlement sexuel, de violences sexuelles ou de violences fondées sur le genre. C'est pourquoi il est recommandé aux entreprises d'échanger avec des experts locaux (ex : organisations de la société civile) pour adapter leurs études d'évaluation au contexte. De même, les entreprises doivent se demander dans quels cas il est préférable que l'étude soit conduite par des femmes. Dans les cas où il existe un risque élevé que des enfants aient été victimes de harcèlement ou de violences sexuelles, les personnes chargées de conduire l'étude doivent avoir été formées à échanger avec des enfants sans leur porter préjudice.

Comprendre le contexte d'activité

Lorsque l'entreprise cherche à comprendre le contexte dans lequel elle exerce ses activités (comme évoqué dans la section 3.3), il lui est recommandé d'identifier les dispositifs de gestion des plaintes accessibles aux travailleurs, judiciaires ou non judiciaires, existant en dehors de son dispositif interne.

47. Les personnes chargées de la protection des travailleurs sont parfois celles-là même qui les harcèlent. Des agresseurs peuvent se trouver parmi les superviseurs, les collègues et même les délégués syndicaux.

Prévenir ou atténuer les dommages liés aux activités de l'entreprise et à sa chaîne d'approvisionnement

Faire cesser, prévenir ou atténuer les dommages liés aux activités de l'entreprise

Les formations et les dispositifs de gestion des plaintes sont des éléments essentiels de tout plan d'action correctif (PAC). Les travailleurs connaissent souvent mal ce qui définit le harcèlement sexuel, les violences sexuelles ou les violences basées sur le genre.[48] Il est donc important d'organiser des formations pour les sensibiliser, et les informer des voies de recours dont ils disposent pour porter plainte, tant sur le lieu de travail qu'en dehors de celui-ci (quand ces différentes voies existent). Les formations doivent cibler les femmes comme les hommes, qu'ils soient travailleurs, superviseurs, membres de la direction ou en position d'autorité. La participation des travailleurs et des syndicats et organisations représentatives auxquelles ils ont choisi d'adhérer est essentielle pour développer des solutions adaptées au contexte local.

Un PAC peut également prévoir les mesures suivantes, sans s'y limiter :

- création de groupes de soutien sur le lieu de travail pour aider les femmes à accéder aux ressources dont elles ont besoin et/ou à des dispositifs de gestion des plaintes
- mise à disposition de moyens de transport entre le lieu de travail et le domicile lorsque les femmes sont victimes d'agressions sur le chemin qui les mène d'un endroit à l'autre
- partenariat avec des organisations locales pour organiser des formations sur le harcèlement sexuel, les violences sexuelles ou les violences basées sur le genre, puis pour mettre à disposition de la communauté des ressources sur le sujet, etc.

48. Les personnes interrogées lors d'une étude réalisée par la République dominicaine ont été surpris d'apprendre que certains comportements répandus sur leur lieu de travail relevaient du harcèlement, et qu'ils pouvaient agir contre ces derniers. Même les répondants qui connaissaient le terme de harcèlement avaient des avis divergents sur ce qu'il recouvrait et sur les mesures de protection garanties par la loi. Voir Pantaleón, L. and Laboral Dominicana, F. (2003), *Rights for Working Women Campaign, Sexual Harassment in the Export Processing Zones of the Dominican Republic*, International Labor Rights Fund.

- formation dédiée pour tout travailleur ou superviseur nouvellement embauché.

Il est recommandé aux entreprises d'aider leurs fournisseurs à prendre des mesures de lutte contre le harcèlement, les violences sexuelles ou les violences basées sur le genre sur le lieu de travail dans des contextes à haut risque.

Contrôler

Vérifier, surveiller et valider la bonne application des mesures du devoir de diligence prises par l'entreprise dans le cadre de ses activités

Sans les divulguer, l'entreprise doit conserver des traces écrites de tous les cas de harcèlement ou de violences sur le lieu de travail qu'on lui signale dans le cadre de ses activités, quels que soient leur type, leur nature et leur fréquence. Il est recommandé de collecter des données sur tous les cas signalés, même s'il s'agit d'incidents mineurs ou seulement de soupçons, et de trier ces données par âge et par sexe.

Dans la mesure du possible, l'entreprise doit s'assurer que les mesures qu'elle a prises, ou qu'elle prend, permettent de prévenir les risques de harcèlement sexuel liés à ses activités. L'entreprise peut surveiller l'évolution de la situation sur le terrain en échangeant avec les travailleurs par le biais de questionnaires, de groupes de discussion, ou de toute autre manière, pour déterminer :

- dans quelle mesure les travailleurs comprennent ce qui définit le harcèlement, les violences sexuelles ou les violences basées sur le genre, ainsi que les conséquences encourus en cas de non-respect de la politique de l'entreprise en la matière

- dans quelle mesure les travailleurs savent comment et par quel biais dénoncer des cas de harcèlement sexuel, des violences ou des menaces, et ont le sentiment de pouvoir le faire sans avoir à craindre des représailles (quitte à passer par une voie de recours alternative pour porter plainte)

- dans quelle mesure les travailleurs font confiance aux membres de leur direction pour prendre les mesures qui s'imposent s'ils signalent un incident.

Vérifier, surveiller et valider la bonne application des mesures du devoir de diligence prises dans la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise

Il peut être difficile de valider l'efficacité des mesures prises par l'entreprise pour prévenir les risques de harcèlement sexuel dans sa chaîne d'approvisionnement. L'entreprise doit échanger avec ses fournisseurs pour vérifier qu'ils mettent bien en œuvre leurs plans d'action correctifs et qu'ils intègrent bien les composantes de ces derniers aux systèmes existants. Outre ces vérifications, il est recommandé à l'entreprise d'échanger avec les fournisseurs, les travailleurs et les syndicats et organisations représentatives auxquels ils ont choisi d'adhérer pour évaluer l'efficacité des mesures du plan d'action correctif. Par exemple, l'entreprise doit rassembler les résultats des questionnaires qu'elle a soumis aux travailleurs et les passer en revue avec ses fournisseurs. Elle peut également organiser des groupes de discussion à intervalles réguliers avec les travailleurs de ses différents fournisseurs au sein d'une même zone d'approvisionnement afin de déterminer si les mesures de prévention (ex : formations) qu'elle a prises pour prévenir les risques de harcèlement sur le lieu de travail sont efficaces, ou s'il faut prendre des mesures supplémentaires.

Réparer un dommage ou s'associer à sa réparation

Dans certains contextes, le harcèlement sexuel, les violences sexuelles ou les violences fondées sur le genre sont considérés comme des crimes qu'il faut dénoncer aux autorités compétentes.

Comme évoqué ci-avant, il est important que les systèmes de gestion des plaintes permettent à un travailleur de signaler les cas de harcèlement, de violences ou de menaces :

- sans avoir à craindre des représailles ou des critiques
- à un point de contact qui ne fasse pas partie de l'entreprise et qui ne soit pas délégué syndical
- sous couvert d'anonymat et de confidentialité.

Les enfants aussi peuvent être victimes de harcèlement sexuel, de violences sexuelles ou de violences fondées sur le genre. C'est pourquoi, dans les contextes où des enfants sont employés sur le lieu de travail, les dispositifs de gestion des plaintes doivent également être accessibles à ceux qui souhaiteraient porter plainte au nom d'un enfant.

Encadré 10. **Discrimination et discrimination fondée sur le genre**

La convention n°111 de l'OIT définit la **discrimination** comme toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale (entre autres caractéristiques), « qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession ».

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes définit la **discrimination fondée sur le genre** comme toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe, qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes des droits de l'homme et des libertés fondamentales, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme. Le terme s'applique même dans les cas où la discrimination n'est pas intentionnelle. Un traitement identique ou neutre des femmes et des hommes peut constituer une discrimination à l'égard des femmes s'il a pour but ou pour effet d'empêcher les femmes d'exercer un droit ; en effet, un tel traitement ne tiendrait pas compte de la préexistence des désavantages et des inégalités fondés sur le genre que subissent les femmes.

Ce module explique comment appliquer les principes du devoir de diligence dans les cas de harcèlement sexuel et dans le cas de violences sexuelles ou de violence basées sur le genre sur le lieu de travail – qui constituent autant de formes de discriminations Cependant, la discrimination peut prendre d'autres formes que le harcèlement et les violences. Ce Guide ne traite pas de manière exhaustive des questions relatives aux politiques et pratiques discriminatoires. Cependant, la discrimination ayant souvent un impact sur les rémunérations, la santé et la sécurité au travail, et sur le temps de travail, elle est évoquée dans les modules portant sur ces sujets. Les cas de discrimination étant nombreux dans le secteur de l'habillement et de la chaussure, les entreprises doivent s'engager à ne discriminer personne sur la base de la race, du sexe, de la religion, de l'opinion politique, de l'ascendance nationale ou de l'origine sociale (entre autres caractéristiques) dans le cadre de leurs activitésDe même, les entreprises doivent s'efforcer d'identifier, de prévenir et d'atténuer les risques de politiques et pratiques discriminatoires dans le cadre de leurs activités et de leurs chaînes d'approvisionnement.

Exemples de politiques et pratiques discriminatoires :

- L'employeur ne propose que des contrats temporaires aux femmes enceintes, auxquels il met fin avant la date à partir de laquelle la loi nationale leur donne droit à un congé maternité.
- Les femmes doivent passer des tests de grossesse pour obtenir un emploi.
- Les travailleurs migrants sont moins bien rémunérés que les travailleurs originaires du pays d'activité.
- L'employeur questionne les travailleurs directement ou indirectement sur leur statut sérologique.

Déterminer comment réparer un dommage

En général, les employeurs doivent réparer les dommages subis par les victimes de harcèlement sexuel, de violences sexuelles ou de violences fondées sur le genre, ou s'associer à leur réparation.[49] Dans certains contextes, les employeurs peuvent aussi être contraints par la loi à réparer les dits dommages, selon le principe de la responsabilité du fait d'autrui.

Il est généralement recommandé de proposer une aide psychologique aux victimes de harcèlement sexuel, de violences sexuelles ou de violences fondées sur le genre. Certaines victimes, notamment dans les cas de violences, auront besoin d'un soutien de long terme. Selon la situation, ce soutien peut prendre la forme d'une aide psychologique professionnelle prolongée.[50]

49. Dans certains cas, si un employeur peut prouver qu'il a pris les mesures nécessaires pour prévenir les risques de harcèlement sexuel, de violences sexuelles ou de violences fondées sur le genre, sa contribution aux réparations pourra être réduite.

50. Voir Chappell, D. et Di Martino, V. (2006), *La violence au travail*, 3ème édition, OIT, Genève.

Normes et instruments internationaux sélectionnés

- Convention n°100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération (1951)
- Convention n°111 de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession) (1958)
- Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998)
- Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes, adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies (A/ RES/48/104), New York, 20 décembre 1993
- Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, Recommandation générale n°19, Violence à l'égard des femmes (onzième session, 1992) U.N. Doc. A/47/38 page 1 (1993), réimprimé dans la Récapitulation des observations générales ou recommandations générales adoptées par les organes créés en vertu d'instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme, U.N. Doc. HRI/GEN/1/Rev.6 page 243 (2003)
- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, Nations Unies, New York, 18 décembre 1979
- Convention n°100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération (1951)
- Convention n°183 de l'OIT sur la protection de la maternité (200) et sa Recommandation n°191 (2000)

Ressources

- Chappell, D. et Di Martino, V. (2006), La violence au travail, 3ème édition, Chappell, Duncan et Vittorio Di Martino, OIT, Genève.
- Cruz, A. and Klinger, A. (2011), "Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography", Working Paper 3, ILO, Geneva.
- Pour plus d'informations sur les normes de l'OIT relatives à ce module, consulter le service des renseignements de l'OIT

Module 3. Travail forcé

Intégrer la conduite responsable des entreprises dans la politique de l'entreprise et dans son système de gestion

Politique

Il est recommandé aux entreprises d'adopter une politique de tolérance zéro à l'égard du travail forcé dans le cadre de leurs activités et de leur chaîne d'approvisionnement. Il est également recommandé aux entreprises d'adopter des politiques complémentaires en fonction de la nature des risques qu'elles encourent. Par exemple, l'entreprise peut adopter une politique visant les modalités de recours à des cabinets de recrutement privés et à la sous-traitance, quand elle y a effectivement recours. Voir Encadré 2 pour plus d'informations sur les politiques de sous-traitance.

TERME CLÉ

Travail forcé - La Convention n°29 de l'OIT définit le travail forcé comme « tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré ». Il s'agit de la définition retenue par la communauté internationale.

Identifier les dommages réels et potentiels liés aux activités de l'entreprise et à sa chaîne d'approvisionnement

Liste des risques

Le travail forcé est un problème complexe, qui prend plusieurs formes et qui, par définition, est dissimulé. Dans ce contexte, les entreprises peuvent dresser la liste des risques qu'elles encourent en gardant à l'esprit les principes suivants :

- Les employés chargés de dresser la liste des risques de travail forcé liés aux activités et à la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise doivent comprendre ce qui définit le travail forcé, connaître les principales formes que le travail forcé peut prendre,

être capables d'identifier les travailleurs vulnérables, et maîtriser les normes internationales en la matière.[51]

- Il est recommandé aux entreprises de consulter les rapports des pouvoirs publics, des organisations internationales et de toute autre institution fiable – dont les organisations de la société civile – pour identifier les matières premières et les conditions de production liées à des cas de travail forcé, ainsi que les régions d'approvisionnement dans lesquelles un risque élevé de travail forcé a été signalé.

- Il est recommandé aux entreprises d'échanger avec les parties prenantes, les organisations internationales, les organisations de la société civile et d'autres experts pour identifier les pays dans lesquels le risque de travail forcé est particulièrement élevé.

- De même, il est recommandé aux entreprises de collaborer avec les autres acteurs du secteur, parmi lesquels les pouvoirs publics, les travailleurs, les organisations internationales, les parties prenantes et, le cas échéant, les organisations de la société civile actives sur le terrain, pour identifier les activités et zones dans lesquelles le risque de travail forcé est particulièrement élevé.

- Le manque d'informations précises peut compliquer la tâche de l'entreprise cherchant à comprendre la nature, la portée et l'ampleur du travail forcé dans le secteur. Il est recommandé à l'ensemble des entreprises du secteur d'identifier les informations qui leur manquent et de collaborer les unes avec les autres pour mieux coordonner leurs efforts et pour collecter davantage de données.

Voir le Tableau 11 pour des exemples de facteurs de risques de travail forcé dans le secteur de l'habillement et de la chaussure.

51. Voir OIT (2015), Combattre le travail forcé : Manuel pour les employeurs et le secteur privé, Genève.

Tableau 11. **Facteurs de risques de travail forcé dans le secteur de l'habillement et de la chaussure**

Risk Factor	Relevance to the sector
Travail forcé imposé par l'État Le travail forcé est imposé par l'État lorsque les pouvoirs publics autorités elles-mêmes forcent les citoyens à travailler dans un secteur donné.	*Coton* Dans certains pays, l'État force des citoyens à travailler dans la production du coton. Dans ces contextes, les autorités locales envoient des fonctionnaires et des employés d'entreprises privées récolter le coton pour atteindre un certain quota de production.
Cabinets de recrutement et bureaux de placement Le recours à des recruteurs extérieurs peut éloigner distancier l'employeur du travailleur. L'employeur ne sait pas toujours dans quelles conditions est recrutée la main d'œuvre nécessaire à ses activités, ce qui expose les travailleurs au risque d'être exploités.[1]	Les fabricants de vêtements, de chaussures et de textiles recourent souvent à des cabinets de recrutement et à des bureaux de placement afin d'embaucher des travailleurs migrants nationaux et internationaux. *Transport* Les travailleurs sont souvent employés par le biais de courtiers ou de bureaux de placement (notamment dans le secteur du transport maritime). Or dans certains contextes, ces derniers réclament des frais élevés pour délivrer leurs services, poussant les travailleurs à s'endetter.
Crédit et prêt Les taux d'intérêt sont souvent trop élevés pour que le travailleur puisse rembourser ses dettes, et les modalités de paiement sont souvent floues.	*Coton* Dans certains contextes d'approvisionnement, il est fréquent que les agriculteurs arrivent au terme d'un cycle de culture sans avoir assez d'argent pour lancer le suivant, ce qui les force à souscrire des prêts de plus en plus élevés, auxquels s'appliquent des taux d'intérêt tout aussi élevés. *Fabrication* Il arrive que les contrats d'apprentissage incluent la souscription d'un crédit. Il arrive également que les travailleurs migrants embauchés par le biais d'un cabinet de recrutement ou d'un bureau de placement aient dû souscrire un crédit. Les enfants et les adolescents sont particulièrement exposés au risque d'être exploités dans le cadre d'un contrat d'apprentissage.
Enfants et adolescents sur le lieu de travail Les enfants et les adolescents sur le lieu de travail sont plus exposés au risque de travail forcé.	Le secteur de l'habillement et de la chaussure emploie de nombreux enfants et adolescents.

Risk Factor	Relevance to the sector
Travailleurs migrants Les travailleurs migrants sont plus exposés à certaines formes de travail forcé, notamment ceux en situation irrégulière, dont la vulnérabilité peut être exploitée par la coercition. Par exemple, un employeur peut forcer un travailleur migrant à travailler pour lui en lui confisquant certains documents (ex : son passeport). La rétention de documents ou d'autres biens personnels de valeur peut être considérée comme un indicateur de travail forcé quand les travailleurs n'ont pas accès aux dits documents ou biens, ou quand ils craignent de les perdre s'ils quittent leur emploi.[2] Les travailleurs migrants sont aussi davantage susceptibles d'être forcés de travailler pour rembourser des frais de recrutement versés à des courtiers.[3]	*Coton* Dans certains cas, les enfants des migrants suivent leur famille pour travailler dans des plantations de coton. Même s'ils migrent volontairement, ils peuvent être victimes d'exploitation une fois sur place. *Fabrication* Dans de nombreux pays, les fabricants de vêtements et de chaussures emploient en grande majorité des travailleurs migrants nationaux et internationaux. Dans certains contextes, les travailleurs migrants internationaux peuvent représenter jusqu'à 75 % de la main d'œuvre.
Logement sur le lieu de travail Les travailleurs qui résident sur le lieu de travail sont plus exposés au risque d'être confinés sur place ou dans des résidences supervisées par l'employeur en dehors des horaires de travail.[4]	Le logement des travailleurs dans des dortoirs est très fréquent dans de nombreux pays exportateurs de vêtements et de chaussures.
Main d'œuvre pénitentiaire Tout travail effectué par des prisonniers qui n'y ont pas consenti de plein gré, qui n'y ont pas été condamnés par une Cour de justice et qui ne sont pas sous la supervision d'une autorité publique, est considéré comme du travail forcé. De même, tout travail effectué par des prisonniers qui n'y ont pas consenti de leur plein gré pour le compte d'une entreprise privée est considéré comme du travail forcé.[5]	Dans certains pays, on recourt à la main d'œuvre pénitentiaire pour fabriquer des vêtements – notamment des uniformes militaires dans le cadre de contrats fédéraux – ce qui accroît le risque de travail forcé.
Sous-traitance Quand les fournisseurs ne précisent pas qu'ils recourent à des sous-traitants, l'entreprise n'a pas la visibilité nécessaire pour vérifier s'ils respectent le droit du travail, ce qui augmente le risque de travail forcé.	Le recours à des sous-traitants est très fréquent lors des étapes de coupe-confection-finition et de l'apprêt (ex : sous-traitance à un sérigraphe), partout dans le monde.

Risk Factor	Relevance to the sector
Emploi informel Les travailleurs du secteur informel, dont les travailleurs à domicile et ceux qui se trouvent dans des régions rurales reculées, sont particulièrement exposés au travail forcé, notamment à la servitude pour dette.[6]	L'emploi informel est une pratique courante dans à la plupart des niveaux de la chaîne d'approvisionnement du secteur de l'habillement et de la chaussure. La culture du coton emploie souvent une proportion élevée de travailleurs saisonniers informels. L'emploi informel est particulièrement fréquent dans le cadre de travaux manuels délicats comme la couture du cuir, la broderie et la broderie de perles.
Pressions sur la production Les travailleurs qui exercent dans des industries denses en main d'œuvre, avec des quotas de production imposés et des commandes fluctuantes, peuvent être plus exposés à des temps de travail excessifs.	Le temps de travail excessif est fréquent lors de la coupe-confection-finition des vêtements et des chaussures. Si les heures supplémentaires ne relèvent pas toujours du travail forcé, on peut tout de même parler de travail forcé si les dites heures supplémentaires, quelles qu'en soient les raisons, sont obligatoires, et si leur nombre dépasse la limite hebdomadaire ou mensuelle fixée par la loi.[6]

1. Voir Département d'État des États-Unis, *Trafficking in Persons Report*.
2. Voir OIT (2015), Combattre le travail forcé : Manuel pour les employeurs et le secteur privé, Genève.
3. Le fait d'être forcé de travailler pour rembourser des dettes est communément désigné par le terme « servitude pour dettes ».
4. Les travailleurs ne doivent pas être confinés, emprisonnés ou détenus de quelques manière que ce soit sur le lieu de travail ou dans des résidences supervisées par l'employeur, que ce soit pendant les heures de travail ou en dehors de celles-ci. Restreindre la liberté de circulation des travailleurs est illégal. Voir OIT (2015), Combattre le travail forcé : Manuel pour les employeurs et le secteur privé, Genève.
5. Le travail de la main d'œuvre pénitentiaire n'est généralement pas considéré comme du travail forcé selon les normes internationales. Cependant, les cas cités dans le Tableau 11 relèvent bien du travail forcé. C'est pourquoi le recours à la main d'œuvre pénitentiaire doit toujours être considéré comme un facteur de risque de travail forcé. Les lois en la matière – et leur application – dans une juridiction donnée contribueront à accroître ou à réduire ce risque. Pour plus d'informations, voir OIT (2015), Combattre le travail forcé : Manuel pour les employeurs et le secteur privé, Genève.
6. Pour plus d'informations, voir OIT (2015), Combattre le travail forcé : Manuel pour les employeurs et le secteur privé, Genève).

Ce tableau s'appuie sur les sources suivantes : Verité (2015), *Strengthening Protections Against Trafficking in Persons in Federal and Corporate Supply Chains*, Amherst ; et Clean Clothes Campaign (2009), *False Promises, Migrant Workers in the Global Garment Industry-Discussion Paper*, Amsterdam.

Évaluation des fournisseurs

Il est recommandé aux entreprises de solliciter les conseils d'organisations spécialisées dans le travail forcé lorsque leurs études d'évaluation des fournisseurs abordent les sujets listés ci-après.

- Le travail forcé pouvant prendre de nombreuses formes, les études d'évaluation doivent être adaptées au contexte

d'approvisionnement ou à la zone d'activité, ainsi qu'aux risques spécifiques encourus. Exemples :

- Dans les contextes dans lesquels les fournisseurs recourent fréquemment à des contrats d'apprentissage, les études d'évaluation des fournisseurs doivent prendre en compte les risques spécifiques de travail forcé (ex : entrave à la liberté de circulation) liés aux dits contrats d'apprentissage dans la région visée.
- Dans les cas où les fournisseurs recourent à des cabinets de recrutement privés, les entreprises doivent étendre leurs études d'évaluation à ceux-ci, et / ou s'assurer que les fournisseurs ont bien vérifié que ces cabinets respectaient leur devoir de diligence.
- Dans les cas où les fournisseurs emploient des travailleurs migrants, les études d'évaluation doivent couvrir toutes les formes de travail forcé auxquelles ils sont exposés, notamment la rétention de documents.

- Les recherches documentaires traditionnelles ne suffisant généralement pas pour évaluer les risques de travail forcé, les études d'évaluation des fournisseurs doivent se baser en grande partie sur des entretiens avec les travailleurs, les membres de la direction et les autres parties prenantes.

- Les entreprises doivent prendre en compte la possibilité que certains travailleurs aient peur de répondre honnêtement aux questions sur le travail forcé. Des mesures doivent être prises en conséquence, par exemple, en menant les études d'évaluation en dehors du lieu de travail ou en ayant recours à des méthodes d'évaluation non traditionnelles telles que des groupes de discussion ou des méthodes d'évaluation participatives.

- Dans les cas où le travail forcé est lié aux conditions de production en amont de la chaîne d'approvisionnement (ex : culture du coton), les entreprises doivent pouvoir prouver que les fournisseurs situés en amont de la chaîne d'approvisionnement ont eux-mêmes fait l'objet d'études d'évaluation. Voir Encadré 3.

Faire cesser, prévenir ou atténuer les dommages liés aux activités de l'entreprise

L'entreprise devra certainement échanger avec ses parties prenantes afin de déterminer les méthodes de prévention contre le travail forcé les plus adaptées. Ce module n'inclut pas de recommandations techniques détaillant la marche à suivre une fois qu'un risque de travail forcé a été identifié. Cependant, il est préconisé aux entreprises de respecter les recommandations et les conseils pratiques figurant dans les guides publiés par des organisations fiables comme l'OIT. Dans certains contextes, il arrive que les pouvoirs publics internationaux, nationaux et locaux, ainsi que les organisations de la société civile, aient déjà mis en œuvre des plans d'actions contre le travail forcé. Le cas échéant, il est recommandé aux entreprises d'aligner leur stratégie sur celles déjà déployées sur le terrain.

Les entreprises peuvent inclure dans leur plan d'action correctif les mesures suivantes :

- Aider les syndicats et les organisations représentatives à expliquer aux travailleurs quels sont leurs droits (contrats, temps de travail, liberté de circulation, etc.).
- Mettre en place des formations sur-mesure destinées aux membres de la direction et aux équipes chargées de recruter les travailleurs dans le respect des normes nationales et internationales relatives au travail forcé et, surtout, dans le respect de la politique de l'entreprise et des mesures de prévention qu'elle a prises contre le travail forcé.
- Mettre en place un processus de présélection des cabinets de recrutement et des bureaux de placement (si nécessaire).
- Respecter le droit des travailleurs à créer un syndicat ou à y adhérer, ainsi que leur droit à la négociation collective dans le cadre du lieu de travail et de la chaîne d'approvisionnement – les syndicats jouant un rôle central dans la surveillance et la prévention du travail forcé ; voir Module 6.

S'efforcer de prévenir ou atténuer les dommages liés à la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise

L'entreprise doit prendre des mesures adaptées au contexte dans lequel elle exerce ses activités. Exemples :

- Lorsqu'elle constate des cas de travail forcé (même s'il s'agit de travail forcé imposé par l'État), il est recommandé à l'entreprise de suspendre ses commandes tant que des mesures n'ont pas été prises en conséquence.

- Il est recommandé à l'entreprise de prévenir les risques de travail forcé dans sa chaîne d'approvisionnement :
  - en sensibilisant ses fournisseurs à la question du travail forcé et en leur expliquant ce qui définit le travail forcé
  - en aidant ses fournisseurs à mettre en œuvre des plans d'action correctifs
  - en aidant ses fournisseurs à améliorer leur productivité, ce qui par ricochet devrait les dissuader de recourir à une main d'œuvre bon marché.

- L'entreprise doit développer des modèles tarifaires prenant en compte le coût des rémunérations, avantages et investissements nécessaires à de bonnes conditions de travail. Ces paramètres doivent influer sur la fixation des prix freight on board (FOB), au même titre que les paramètres habituels tels que les quantités achetées, le coût des matériaux, les compétences mobilisées, etc. Voir Encadré 4.

- Si l'entreprise constate que ses produits finis sont liés d'une manière ou d'une autre à des cas de travail forcé, il lui est recommandé d'alerter les autres entreprises du secteur et de les encourager à joindre leurs forces pour lutter contre ce phénomène (qu'elle sache ou non quelles mesures de prévention il conviendrait de prendre en conséquence).

- Les associations professionnelles peuvent tenter de mener des consultations avec les syndicats et leurs parties prenantes pour adopter une approche concertée et holistique de la question du travail forcé au niveau du secteur.

- Le travail forcé pouvant concerner, dans certains contextes, plusieurs secteurs d'une même région ou d'un même pays, il est recommandé aux entreprises des dits secteurs de collaborer les unes avec les autres pour développer une stratégie commune. Cela permet en outre d'éviter que le problème du travail forcé ne se déplace d'un secteur à l'autre.

- Le traitement des dommages liés au travail forcé pouvant exiger une approche multipartite, il est recommandé aux entreprises de mettre en commun les données qu'elles collectent, ainsi que les résultats de leurs analyses. Elles doivent ensuite les diffuser auprès des organisations de défense des droits de l'homme, locales et internationales (selon les cas). De même, les entreprises doivent partager leurs informations avec les initiatives existantes pour éviter la multiplication des études.

- Dans les contextes dans lesquels le travail forcé est imposé par l'État, par exemple du fait de certains cadres réglementaires et/ou dans les cas où l'État ne remplit pas son devoir de protection, les entreprises doivent informer les pouvoirs publics de leur engagement à lutter contre le travail forcé dans leur chaîne d'approvisionnement – soit directement, soit par le biais d'initiatives collaboratives. Voir section 3.2.6 pour plus d'information sur l'implication des pouvoirs publics.

Contrôler

Vérifier, surveiller et valider la bonne application des mesures de diligence prises dans la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise

Le travail forcé est souvent dissimulé et, de ce fait, difficile à identifier. Une seule étude d'évaluation sur un site de travail donné ne permettra certainement pas à l'entreprise de collecter suffisamment d'informations pour déterminer si ses mesures de prévention contre le travail forcé sont efficaces. La surveillance des activités de l'entreprise, par exemple par le biais d'un système de première alerte, est une composante essentielle du devoir de diligence dans les zones dans lesquelles le risque de travail forcé est élevé. Les entreprises doivent s'associer avec les syndicats, les fournisseurs et la société civile pour élaborer un système de surveillance efficace. Les syndicats peuvent s'avérer très efficaces pour surveiller les pratiques dans un secteur donné et s'assurer que le travail forcé n'a pas cours. De même, les membres de la société civile et des communautés locales peuvent être des informateurs de première importance pour signaler des cas de travail forcé. Cependant, la surveillance d'une communauté n'est efficace que si cette dernière a été sensibilisée à la question du travail forcé.

Réparer un dommage ou s'associer à sa réparation

De nombreuses formes de travail forcé sont considérées comme des crimes. L'entreprise doit identifier (ou mettre en place) un dispositif de

gestion des plaintes permettant de dénoncer les cas de travail forcé aux autorités compétentes. Si l'entreprise a causé un cas de travail forcé, ou si elle y a contribué, elle doit coopérer avec les autorités compétentes pour les aider à déterminer comment réparer le dommage.

Normes et instruments internationaux sélectionnés

- Convention n°29 de l'OIT sur le travail forcé (1930)
- Convention n°105 de l'OIT sur l'abolition du travail forcé (1957)
- Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, OIT, et Recommandation n°203 sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014, OIT

Ressources

- Département d'État des États-Unis, *Trafficking in Persons Report*.
- Ministère du Travail des États-Unis, *List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor*.
- Verite (2015), *Strengthening Protections Against Trafficking in Persons in Federal and Corporate Supply Chains*, Amherst.
- OIT (2015), Combattre le travail forcé : Manuel pour les employeurs et le secteur privé, Genève.
- Pour plus d'informations sur les normes de l'OIT relatives à ce module, consulter le service des renseignements de l'OIT.

Module 4. Temps de travail

Identifier les dommages réels et potentiels liés aux activités de l'entreprise et à sa chaîne d'approvisionnement

Liste des risques

De nombreuses entreprises de la chaîne d'approvisionnement du secteur de l'habillement et de la chaussure courent un risque de temps de travail excessif, celui-ci étant particulièrement élevé chez les fabricants de vêtements et de chaussures. Si certains pays sont plus exposés à ce risque que d'autres, le temps de travail excessif n'en reste pas moins fréquent dans la plupart des pays d'approvisionnement. Le risque de temps de travail excessif peut être accru lorsque les travailleurs migrants représentent une part importante de la main d'œuvre du secteur, mais ce seul indicateur ne suffit pas à déterminer les contextes dans lesquels le risque de temps de travail excessif est particulièrement élevé.

Évaluation des fournisseurs

Il est recommandé aux entreprises de solliciter les conseils d'organisations spécialisées sur les questions de temps de travail excessif lorsque les études d'évaluation auxquelles elles soumettent leurs fournisseurs abordent les sujets listés ci-dessous.

L'entreprise doit évaluer si les pratiques du fournisseur sont conformes aux lois nationales et aux normes internationales. Plus précisément, il est recommandé à l'entreprise d'évaluer si les pratiques du fournisseur sont conformes :

- aux lois ou aux conventions collectives sur les conditions et les limites des heures de travail supplémentaires
- aux lois ou aux conventions collectives sur les congés pour raisons personnelles, dont les congés maladie et les congés annuels

- aux lois ou aux conventions collectives sur le congé maternité, sur les pauses d'allaitement et sur le congé paternité.[52] Les travailleuses enceintes encourent notamment un risque élevé de se voir proposer des contrats temporaires s'achevant avant la date à partir de laquelle la loi nationale leur donne droit à un congé maternité.

Par ailleurs, il est recommandé à l'entreprise de s'efforcer de comprendre les raisons du temps de travail excessif. Voir Encadré 11 pour des exemples.

Les évaluations des fournisseurs doivent se baser en grande partie sur des entretiens avec les travailleurs. Ces derniers peuvent cependant avoir été entraînés à donner des réponses toutes faites, c'est pourquoi, les personnes chargées de mener l'évaluation doivent veiller à atténuer ce risque, par exemple, en privilégiant les entretiens participatifs.[53]

Encadré 11. **Facteurs susceptibles de mener à du temps de travail excessif lors de la fabrication de vêtements et de chaussures**

Plusieurs facteurs peuvent mener à du temps de travail excessif lors de la fabrication de vêtements et de chaussures. Les trois facteurs les plus courants sont de faibles rémunérations, des plans de production inopérants et de mauvaises pratiques d'achat.

- **Rémunérations faibles :** les travailleurs qui perçoivent de très faibles rémunérations peuvent décider d'effectuer des heures supplémentaires pour gagner plus d'argent. C'est souvent le cas des travailleurs migrants, qui ont souvent la responsabilité d'envoyer de l'argent à leur famille.
- **Mauvaises pratiques d'achat** : dans certains cas, les pratiques des détaillants ou des marques peuvent mener à du temps de travail excessif. Exemples : changement de modèle à la dernière minute ou délais intenables, notamment pour les réapprovisionnements ; voir Encadré 4.
- **Plans de production inopérants** : le temps de travail excessif peut être dû à une capacité de production insuffisante par rapport au nombre de commandes, à une mauvaise planification de la production ou à des processus de production inopérants. La question de la capacité de production par rapport au nombre de commandes pose particulièrement problème dans le secteur de l'habillement

52. Voir *Fiche de bonnes pratiques 8 : Le temps de travail*, Better Work.

53. Par exemple, on peut demander aux travailleurs de décrire l'emploi du temps d'une journée type.

et de la chaussure, du fait des fluctuations des commandes. Les fournisseurs peuvent être réticents à augmenter leur capacité de production dans la mesure où ils n'ont pas la certitude que la demande restera forte. Dans le doute, certains préfèrent employer un nombre limité de travailleurs expérimentés et recourir aux heures supplémentaires, à des travailleurs temporaires et à des sous-traitants lorsqu'ils font face à une forte demande.

Faire cesser, prévenir ou atténuer les dommages liés aux activités de l'entreprise

Le temps de travail excessif est un problème fréquent dans le secteur. Il est recommandé aux entreprises de collaborer les unes avec les autres pour identifier les bonnes pratiques en la matière. Les entreprises peuvent inclure les mesures ci-dessous dans leur plan d'action correctif.

- Dans un premier temps, il est recommandé à l'entreprise de contrôler le nombre d'heures de travail effectuées par chaque travailleur. L'entreprise pourra ensuite confier aux responsables des ressources humaines la responsabilité de signaler les risques de temps de travail excessif.

- Dans les cas où les travailleurs effectuent des heures supplémentaires pour compenser le faible niveau de leurs rémunérations, les entreprises doivent s'assurer que leur politique salariale est conforme aux principes du devoir de diligence ; voir Module 7.

- Les travailleurs doivent connaître leurs droits en matière de temps de travail, d'heures supplémentaires et de congé maternité, ainsi que les indemnités afférentes. Il est recommandé aux entreprises d'organiser régulièrement des formations sur le sujet, et d'intégrer cette question à la formation de tout travailleur nouvellement embauché. Les syndicats et les organisations représentatives peuvent jouer un rôle clé dans cette formation.

- L'entreprise doit adopter une politique de lutte contre toutes les formes de discrimination. Les pratiques discriminatoires visant les femmes enceintes, les migrantes, les minorités ethniques et toute autre population peuvent consister à ne pas leur verser les rémunérations auxquelles elles ont droit lorsqu'elles effectuent des heures supplémentaires, qu'elles partent en congé maternité, etc.

- On peut également réduire le nombre d'heures de travail supplémentaires effectuées par les travailleurs en optimisant les

processus de production, par exemple, en modifiant l'organisation et l'ingénierie du système de production.

Prévenir les dommages liés à la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise

- Il est recommandé à l'entreprise d'aider ses fournisseurs à améliorer leurs processus de production, par exemple en leur apportant des conseils techniques si nécessaire.
- Dans les cas où les travailleurs effectuent des heures supplémentaires pour compenser le faible niveau de leurs rémunérations, les entreprises doivent s'assurer que les politiques salariales de ses fournisseurs sont conformes aux principes du devoir de diligence ; voir Module 7.
- Voir Encadré 4 sur les pratiques d'achat responsables.

Réparer un dommage ou s'associer à sa réparation

Déterminer comment réparer un dommage

Les réparations prennent souvent la forme d'une indemnité financière. Il n'en faut pas moins respecter le processus décrit dans la Section 6.3 pour déterminer comment réparer un dommage. Il est recommandé aux entreprises de se référer aux guides existants sur les dédommagements et rappels de salaire auxquels ont droit les travailleurs qui n'ont pas été rémunérés à la hauteur du temps de travail effectué. Il peut être plus difficile de déterminer quelles réparations accorder à un travailleur qui s'est vu refuser un congé ; dans ce cas, les réparations doivent faire l'objet d'une concertation entre l'entreprise et le travailleur.

Normes et instruments internationaux sélectionnés

- Convention n°1 de l'OIT sur la durée du travail (industrie) (1919)
- Convention n°14 de l'OIT sur le repos hebdomadaire (industrie) (1921)
- Convention n°47 de l'OIT sur les quarante heures (1935)
- Convention n°132 de l'OIT sur les congés payés (révisée) (1970)
- Recommandation n°116 de l'OIT sur la réduction de la durée du travail (1962)
- Convention n°171 de l'OIT sur le travail de nuit (1990) et sa Recommandation n°178 (1990)
- Convention n°183 de l'OIT sur la protection de la maternité (2000) et sa Recommandation n°191 (2000).

Module 5. Santé et sécurité au travail

Identifier les dommages réels et potentiels liés aux activités de l'entreprise et à sa chaîne d'approvisionnement

Liste des risques

À chaque étape de la chaîne d'approvisionnement du secteur de l'habillement et de la chaussure correspondent des risques spécifiques et bien documentés menaçant la santé et la sécurité au travail. Il est donc recommandé aux entreprises de passer en revue les rapports existants sur le sujet.

Les facteurs de risques spécifiques à un pays donné sont particulièrement susceptibles d'avoir des incidences sur la santé et la sécurité au travail. Par exemple, la qualité des inspections, la hauteur des bâtiments, les politiques d'urbanisme ou encore la qualité de l'air peuvent avoir un impact considérable sur la santé et la sécurité au travail. Quand une entreprise cherche à déterminer les facteurs de risques spécifiques à un pays, elle peut se poser les questions suivantes :

- Les réglementations et les codes relatifs à la santé et à la sécurité au travail sont-ils bien appliqués ?
- Les inspections sont-elles menées par des agents de l'État et/ou par des tiers indépendants ?
- Si les inspections sont menées par des tiers indépendants, existe-t-il des contrepouvoirs pour s'y opposer ?
- Quelles sont les compétences attendues des inspecteurs (qu'ils soient agents de l'État ou indépendants) ? Le niveau de compétences des inspecteurs est-il plus ou moins élevé que dans d'autres pays ?
- Quelles sont les sanctions prévues pour les inspecteurs reconnus coupables d'infractions à la loi (ex : corruption) ? Ces sanctions sont-elles appliquées ?

- Peut-on raisonnablement penser qu'il existe des risques de corruption dans le cadre des inspections mandatées par l'État ?

Évaluation des fournisseurs

Il est recommandé aux entreprises de collaborer les unes avec les autres pour évaluer leurs fournisseurs communs dans une même région d'approvisionnement (ex : pays, zone d'activité). Cela permet d'améliorer la qualité générale des inspections au sein du secteur, et de réduire la charge de travail des fournisseurs.[54]

Les études d'évaluation doivent viser les risques spécifiquement liés au pays et à l'étape de la chaîne d'approvisionnement dans lesquels se trouvent les fournisseurs. Dans la même optique, les études d'évaluation doivent porter sur les risques qui menacent particulièrement la santé et la sécurité au travail de certains travailleurs tels que les enfants, les femmes enceintes ou les mères qui allaitent. Par exemple, en cas d'utilisation de produits chimiques, les évaluations doivent permettre de s'assurer qu'aucun enfant n'effectue de travail dangereux. Pour plus d'informations, voir Module 1, Travail des enfants.

Concernant les risques de dommages graves/sévères :

- L'entreprise doit s'assurer qu'un inspecteur qualifié a bien évalué la conformité des pratiques du fournisseur aux normes nationales et internationales. Dans certains contextes, l'entreprise peut se contenter des inspections menées par les agents de l'État. En revanche, dans les contextes où celles-ci sont insatisfaisantes ou inexistantes, l'entreprise doit vérifier que le fournisseur a bien été évalué par un inspecteur qualifié ayant les compétences requises (ex : ingénieur des ponts et chaussées, spécialistes de la sécurité incendie, ingénieur électricien, spécialiste des questions de santé, de sécurité et d'environnement liées à la manipulation de produits chimiques).

- L'étude d'évaluation doit déterminer si les travailleurs s'autorisent à refuser d'effectuer un travail dangereux, et s'ils ne sont pas dissuadés de signaler les accidents. Pour cela, il faut que les entretiens aient lieu dans un environnement dans lequel le travailleur ait le sentiment qu'il peut répondre en toute honnêteté.

54. Par exemple, voir l'Accord du Bangladesh sur la sécurité incendie et bâtiment, et l'Alliance pour la sécurité des travailleurs au Bangladesh.

- Les travailleurs ainsi que les syndicats et organisations représentatives auxquels ils ont choisi d'adhérer doivent participer à la réalisation des études d'évaluation.

Concernant les risques qui n'exposent pas des individus, des communautés ou l'environnement à des dommages graves/sévères :

- Les études d'évaluation doivent être menées par des professionnels – mais pas nécessairement par des tiers indépendants. Les travailleurs et/ou leurs représentants, femmes incluses, doivent participer aux études d'évaluation.

- Les entreprises peuvent se référer aux guides existants sur le sujet, sous réserve qu'ils aient été publiés par des organisations fiables.

Faire cesser, prévenir ou atténuer les dommages liés aux activités de l'entreprise

L'entreprise doit respecter tous les instruments de l'OIT relatifs à la sécurité et à la santé au travail, même dans les pays qui ne les ont pas ratifiés.

En fonction des résultats des inspections, l'entreprise doit développer un plan d'action correctif (PAC) incluant les mesures à prendre, un échéancier précis, ainsi qu'un plan de financement signé par la direction du site et élaboré avec l'aide d'un expert.

- À court terme, en cas de danger critique et immédiat, l'entreprise doit immédiatement prendre des mesures pour protéger les travailleurs. Dans les cas où les dommages ou les risques de dommages ne peuvent être circonscrits, l'entreprise peut se voir dans l'obligation d'évacuer le site et de suspendre la production tant que le bâtiment concerné n'a pas été sécurisé.

- À long terme, l'entreprise doit mettre en place un programme de prévention et d'atténuation des risques menaçant la santé et la sécurité au travail ainsi que l'environnement. Ce programme doit établir des procédures officielles pour protéger les travailleurs. Son application doit être surveillée par les dits travailleurs, les syndicats et les organisations représentatives auxquels ils ont choisi d'adhérer. Il doit être aligné sur les normes et guides internationaux.

- Les mesures de court terme et les programmes de long terme doivent être accompagnés de formations à destination des équipes

(dont les équipes techniques). Il convient également de créer des comités de sécurité dont les membres sont élus démocratiquement par et parmi les travailleurs sur le site de travail. Pour des recommandations détaillées sur ce sujet à l'intention des employeurs, voir ci-avant.

- Lorsqu'ils portent sur des risques de dommages graves (ex : intégrité structurelle d'un bâtiment, risques électriques, risques d'incendie, produits chimiques dangereux, etc.), les PAC doivent être développés en collaboration avec des professionnels qualifiés (ex : ingénieur des ponts et chaussées, spécialistes de la sécurité incendie, ingénieur électricien, spécialiste des questions de santé, de sécurité et d'environnement liées à la manipulation de produits chimiques, etc.).

- Lorsque des enfants travaillent sur les sites visés, les PAC doivent traiter les problèmes spécifiques de santé et de sécurité liés au travail des enfants. Ils doivent également prendre en compte le degré d'expertise technique de ces derniers (notamment quand des formations sont prévues à leur intention).

Implication des travailleurs

Il est crucial d'impliquer les travailleurs dans la prévention des risques menaçant la santé et la sécurité au travail. C'est pourquoi les entreprises doivent mettre en place des comités de travailleurs pouvant faciliter l'implication de ceux-ci dans les domaines exposés ci-dessous.

- Les travailleurs doivent avoir une compréhension claire des dangers liés à leur travail, notamment de ceux qui sont susceptibles d'affecter plus particulièrement les enfants, les femmes enceintes, les mères qui allaitent et d'autres populations vulnérables. Les travailleurs doivent être formés au respect des règles de sécurité et à l'évacuation du lieu de travail en cas de danger (ex : incendie).

- Les travailleurs doivent participer à l'évaluation des risques, ainsi qu'à l'élaboration et à la mise en œuvre des PAC, des politiques, des procédures et des programmes relatifs à la santé et à la sécurité au travail.

- Les travailleurs doivent avoir une claire compréhension de leur droit au refus d'effectuer un travail dangereux ou de leur droit à cesser un travail soupçonné d'être dangereux sans avoir à craindre de représailles – tant qu'ils sont de bonne foi. De plus, les

travailleurs ne doivent pas être dissuadés de signaler des accidents par peur de représailles.

- Si nécessaire, les travailleurs doivent jouer un rôle dans la surveillance des risques de dommages liés aux activités de l'entreprise. Ils doivent avoir accès à des voies de recours et à des dispositifs de gestion des plaintes en cas de risques de dommages graves/sévères requérant l'intervention de professionnels externes qualifiés.

Collaboration

- Il est recommandé aux entreprises de collaborer les unes avec les autres – par exemple, au sein d'une même région de production – pour faciliter les échanges d'informations entre travailleurs et dirigeants chargés de superviser les plans d'action correctifs. Cela peut passer par des inspections conjointes ou par des comités de sécurité régionaux.

S'efforcer de prévenir ou d'atténuer les dommages liés à la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise

- Lorsque l'entreprise identifie un danger immédiat et critique, elle doit faire en sorte de ne pas s'approvisionner auprès du site de production concerné tant que le dit danger n'a pas été écarté.

- Il est recommandé à l'entreprise d'aider ses fournisseurs à mettre en œuvre leur PAC.

- L'entreprise doit développer des modèles tarifaires prenant en compte le coût des rémunérations, des avantages et des investissements nécessaires à de bonnes conditions de travail. Ces paramètres doivent influer sur la fixation des prix freight on board (FOB), au même titre que les paramètres habituels tels que les quantités achetées, le coût des matériaux, les compétences mobilisées, etc. Voir Encadré 4 sur les pratiques d'achat responsables.

- Dans les cas où il faut prévoir des travaux d'amélioration d'une usine :
  - Il est recommandé à l'entreprise de faciliter l'accès au financement de ses fournisseurs, que ce soit sous la forme d'investissements conjoints, de prêts, de financements directs,

d'aide à l'obtention de subventions ou de donations, ou encore d'incitations commerciales – si possible.

- Dans les cas où ni l'entreprise ni le fournisseur ne peuvent rassembler les financements nécessaires pour prévenir ou atténuer un risque de dommage, et/ou dans les cas où il n'est pas possible de prévenir un risque de dommage, l'entreprise doit envisager de rompre la relation – si nécessaire.
- L'entreprise peut décider de rompre la relation si le fournisseur refuse de prévenir un risque de dommage alors qu'il a été alerté et mis en garde. Voir section 3.2.5.

Contrôler

Concernant les risques de dommages graves/sévères :

- Des professionnels qualifiés et indépendants (ex : ingénieur des ponts et chaussées, spécialiste de la sécurité incendie, ingénieur électricien, spécialiste des questions de santé, de sécurité et d'environnement liées à la manipulation de produits chimiques, etc.) doivent surveiller et évaluer la bonne application des PAC. Ils doivent également vérifier que les mesures prévues dans ces derniers ont bien été prises dans les délais impartis.

- Si possible, les travailleurs doivent participer à la surveillance des risques de dommages liés aux activités de l'entreprise. Dans les cas où des travailleurs ou d'autres parties prenantes portent plainte par le biais d'un dispositif de gestion des plaintes, le fournisseur et l'entreprise doivent s'assurer que la dite plainte est étudiée par un professionnel qualifié dans les plus brefs délais.

Concernant les risques qui n'exposent pas des individus, des communautés ou l'environnement à des dommages graves/sévères :

- La surveillance doit être systématique et proportionnée aux risques encourus. Dans cette optique, un plan de surveillance doit être déployé dans chaque site que l'entreprise ou le fournisseur « possède ». Il doit être mis en œuvre par les travailleurs et les membres de la direction.

- Les travailleurs doivent être formés à participer à la surveillance des activités de leur entreprise – si nécessaire. Il est recommandé aux entreprises d'appliquer les recommandations techniques existantes relatives à la surveillance de la santé et de la sécurité au travail.

Réparer un dommage ou s'associer à sa réparation

Les entreprises doivent appliquer la Convention de l'OIT sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Dans les affaires liées à la santé et à la sécurité au travail, les réparations prennent le plus souvent la forme d'une indemnité financière. Ces indemnités sont censées dédommager la victime pour :

- les frais médicaux et autres dépenses de santé engagés
- les rémunérations et autres formes de revenus non perçus du fait de son absence au travail
- les douleurs et autres souffrances physiques endurées
- les éventuels handicaps physiques permanents ou défiguration subis
- les événements familiaux et les expériences sociales et éducatives manqués
- le préjudice moral qui a résulté des dommages présentés précédemment.

Les entreprises peuvent également collaborer les unes avec les autres pour proposer aux travailleurs des régimes d'assurance dédiés.

Encadré 12. **Recommandations pour les petites et moyennes entreprises (PME)**

Tout site de travail doit répondre aux mêmes attentes en matière de sécurité, quels que soient sa taille, son emplacement ou autre.

Les PME partagent quelques caractéristiques qui les exposent tout particulièrement à certains risques d'accidents. Par exemple, elles sont généralement moins bien organisées que les grandes entreprises ; elles emploient généralement peu d'ingénieurs et de spécialistes en sécurité ; et elles s'appuient généralement sur leurs relations d'affaires et sur d'autres sources externes pour se renseigner sur les questions de santé et de sécurité au travail.

Cependant les PME ont aussi des points forts leur permettant d'appliquer plus facilement certaines recommandations. Par exemple, elles peuvent généralement modifier leurs procédures plus rapidement que les grandes entreprises, et elles disposent généralement de canaux de communication plus ouverts.

Recommandations à l'intention des petits fabricants et producteurs

Il faut adopter une approche polyvalente pour faire face aux problèmes et aux limites des PME. Celles-ci doivent entreprendre de :

- Reconnaître l'importance de la sécurité, en faire une composante à part entière de la gestion de leurs activités, et s'engager à mener celles-ci dans le respect des règles de sécurité.
- Se renseigner activement sur les questions de sécurité.
- Nouer des partenariats avec les pouvoirs autorités publicques et/ou avec d'autres entreprises dans le but de renforcer la sécurité de leurs activités.
- Créer des groupes d'intervention et d'aide mutuelle avec d'autres entreprises.
- Adhérer à des organisations professionnelles.

Les entreprises acheteuses et les fournisseurs (quand ces derniers ne sont pas eux-mêmes des PME) doivent s'efforcer d'aider les PME à réduire leurs risques d'accidents en leur fournissant, informations, conseils et assistance, si nécessaire.

Recommandations à l'intention des petits acheteurs

Il est recommandé aux PME d'adopter une double approche régionale et sectorielle en nouant des accords avec les syndicats et en participant à des initiatives sectorielles ou multipartites pour mettre en œuvre les recommandations de ce Guide.

Source : OCDE (2003), *Principes directeurs de l'OCDE pour la prévention, la préparation et l'intervention en matière d'accidents chimiques*, Paris.

Normes et instruments internationaux sélectionnés

- Convention n°155 de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs (1981)
- Convention n°187 de l'OIT sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail (2006)
- Convention n°170 de l'OIT sur les produits chimiques (1990)

Ressources

- OCDE (2003), *Principes directeurs de l'OCDE pour la prévention, la préparation et l'intervention en matière d'accidents chimiques, Document d'orientation à l'intention de l'industrie*, Paris
- Organisation mondiale de la santé (2010), *Human Health Risk Assessment Toolkit: Chemical Hazards*, Genève
- Société Financière Internationale (2007), *Environmental, Health, and Safety Guidelines for Textile Manufacturing*, IFC, Washington

Module 6. Syndicats et négociation collective

Intégrer la notion de conduite responsable des entreprises dans la politique de l'entreprise et dans son système de gestion

Politique

Il est recommandé à l'entreprise d'adopter une politique de tolérance zéro à l'égard des pratiques « anti- travailleurs » qui ont lieu dans le cadre de ses activités et de sa chaîne d'approvisionnement. Cette politique doit permettre une bonne compréhension du contexte dans lequel l'entreprise exerce ses activités, et décrire clairement la nature des violations du droit du travail ayant cours dans le dit contexte.

Identifier les dommages réels et potentiels liés aux activités de l'entreprise et à sa chaîne d'approvisionnement

Liste des risques

Les risques de violations du droit des travailleurs à créer un syndicat ou à y adhérer, ainsi que les risques de violation de leur droit à la négociation collective, ne sont généralement pas circonscrits à une chaîne de production donnée, ni à certaines étapes de la chaîne d'approvisionnement – contrairement à d'autres risques susceptibles de peser sur l'ensemble de la chaîne.[55] Le principal facteur de risque à évaluer est le cadre institutionnel et légal, car il influe sur la probabilité et la gravité des dommages dans ce domaine. L'entreprise a tout intérêt à comprendre dans quelle mesure l'État limite le droit des travailleurs à créer un syndicat ou à y adhérer, ainsi que leur droit à la négociation collective – car cela lui permet d'identifier la marge de manœuvre dont elle dispose légalement pour respecter les dits droits.

55. À noter : certains sous-secteurs peuvent bénéficier d'une meilleure protection que d'autres dans certains pays.

À la lumière de ces éléments, il est recommandé aux entreprises de comprendre :

- dans quelle mesure l'État protège les libertés individuelles et politiques, et dans quelle mesure les citoyens les exercent
- quel est le cadre légal et institutionnel du dialogue social, comment fonctionnent les syndicats et comment se passent les négociations collectives
- dans quelle mesure les lois censées protéger les travailleurs sont appliquées, et s'il existe des voies de recours judiciaires et non judiciaires efficaces en cas de violation des droits de l'homme
- quels sont les principaux syndicats et organisations représentatives des travailleurs dans le secteur et quelles sont les autres organisations susceptibles de diffuser des informations sur les droits des travailleurs.

La présence de lois nationales limitant le droit des travailleurs à créer ou à adhérer à un syndicat ou une organisation représentative, ainsi que leur droit à la négociation collective, doit être considérée comme un signal d'alarme. Exemples :

- Des lois qui obligent les travailleurs à devenir membres de fédérations gérées par l'État, proscrivant les négociations collectives ou interdisant les grèves dans leur ensemble ou dans des secteurs « essentiels », sous prétexte de soutenir la politique économique du pays.
- Des lois qui favorisent l'ingérence de l'État, par exemple en permettant à celui-ci de dissoudre les syndicats sans passer par une procédure judiciaire, de leur imposer des procédures d'adhésion contraignantes ou de limiter leur nombre dans le pays ou dans une même usine, voire d'interdire l'implantation de plusieurs syndicats dans une même usine. Enfin, l'ingérence de l'État permet de restreindre le droit de devenir membre, représentant ou conseiller d'un syndicat.
- Des lois qui restreignent la liberté d'association de certains travailleurs, par exemple des travailleurs migrants.
- Des lois et Constitutions nationales qui restreignent le champ d'action politique des syndicats, par exemple en instaurant des liens étroits entre syndicats et partis politiques.

Autres indicateurs ou signaux d'alerte de pays à hauts risques :

- il n'existe pas d'instance juridique pour défendre la liberté d'association et pour sanctionner les violations de ce droit
- les responsables syndicaux sont emprisonnés ou exilés par les pouvoirs publics ou bien ils sont licenciés, insultés voire assassinés sans que les autorités n'engagent de poursuites immédiates et efficaces
- les grévistes subissent des représailles sans que les autorités n'engagent de poursuites immédiates et efficaces
- le dispositif de gestion des plaintes mis en place par les pouvoirs publics comporte des failles : délais de traitement ou frais de dossier excessifs, sanctions légères, voire impunité des coupables
- les mesures prises par les pouvoirs publics pour lutter contre la corruption dans le monde du travail (ex : contrôle des syndicats par des criminels extorquant des fonds en échange de leur protection ou détournant des fonds) ne sont pas appliquées.

Les zones de libre-échange doivent faire l'objet d'une attention particulière, car elles peuvent être soumises à un code du travail différent.

Évaluation des fournisseurs

Les études d'évaluation ont pour but d'identifier si les fournisseurs défendent des politiques ou des pratiques « anti-travailleurs ». Les études d'évaluation des fournisseurs doivent se baser en grande partie sur des entretiens avec les travailleurs, les membres de la direction et les syndicats ; les recherches documentaires traditionnelles ne suffisent pas dans ce domaine.

Les entreprises doivent prendre en compte la possibilité que certains travailleurs craignent de répondre honnêtement à leurs questions sur l'éventuelle politique « anti-travailleur » de leur employeur. Des mesures d'évitement doivent alors être prises en conséquence, par exemple en menant les entretiens en dehors du lieu de travail ou en ayant recours à des méthodes d'évaluation non traditionnelles telles que des groupes de discussion.

Les études d'évaluation des fournisseurs doivent notamment porter sur les sujets suivants (voir Tableau 12 pour des exemples) :

- intimidation des travailleurs et comportement antisyndical

- promotion de structures contrôlées par les employeurs, de systèmes d'intégration des travailleurs, et corruption dans le cadre du dialogue social
- refus de négocier de bonne foi
- fréquence des contrats temporaires, autres formes de contrats occasionnels et emplois informels, ainsi que leurs effets sur la capacité des travailleurs à s'organiser
- opposition et hostilité systémique ou institutionnalisée de l'employeur à l'égard des syndicats.

Tableau 12. **Description des politiques et pratiques antisyndicales**

Politiques et pratiques antisyndicales	**Description**
Intimidation des travailleurs et comportement antisyndical	Exemples : intimider physiquement les militants syndicaux ; intimider les travailleurs en les menaçant de perdre leurs moyens de subsistance ; repérer les militants syndicaux lors du recrutement ; renvoyer des militants syndicaux ; discriminer des militants syndicaux en les rétrogradant, en leur assignant des tâches moins intéressantes, en leur octroyant des conditions de travail moins favorables, en réduisant leur salaire, leurs avantages et leurs possibilités de formation, de transfert et de relocalisation ; ne pas renouveler les contrats de travail à durée déterminée ou temporaires des militants syndicaux ; interférer dans le processus décisionnel permettant au personnel de choisir d'être représenté par une organisation syndicale ; retarder légalement et administrativement le processus permettant aux syndicats d'obtenir une existence juridique ; participer à des campagnes antisyndicales avec des organisations d'employeurs et des chefs de communauté ; isoler les travailleurs des représentants syndicaux, y compris lorsqu'ils vivent dans des locaux détenus par l'entreprise ou lorsque les activités sont menées sur des lieux dont l'accès est limité – comme des complexes industriels privés ou des zones franches industrielles.
Promotion de structures contrôlées par les employeurs et de systèmes d'implication des travailleurs ; corruption dans le cadre du dialogue social	Les employeurs peuvent utiliser les comités de travailleurs ou les autres systèmes d'implication des travailleurs pour dissuader ceux-ci de créer des syndicats ou d'y adhérer, ou de faire valoir leur droit à la négociation collective. Cela arrive notamment lorsque de vrais syndicats existent, mais que leur capacité d'action est restreinte. Les structures créées par les employeurs ne doivent pas être considérées comme des substituts aux syndicats et aux organisations représentatives auxquelles les travailleurs peuvent choisir d'adhérer.

Politiques et pratiques antisyndicales	**Description**
Refus de négocier de bonne foi	Il faut identifier les cas où les entreprises ne respectent pas le droit à la négociation collective, soit qu'elles n'en saisissent pas l'opportunité, soit qu'elles s'y refusent totalement. Le droit à la négociation collective couvre tout un panel d'activités – dont les négociations entre un syndicat et une entreprise relatives aux conditions de travail (ex : santé et sécurité), les modalités d'emploi et les questions de procédures. Une négociation collective peut impliquer plusieurs employeurs ou organisations d'employeurs. Les négociations collectives aboutissent généralement à un accord écrit contraignant pour les deux parties, qu'il soit recevable devant un tribunal ou pas. L'échec d'une négociation collective peut signaler en creux des violations des droits de l'homme et des droits du travail. Si les négociations collectives reposent sur la volonté des deux parties, elles ne constituent un droit que pour les travailleurs, et non pour les entreprises.
Fréquence des contrats temporaires, des autres formes de contrats occasionnels et des emplois informels. Effets sur la capacité des travailleurs à s'organiser	Le recours excessif à des contrats temporaires peut empêcher les travailleurs de s'organiser, du fait de la précarité de leur statut.

S'efforcer de prévenir ou atténuer les dommages liés à la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise

- L'entreprise doit user de son influence sur le fournisseur pour qu'il prenne des mesures de prévention contre les pratiques antisyndicales situées dans sa chaîne d'approvisionnement. Cependant, si aucune amélioration notable n'est enregistrée dans un délai raisonnable (de 6 à 9 mois), il est recommandé à l'entreprise de suspendre ses commandes tant que le fournisseur n'aura pas agi en conséquence.

- L'entreprise doit prendre les mesures nécessaires pour éviter que ses propres activités, et notamment ses pratiques d'achat, ne contribuent voire n'accroissent le risque de pratiques antisyndicales. Voir Encadré 4 sur les pratiques d'achat responsables.

- Les entreprises d'un même secteur doivent collaborer les unes avec les autres pour accroître leur influence sur leurs fournisseurs communs. Les entreprises peuvent aussi nouer des accords directement avec les syndicats, tels que des accords-cadres internationaux et des protocoles d'accord sur la liberté

d'association, pour faire appliquer les normes relatives au droit syndical tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Voir Introduction et Encadré 13.

- Dans les cas où des violations graves des droits de l'homme ont été identifiées, telles que des violences à l'encontre de syndicalistes, l'entreprise doit rompre la relation. Voir section 3.2.5 pour plus d'informations sur la rupture d'une relation avec un fournisseur.

Encadré 13. **Protocoles d'accord**

Les protocoles d'accord sur la liberté d'association lient des syndicats et des entreprises qui définissaent conjointement les modalités d'application de la liberté d'association dans le cadre des relations professionnelles liées à un contexte donné. Ils peuvent être négociés à l'échelle locale, entre une marque, un fournisseur et un syndicat donnés, ou à l'échelle d'un secteur ou d'une région, entre un groupe d'acheteurs, de fournisseurs et de syndicats. Les protocoles d'accord peuvent être juridiquement contraignants.

Recommandations relatives à la signature d'un protocole d'accord :

- toutes les parties doivent faire preuve de bonne foi durant les négociations du protocole d'accord
- le protocole d'accord doit prendre en compte le contexte local
- les marques et les acheteurs peuvent prévoir des incitations commerciales, par exemple sous la forme de contrats d'approvisionnement pérennes, pour encourager les fournisseurs à respecter le protocole d'accord.

L'efficacité d'un protocole d'accord passe en partie par la mise en œuvre d'un système de résolution des litiges opérationnel et efficace. Il est donc recommandé d'intégrer aux protocoles d'accord des procédures concertées de résolution des litiges, pouvant par exemple consister à solliciter des conciliateurs, médiateurs ou arbitres privés.

Sélection de normes et instruments internationaux

- *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, Chapitre IV, Droits de l'homme
- Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, Chapitre V, Emploi et dialogue social
- Convention n°87 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948)
- Convention n°98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective (1949)
- Convention n°135 de l'OIT concernant les représentants des travailleurs (1971) et sa Recommandation n°143 (1972)
- Déclaration universelle des droits de l'homme, Article 23
- Pacte international de l'ONU relatif aux droits civils et politiques, Article 22
- Pacte international de l'ONU relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, Article 8

Ressources

- Le rapport *The Global State of Worker's Rights* publié par Freedom House en 2010 inclut une évaluation de la liberté d'association dans 165 pays.
- Le Secrétariat du Travail de l'Accord de Libre-Échange Nord-Américain a publié de nombreuses analyses sur la liberté d'association des travailleurs dans ses pays membres
- Comité de surveillance des normes internationales du travail (2004), *Monitoring International Standards: Techniques and Sources of Information*, Conseil national de la recherche des États-Unis, The National Academies Press.
- Comité de la liberté syndicale de l'OIT et Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT.
- Pour plus d'informations sur les normes de l'OIT relatives à ce module, consulter le service des renseignements de l'OIT.

Module 7. Rémunérations

Pour qu'une politique de rémunération respecte les principes du devoir de diligence, il faut d'une part qu'elle soit conforme aux lois nationales en la matière, d'autre part qu'elle s'aligne sur les Principes directeurs de l'OCDE selon lesquels les rémunérations d'un travailleur doivent lui permettre de subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille.[56] C'est pourquoi ce module est divisé en deux sections : Rémunérations conformes aux lois nationales et Rémunérations qui permettent aux travailleurs de subvenir à leurs besoins élémentaires et à ceux de leur famille.

Rémunérations conformes aux lois nationales

Intégrer la notion de conduite responsable des entreprises dans la politique de l'entreprise et dans son système de gestion

Politique

Outre une politique générale de rémunération, il est recommandé aux entreprises d'adopter des politiques spécifiques de gestion des risques de non-conformité des rémunérations (si nécessaire), portant notamment sur le recrutement et l'embauche de travailleurs migrants, la sous-traitance, etc. Voir Encadré 14.

56. Principes directeurs de l'OCDE, Chapitre V, 4b : « Lorsque des entreprises multinationales opèrent dans des pays en développement dans lesquels il n'existe pas d'employeurs comparables, elles devraient octroyer les meilleurs salaires, prestations et conditions de travail possibles dans le cadre des politiques publiques. Ceux-ci devraient être en rapport avec la situation économique de l'entreprise, mais devraient être au moins suffisants pour satisfaire les besoins essentiels des travailleurs et de leurs familles. » On peut aussi se référer au Chapitre IV des Principes directeurs de l'OCDE, qui recommande aux entreprises de respecter les droits de l'homme, comme énoncé dans la Charte internationale des droits de l'homme et dans le Pacte international de l'ONU relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

Identifier les dommages réels et potentiels liés aux activités de l'entreprise et à sa chaîne d'approvisionnement

Liste des risques

Les risques de non-conformité des rémunérations concernent toutes les étapes de la chaîne d'approvisionnement employant une main d'œuvre importante et des travailleurs à faibles revenus. C'est pourquoi il est recommandé aux entreprises, lorsqu'elles dressent la liste de leurs risques, de se concentrer sur les facteurs de risques des pays dans lesquels elles exercent leurs activités. Tout pays dans lequel les rémunérations ne font pas l'objet d'un cadre réglementaire strict et dans lequel il n'existe pas de système de négociation collective efficace est particulièrement exposé aux risques de non-conformité des rémunérations.

Autres exemples de facteurs de risques :

- Il existe plusieurs salaires minima dans un même pays.
- Les travailleurs sont payés à la pièce.
- Les travailleurs migrants représentent une part importante de la main d'œuvre du secteur.[57]
- Les travailleurs informels représentent une part importante de la main d'œuvre du secteur.
- Les travailleurs sont logés sur le site de travail.[58]
- Les jeunes travailleurs et les apprentis représentent une part importante de la main d'œuvre du secteur.
- Les travailleurs sont payés en liquide plutôt que par voie électronique (ou par tout autre moyen de paiement traçable).
- Le taux d'analphabétisme est élevé parmi les travailleurs, et/ou le niveau d'éducation est bas.

57. Les travailleurs migrants ne connaissent pas toujours les lois nationales ni les voies de recours dont ils disposent pour porter plainte. Les travailleurs migrants sont en outre souvent victimes de discriminations salariales.

58. Les retenues sur salaire visant à payer un logement sur le site de travail peuvent conduire au versement de rémunérations inférieures au salaire minimum légal.

Évaluation des fournisseurs

Les entreprises doivent évaluer en priorité les fournisseurs implantés dans les pays dans lesquels le risque de non-conformité des rémunérations est particulièrement élevé.

Les études d'évaluation doivent permettre de s'assurer que les fournisseurs respectent les lois nationales sur le salaire minimum. Cela peut s'avérer difficile à vérifier dans les faits, les fournisseurs étant souvent réticents à donner le détail de leurs dépenses et à faire preuve de transparence sur leurs coûts, de peur que leurs clients n'en profitent pour négocier leurs tarifs à la baisse. On peut contourner cet écueil en recourant à des tiers indépendants ayant la confiance des deux parties, et n'ayant pas d'intérêt particulier à négocier les tarifs des fournisseurs. Il est recommandé aux entreprises de se référer aux guides existants sur l'évaluation des rémunérations et de leur conformité aux normes en vigueur. Les personnes chargées de mener l'évaluation doivent connaître parfaitement le droit du travail national.[59]

Outre la question de la conformité des rémunérations aux lois nationales, les études d'évaluation doivent également permettre de déterminer si les travailleurs ont été correctement informés sur le montant de leurs rémunérations ; si les rémunérations sont versées dans les délais impartis ; si les travailleurs reçoivent des bulletins de salaire clairs et s'ils peuvent les lire ; si les travailleurs sont libres de choisir comment ils dépensent leurs revenus ; si les retenues sur salaires sont d'un montant raisonnable et n'enfreignent pas les lois nationales et les conventions collectives ; si les travailleurs perçoivent bien les primes et/ou indemnités auxquelles ils ont droit ; si les travailleurs perçoivent bien leurs indemnités de congés payés et de congé maternité, voir Module 7, Temps de travail ; enfin si toutes les cotisations sociales sont bien déclarées, collectées et payées.[60] Dans la mesure du possible, les études d'évaluation doivent également traiter la discrimination salariale, et évaluer si les différences de niveau des salaires des travailleurs sont basées sur le sexe, la race, la nationalité, etc.

Les travailleurs et les syndicats et organisations représentatives auxquels ils ont choisi d'adhérer doivent participer aux études d'évaluation.

---

59. Voir aussi le Rapport du Point de Contact National français sur la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE dans la filière textile-habillement.

60. Voir Better Work, *Fiche de bonnes pratiques 5 : Rémunération*.

Faire cesser, prévenir ou atténuer les dommages liés aux activités de l'entreprise

L'entreprise doit développer un plan d'action correctif (PAC) pour prévenir les risques de non-conformité des rémunérations aux normes en vigueur. Le PAC peut inclure les mesures exposées ci-dessous :

- Sensibiliser les travailleurs – en organisant des formations et des ateliers, en diffusant des documents comme des brochures, ou encore en leur donnant des conseils au quotidien – aux sujets suivants :
  - lois sur le salaire minimum
  - lecture d'un bulletin de salaire
  - calcul d'un salaire, d'avantages et de toute autre forme de rémunération
  - procédures de revalorisation des salaires (le cas échéant).
- Mettre en place des systèmes de gestion pour atténuer le risque de non-conformité des rémunérations :
  - Organiser des formations à destination des responsables des ressources humaines ou de tout autre employé en charge du paiement des rémunérations. Exemple de sujets à aborder : lois nationales et conventions collectives portant sur les rémunérations ; taux horaire et rémunération des heures supplémentaires ; calcul des avantages ; calcul des retenues sur salaires (montant et conformité aux lois nationales) ; tenue des registres.
  - Fournir des bulletins de salaire clairs aux travailleurs.
  - Tenir un livre de paie clair, complet et précis.
  - Mettre en place un système de paiement réduisant les risques de fraudes (ex : paiement automatisé).
- Mettre en place des systèmes de gestion et de planification financières efficaces, puis améliorer les plans de production dans le but d'atténuer le risque d'insuffisance des ressources nécessaires à la rémunération des travailleurs à hauteur du salaire minimum.

S'efforcer de prévenir ou d'atténuer les dommages liés à la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise

- L'entreprise doit évaluer si ses pratiques d'achat et ses négociations tarifaires sont susceptibles de contribuer à des dommages, puis doit prévenir ce risque en conséquence. Voir Encadré 4 sur les pratiques d'achat responsables.

- Il est recommandé à l'entreprise de s'approvisionner directement auprès de fournisseurs qui respectent les lois nationales sur le salaire minimum et les autres types de salaires négociés en vigueur.

- Si possible, il est recommandé à l'entreprise d'aider ses fournisseurs à prévenir ou atténuer les dommages qui leur sont liés en leur fournissant une aide technique – sur des sujets comme la tenue des registres ou les systèmes de gestion financière – et en les mettant en relation avec des prestataires de services locaux susceptibles de les aider (par exemple, pour mettre en place des solutions de paiement automatisé à destination des travailleurs), quand ils existent.

- Reconnaissant le lien entre rémunérations, négociations collectives et temps de travail, il est également recommandé à l'entreprise de s'assurer qu'elle respecte son devoir de diligence dans chacun de ces domaine, voir Module 4 et Module 6.

Réparer un dommage ou s'associer à sa réparation

Déterminer comment réparer un dommage

Les réparations prennent le plus souvent la forme d'une indemnité financière. Il n'en faut pas moins respecter les recommandations figurant dans la section 6.4.

Salaires qui permettent aux travailleurs de subvenir à leurs besoins élémentaires et à ceux de leur famille

Identifier les dommages réels et potentiels liés aux activités de l'entreprise et à sa chaîne d'approvisionnement

Liste des risques

Il est recommandé à l'entreprise d'identifier parmi ses pays d'approvisionnement ceux dans lesquels les rémunérations ne permettent pas aux travailleurs de subvenir à leurs besoins élémentaires ni à ceux de leur famille. Voir Encadré 14 pour des recommandations à cet égard. De même, les entreprises doivent avoir connaissance des catégories de travailleurs qui ne sont pas visées par les lois en vigueur sur le salaire minimum ni par les différents types de salaires négociés. En effet, ces catégories risquent de percevoir des rémunérations ne leur permettant pas de subvenir à leurs besoins élémentaires ni à ceux de leur famille. Exemples de travailleurs exposés à ce type de risques :

- travailleurs de l'économie informelle
- travailleurs migrants internationaux[61]
- travailleurs payés à la pièce plutôt qu'au tarif horaire

Si possible et dans les limites du raisonnable, la politique de diligence de l'entreprise doit cibler en priorité les pays dans lesquels l'écart entre le niveau de rémunération nécessaire pour subvenir aux besoins élémentaires et les rémunérations réelles est le plus important.

Évaluation des fournisseurs

Quand des travailleurs perçoivent des rémunérations ne leur permettant pas de subvenir à leurs besoins élémentaires ni à ceux de leur famille, le problème n'est généralement pas imputable au seul fournisseur qui les emploie, mais tient plutôt aux pratiques en vigueur dans l'ensemble du pays d'approvisionnement. C'est pourquoi mener une étude d'évaluation sur ce seul fournisseur peut s'avérer improductif. Il est plutôt recommandé aux entreprises de concentrer leurs efforts sur la consultation des parties prenantes, notamment les travailleurs, ainsi que les syndicats et

61. Les taux de rémunération peuvent varier selon le type de travailleur (travailleur migrant ou travailleur national).

organisations représentatives auxquels ils ont choisi d'adhérer. Cette consultation a pour objet d'évaluer l'importance de l'écart entre le niveau de rémunération nécessaire pour subvenir aux besoins élémentaires et les rémunérations réelles.

Encadré 14. **Identification des pays d'approvisionnement à haut risque**

Dans les faits, il peut s'avérer difficile d'identifier les pays dans lesquels les travailleurs sont particulièrement exposés au risque de percevoir des rémunérations qui ne leur permettent pas de subvenir à leurs besoins élémentaires ni à ceux de leur famille. De nombreux pays fixent des salaires minima différents en fonction de la région, de l'âge du travailleur, de l'activité économique ou du métier. Il peut donc être difficile d'estimer le montant du salaire minimum dans un pays et un secteur donnés. . Par ailleurs, on ne peut pas déterminer si un taux de rémunération donné permet de subvenir aux besoins élémentaires des travailleurs et à ceux de leur famille sans prendre en compte le coût local des produits et services de première nécessité et le nombre de membres de la famille dépendant des travailleurs.

On peut se baser sur le coût de la vie pour calculer le montant des dépenses permettant de subvenir aux besoins élémentaires, puis comparer ce montant au salaire minimum du secteur. Les entreprises peuvent également comparer les salaires minima aux salaires que la moitié des travailleurs d'un pays donné perçoivent (soit le « salaire médian »). Le salaire médian constitue un meilleur indicateur que le salaire moyen pour les comparaisons entre pays, car il prend en compte les disparités de revenus d'un pays à l'autre. Une autre approche consiste à calculer un seuil de rémunération (ex : 60 % du montant du salaire médian dans le pays), puis à le comparer au salaire minimum ou aux salaires négociés fixés par accords dans un secteur donné. Les entreprises peuvent aussi prendre en compte le salaire minimum le plus pertinent, que l'on définit comme le taux de rémunération applicable au plus grand nombre de travailleurs dans un secteur et un pays donnés.

La fréquence du temps de travail excessif tend à indiquer que les rémunérations des travailleurs ne leur permettent pas de subvenir à leurs besoins élémentaires ni à ceux de leur famille.

Vu la complexité du sujet, il est recommandé aux entreprises d'un même secteur de collaborer avec les travailleurs, les syndicats et des experts afin d'identifier les zones à haut risque.

S'efforcer de prévenir ou d'atténuer les dommages liés à la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise

Un dialogue bilatéral entre l'entreprise et ses fournisseurs ne suffit pas toujours à garantir des rémunérations permettant de subvenir aux besoins élémentaires des travailleurs et de leur famille. Dans ce contexte, les

entreprises qui font la démarche de consulter des syndicats et d'autres entreprises (voire de collaborer avec eux) peuvent également s'engager à l'échelle nationale ou sectorielle en faveur de la fixation et de l'application d'un salaire minimum.

Avant de s'engager dans cette voie, les entreprises doivent analyser les facteurs suivants :

- importance de l'écart entre le niveau de rémunération nécessaire pour subvenir aux besoins élémentaires des travailleurs et de leur famille, et les rémunérations réelles
- volonté politique des autorités
- degré d'efficacité des mécanismes de fixation des salaires minima
- capacité des acteurs du secteur à faire pression sur les pouvoirs publics (ex : part du secteur dans les exportations du pays).

Il existe différentes façons de s'engager en faveur d'un salaire minimum, qui sont fonction du contexte. Exemples :

- Plusieurs entreprises apportent un soutien collectif en faveur de rémunérations permettant aux travailleurs de subvenir à leurs besoins élémentaires et à ceux de leurs familles ; et/ou les entreprises d'un même secteur signent un accord collectif officiel et exécutoire.
- Les entreprises encouragent les fournisseurs à négocier des rémunérations qui permettent aux travailleurs de subvenir à leurs besoins élémentaires.
- Les entreprises s'engagent à continuer de s'approvisionner dans un pays à haut risque en échange de rémunérations négociées à la hausse, et en échange du vote d'une loi fixant des salaires minima permettant aux travailleurs de subvenir à leurs besoins élémentaires.

Il est recommandé aux entreprises de développer des plans d'action communs sur ces sujets. Cependant, nouer le dialogue avec les pouvoirs publics peut demander du temps. En attendant que ces échanges aboutissent, les entreprises doivent veiller à respecter les lois nationales existantes, ainsi que le droit à la négociation collective et le droit de créer un syndicat ou une organisation représentative, ou d'adhérer à celui ou celle de son choix.

Normes et instruments internationaux sélectionnés

- Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, Chapitre V, Paragraphe 4.b.
- Convention n°95 de l'OIT sur la protection du salaire (1949) et sa Recommandation n°85 (1949).
- Convention n°131 de l'OIT sur la fixation des salaires minima (1970) et sa Recommandation n°135 (1970).
- Convention n°173 de l'OIT sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur (1992) et sa Recommandation n°180 (1992).
- Pacte international de l'ONU relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, Article 7.
- Déclaration universelle des droits de l'homme, Article 23.

Introduction aux modules environnementaux

Le secteur de l'habillement et de la chaussure recouvre des activités très diverses, et produit autant du prêt-à-porter que des chaussures de sécurité et des vêtements de luxe. Chaque étape de la chaîne d'approvisionnement a un impact sur l'environnement ; cependant, la nature et l'étendue de cet impact varient grandement d'une étape à l'autre, du fait de la grande diversité des produits et des processus de production.

Les Modules 8 à 11 expliquent comment protéger l'environnement conformément aux principes du devoir de diligence dans la chaîne d'approvisionnement du secteur de l'habillement et de la chaussure, à chacune des étapes de la production des matières premières et de la fabrication des produits. Ces Modules sont consacrés aux risques connus de dommages environnementaux du secteur ; cependant ils ne prétendent pas à l'exhaustivité. Ainsi, lorsqu'une entreprise évalue les risques liés à sa chaîne d'approvisionnement, il se peut qu'elle identifie des risques environnementaux spécifiques, plus graves que ceux évoqués dans les Modules 8 à 11.

Une part significative des dommages environnementaux liés aux produits du secteur de l'habillement et de la chaussure peut être traitée lors de la phase de conception du produit. C'est pourquoi les entreprises soucieuses de respecter leur devoir de diligence doivent prendre des mesures permettant de comprendre les risques environnementaux liés à chacun de leurs produits, puis elles doivent mettre en place des contrôles durant la phase de conception pour réduire les risques environnementaux liés à ses différentes gammes de produits.[62] Dans cette optique, la phase de développement de produit doit inclure une étude d'impact environnemental, en complément des études de faisabilité, de coûts et de marché. Pour

[62] Le nombre de gammes de produits d'une entreprise peut influer sur les modalités et le champ d'application du devoir de diligence.

déterminer si elle peut passer de la conception au développement d'un produit, l'entreprise doit prendre en compte les facteurs suivants :

- *Choix des matériaux* : À toutes les étapes de la production, certains matériaux sont plus dangereux que d'autres. Il en va de même pour l'emballage des produits.

- *Phase d'utilisation du produit* (port du vêtement ou de la chaussure, nettoyage, séchage, repassage et retouches) : De nombreux impacts environnementaux liés au secteur de l'habillement et de la chaussure – notamment la consommation d'eau et d'énergie – sont moins imputables à la production qu'à l'utilisation du produit, en particulier à son blanchissage.

- *Fin de vie* : L'impact global d'un produit sur l'environnement dépend également de sa fin de vie, selon qu'il est jeté à la décharge, ou qu'il est réutilisé ou recyclé – et dans quelles conditions. En outre, les produits dont la phase d'utilisation est particulièrement courte (par exemple un vêtement qu'on ne porte que 3 ou 6 mois) tendent à contribuer davantage à l'épuisement des ressources naturelles que les produits dont la durée de vie est plus longue.

De manière générale, et dans la mesure du possible, il est recommandé aux entreprises d'évaluer les impacts environnementaux liés à l'ensemble du cycle de vie de leurs produits. Cependant, les entreprises peuvent adopter une approche fondée sur les risques et prioriser les risques les plus graves.

Module 8. Produits chimiques dangereux

Ce module est consacré aux dommages environnementaux liés aux produits chimiques dangereux. Pour des informations sur les risques de santé et de sécurité au travail, voir Module 5, Santé et sécurité au travail.

Identifier les dommages réels et potentiels liés aux activités de l'entreprise et à sa chaîne d'approvisionnement

Liste des risques

L'entreprise doit :

- Dresser la liste des produits chimiques fréquemment utilisés dans la production de son sous-secteur, en prêtant une attention particulière aux produits chimiques dangereux et dommageables. Pour ce faire, il est recommandé aux entreprises de se référer aux sources d'informations existantes.

- Identifier quelles sont les étapes de ses activités et de sa chaîne d'approvisionnement où le risque de recours à des produits chimiques dangereux et dommageables et à des produits chimiques interdits est particulièrement élevé. Pour la plupart des entreprises du secteur de l'habillement et de la chaussure, ce risque est particulièrement élevé aux étapes de production des textiles et de tannage.

- Identifier les pays dans lesquels le risque de recours à des produits chimiques dangereux est particulièrement élevé – notamment les pays qui ne se sont pas dotés des réglementations nécessaires en la matière, ou qui ne font pas appliquer les réglementations existantes.

- Dresser l'inventaire des produits chimiques utilisés dans la production et la fabrication de ses produits (en les classant selon leur dangerosité).

- L'entreprise peut commencer par identifier les types de produits chimiques les plus fréquemment utilisés dans la production de ses produits, puis tenir à jour la liste exhaustive des dits produits chimiques.

- Une entreprise gérant de nombreuses gammes de produits très différentes les unes des autres peut commencer par identifier les produits qui sont les plus susceptibles de contenir des produits chimiques dangereux. Au fil du temps, elle pourra de dresser un inventaire plus exhaustif des produits chimiques utilisés dans ses produits.

Évaluation des fournisseurs

- Les entreprises doivent identifier les fournisseurs exerçant dans des pays ou à des étapes de la chaîne d'approvisionnement (ex : production de textile, tannage) dans lesquels le risque de recours à des produits chimiques dangereux et dommageables est particulièrement élevé.

- Les entreprises peuvent se référer aux guides existants sur le sujet. Elles peuvent également évaluer leurs fournisseurs en sollicitant l'aide d'initiatives sectorielles spécialisées – sous réserve qu'elles soient fiables.

- Les études d'évaluation des fournisseurs doivent inclure des inspections sur le site de production, des tests des produits chimiques et des certifications de qualité.

- Le cas échéant, il est recommandé aux entreprises de déterminer si certains procédés dans lesquels le risque de recours à des produits chimiques dangereux et dommageables est particulièrement élevé, tels que l'impression textile, sont gérés en interne ou sous-traités.

Faire cesser, prévenir ou atténuer les dommages liés aux activités de l'entreprise

Dans le cadre de son plan d'action correctif (PAC), il est recommandé à l'entreprise de :

- Collaborer avec les acteurs du secteur pour développer et adopter une liste des substances interdites à la fabrication des produits du

dit secteur, en se basant sur une étude d'évaluation des dangers environnementaux et sanitaires qui soit scientifique et fiable.[63]

- Collaborer avec les acteurs du secteur pour développer et adopter une liste des recherches existantes sur les produits chimiques dangereux ou dommageables qui n'ont pas encore fait l'objet d'une interdiction ou d'une réglementation, et pour lesquels il n'existe pas encore de produits de substitution viables. Les entreprises devront progressivement, et dans un délai raisonnable, remplacer les produits chimiques dangereux ou dommageables figurant sur cette liste une fois que des alternatives viables auront été identifiées. La liste des recherches doit être communiquée aux fournisseurs de produits chimiques.

Le plan d'action correctif (PAC) de l'entreprise peut inclure les mesures ci-dessous :

- Cesser immédiatement l'utilisation de tout produit chimique figurant sur la liste des substances interdites à la fabrication des produits du secteur de l'entreprise.

- Identifier et utiliser des produits de substitution aux produits chimiques figurant sur la liste des substances interdites à la fabrication des produits du secteur de l'entreprise, en se basant sur des données scientifiques et en appliquant une méthodologie d'évaluation des dangers validée par la communauté internationale. L'entreprise peut aussi se référer aux listes de

63. Une étude d'évaluation des dangers environnementaux inclut l'identification des dangers, la caractérisation des dangers, l'évaluation du degré d'exposition aux dangers et la caractérisation des risques. La méthodologie adoptée pour mener une étude d'évaluation des dangers environnementaux doit être conforme aux recommandations de l'OCDE. Voir la Boîte à outils d'évaluation des risques environnementaux de l'OCDE.

Une étude d'évaluation des dangers sanitaires inclut également l'identification des dangers, la caractérisation des dangers, l'évaluation du degré d'exposition aux dangers et la caractérisation des risques. La méthodologie adoptée pour mener une étude d'évaluation des dangers sanitaires doit être conforme aux recommandations de l'Organisation mondiale de la santé. Voir Organisation mondiale de la santé (2010), *Human Health Risk Assessment Toolkit: Chemical Hazards*, Genève. Les risques sanitaires sont également traités dans le Module 8 sur la santé et la sécurité au travail

produits de substitution existantes, sous réserve qu'elles soient fiables. Avant toute décision, l'entreprise doit s'assurer que les produits de substitution auxquels elle envisage de recourir, sous couvert de réduire ses risques chimiques, ne l'exposent pas à d'autres types de risques (ex : consommation d'eau ou d'énergie).

- Adopter les meilleures techniques disponibles (MTD) telles que définies par les Documents de référence sur les Meilleures Techniques Disponibles relatifs au secteur ou au sous-secteur de l'entreprise.[64]

- Mettre en place un plan de gestion des produits chimiques au niveau du site de production, prévoyant notamment le stockage sécurisé des produits chimiques, l'étiquetage des produits chimiques, le port obligatoire d'une tenue de protection, et des consignes de sécurité aux personnes chargées de manipuler les produits chimiques. Par exemple, lorsqu'il existe un risque d'exposition à un produit chimique dangereux, l'entreprise doit d'abord procéder à un contrôle technique pour prévenir le dommage en éliminant, remplaçant ou isolant complètement le dit produit chimique ; si cela s'avère impossible, elle doit limiter le risque d'exposition en élevant des barrières autour de la zone concernée, en isolant celle-ci, en la mettant sous surveillance, en la protégeant ou en l'aérant ; enfin, en dernier recours, l'entreprise peut doter les travailleurs de tenues de protection. Il est recommandé à l'entreprise de se référer aux normes et guides existants sur la gestion des produits chimiques.

- Former les travailleurs et les membres de la direction à l'utilisation de produits chimiques, à leur stockage, etc.

L'entreprise peut également évaluer si son modèle économique est propice au partage de bonnes pratiques et à l'optimisation des ressources, ou au contraire s'il entraîne un gaspillage des ressources et une mauvaise utilisation de produits chimiques. L'entreprise peut décider d'adopter un modèle économique innovant (ex : location de produits chimiques) permettant un moindre recours aux produits chimiques dangereux.

64. Voir Commission européenne (2003), *Prévention et réduction intégrées de la pollution, Document de référence sur les Meilleures Techniques Disponibles pour l'industrie textile*.

S'efforcer de prévenir ou atténuer les dommages liés à la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise

Il est recommandé à l'entreprise de :

- Collaborer avec les acteurs du secteur pour développer et adopter une liste des substances interdites à la fabrication des produits du dit secteur, en se basant sur une étude d'évaluation des dangers environnementaux et sanitaires qui soit scientifique et fiable.

- Communiquer la liste des substances interdites à la fabrication des produits du secteur (et toute autre directive relative à l'utilisation de produits chimiques) à l'ensemble des fournisseurs exerçant aux étapes à haut risque de la chaîne d'approvisionnement, où qu'ils soient situés.

- Identifier des produits de substitution aux produits chimiques figurant sur la liste des substances interdites à la fabrication des produits du secteur, en se basant sur des données scientifiques et en appliquant une méthodologie d'évaluation des dangers et des risques validée par la communauté internationale. L'entreprise peut se référer aux listes de produits de substitution existantes, sous réserve qu'elles soient fiables. Avant toute décision, l'entreprise doit s'assurer que les produits de substitution auxquels elle envisage de recourir, sous couvert de réduire ses risques chimiques, ne l'exposent pas à d'autres types de risques (ex : consommation d'eau ou d'énergie).

- Aider ses fournisseurs à mettre en œuvre leurs plans d'action correctifs. Il est recommandé aux entreprises de désigner un point de contact sur la gestion des produits chimiques pour échanger avec les fournisseurs sur le sujet. En retour, ceux-ci désigneront également des points de contact sur la gestion des produits chimiques.

- adopter une politique de sous-traitance, s'il s'agit d'une pratique répandue, pour atténuer les risques de dommages liés aux sous-traitants. Voir Encadré 2 sur la sous-traitance.

Il est recommandé à l'entreprise d'échanger avec ses fournisseurs tout au long de la mise en œuvre du PAC. Toutefois, si un fournisseur persiste à utiliser des produits chimiques dangereux figurant sur la liste des substances interdites à la fabrication des produits du secteur, l'entreprise doit suspendre ses commandes ou rompre la relation tant qu'il n'aura pas modifié son comportement.

Normes et instruments internationaux sélectionnés

- Lignes directrices de l'OCDE pour les essais de produits chimiques
- Bonnes pratiques de laboratoire (BPL) de l'OCDE
- OCDE Recommandation du Conseil sur la mise en oeuvre des inventaires démissions et de transferts de matières polluantes (IETMP).
- Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, Chapitre VI. Environnement

Ressources

- Boîte à outils d'évaluation des risques environnementaux de l'OCDE.
- Programme RECP, ONUDI / PNUE, *Enterprise-level indicators for resource productivity and pollution intensity.*
- Organisation mondiale de la santé (OMS), *Human Health Risk Assessment Toolkit, Chemical Hazards.*
- OCDE (2011), *Manuel pour l'évaluation des produits chimiques*, Chapitre 2 sur le plan SIDS.
- Organisation des Nations Unies (2011), Système général harmonisé de classification et d'étiquetage des produits chimiques (SGH)
- eChemPortal de l'OCDE
- OCDE, Inventaires des émissions et des transferts de matières polluantes.
- OECD, Portal on Perfluorinated Chemicals
- Système d'information européen sur les substances chimiques (ESIS).
- Environnement et Changement climatique Canada, Centre d'échange, Usines de textiles et fabrication de vêtements Climate Change Canada, Clearing House, Textile Mills and Clothing Manufacturing.
- OCDE, Documents sur les scénarios d'émissions.
- *OECD Substitution and Alternatives Assessment Toolbox*
- OECD, *Frameworks and Guides for Substitution of Chemicals, OECD Meta-Review.*
- ONUDI, Chemical Leasing Programme

Module 9. **Eau**

Consommation d'eau

Identifier les dommages réels et potentiels liés aux activités de l'entreprise et à sa chaîne d'approvisionnement

Liste des risques

- Dans la chaîne d'approvisionnement du secteur de l'habillement et de la chaussure, les activités induisant une forte consommation d'eau sont la culture du coton, le tannage et la production de textile (prétraitement, teinture/impression et apprêt).

- Dans la mesure du possible, l'entreprise doit déterminer si la culture du coton, le tannage du cuir, la production de textile et toute autre activité de sa chaîne d'approvisionnement induisant une forte consommation d'eau ont lieu dans des zones dans lesquelles l'eau manque.[65] Il est recommandé aux entreprises de se référer aux sources d'informations existantes sur le sujet pour identifier ces zones.[66]

Évaluation des risques

- Les entreprises doivent évaluer en priorité les fournisseurs qui exercent dans des pays et à des étapes à haut risque de la chaîne

65. On considère que l'eau manque lorsque la demande en eau excède la quantité d'eau disponible sur une période donnée, ou lorsque la mauvaise qualité de l'eau contraint à en restreindre l'usage. La rareté de l'eau, la qualité de l'eau, les flux environnementaux et l'accessibilité de l'eau sont autant de paramètres pouvant contribuer au manque d'eau.

66. Voir OCDE (2015), *Securing Water, Sustaining Growth*, Rapport du groupe de travail OCDE / Partenariat mondial de l'eau sur la sécurité de l'eau et la croissance durable, Paris et Genève, Paris et Stockholm.

d'approvisionnement. Dans le secteur de l'habillement et de la chaussure, cela implique le plus souvent une évaluation des producteurs de coton, des tanneries et des producteurs de textiles exerçant dans des juridictions à haut risque.

- Il peut s'avérer difficile d'évaluer les fournisseurs qui exercent en amont de la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise. Celle-ci est invitée à appliquer les recommandations énoncées dans l'Encadré 3 Mécanismes d'évaluation et de traitement des risques de dommages liés à des entreprises de rang 2 et au-delà.

Faire cesser, prévenir ou atténuer les dommages liés aux activités de l'entreprise

- Il est recommandé à l'entreprise d'adopter les meilleures techniques disponibles (MTD) telles que définies par les Documents de référence sectoriel et sous-sectoriels sur les Meilleures Techniques Disponibles. [67]

- Lorsqu'il existe un risque de dommage environnemental, il est recommandé à l'entreprise de prendre des mesures de prévention ou d'atténuation qui soient rentables, basées sur une analyse scientifique et technique du risque visé, et qui prennent en compte les risques de santé et de sécurité. Les entreprises sont appelées à ne pas prétexter un manque de preuves scientifiques pour éviter de prendre ces mesures.

- Les entreprises peuvent également se référer aux guides existants expliquant comment les producteurs de textile, les tanneurs de cuir et les producteurs de coton peuvent économiser l'eau et/ou réduire leur dépendance à l'eau douce. Exemples de méthodes : investissement dans des équipements pour économiser l'eau ; réutilisation de l'eau et réduction des quantités d'eau utilisées (par exemple pour la teinture). Tout plan de gestion de l'eau doit inclure l'adoption d'une politique dédiée et l'organisation de formations sur le sujet.

67. Voir Commission européenne (2003), *Prévention et réduction intégrées de la pollution, Document de référence sur les Meilleures Techniques Disponibles pour l'industrie textile*, Bruxelles.

S'efforcer de prévenir ou atténuer les dommages liés à la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise

- L'entreprise doit déterminer si elle peut s'approvisionner de manière responsable dans des zones dans lesquelles l'eau manque – par exemple, en encourageant ses fournisseurs à économiser l'eau et/ou à réduire leur dépendance à l'eau douce. Lorsqu'elle envisage une expansion de ses activités, l'entreprise doit réfléchir à la façon dont elle va gérer l'accroissement en conséquence de ses besoins en eau.

- Dans les cas où l'entreprise ne peut pas s'approvisionner de manière responsable dans une zone dans laquelle l'eau manque, elle doit se rediriger vers des zones qui n'ont pas ce problème.

- Dans les cas où l'entreprise estime qu'elle peut s'approvisionner de manière responsable dans une zone dans laquelle l'eau manque, il lui est recommandé d'aider ses fournisseurs à développer et à mettre en œuvre des plans de gestion de l'eau et/ou à réduire leur dépendance à l'eau douce.

- Les entreprises doivent expliquer à leurs fournisseurs pourquoi les économies d'eau sont importantes pour les communautés locales comme pour leurs affaires.

Pollution et gestion des eaux usées

Identifier les dommages réels et potentiels liés aux activités de l'entreprise et à sa chaîne d'approvisionnement

Liste des risques

- L'entreprise doit identifier les étapes de sa chaîne d'approvisionnement dans lesquelles les risques de pollution de l'eau sont particulièrement élevés et dans lesquelles il est nécessaire d'améliorer la gestion des eaux usées. Dans le secteur de l'habillement et de la chaussure, les activités concernées par ce problème sont généralement la culture du coton et le traitement humide des textiles et du cuir.

- L'entreprise doit déterminer si le traitement humide des textiles et du cuir au sein de sa chaîne d'approvisionnement a lieu dans un pays à haut risque. Questions à se poser :

- Le pays (ou la zone d'activité) est-il (elle) doté(e) d'infrastructures de traitement des eaux usées ?
- Le pays fait-il appliquer les réglementations sur les eaux usées (c'est-à-dire mène-t-il des inspections et peut-on se fier à leurs résultats) ?

- Pour répondre à ces questions, l'étude des données du pays peut être insuffisante. Il faut également se pencher sur la situation au niveau local (ex : risques d'infiltration dans les sols et les aquifères, capacité de dilution et sensibilité des eaux réceptrices).

- L'entreprise doit déterminer si la culture du coton a lieu en amont de bassins hydrographiques, et dans l'affirmative, si elle risque de les contaminer.[68]

- L'entreprise doit déterminer si la culture du coton a lieu dans des pays dans lesquels le recours aux produits chimiques (ex : engrais, pesticides) dans le secteur du coton est peu encadré, et dans lesquels les réglementations existantes sont peu appliquées.

Évaluation des fournisseurs

- Les entreprises doivent évaluer en priorité les fournisseurs qui exercent dans des pays et à des étapes à haut risque de la chaîne d'approvisionnement. Dans le secteur de l'habillement et de la chaussure, cela implique le plus souvent une évaluation des producteurs de coton, des tanneries et des producteurs de textiles exerçant dans des pays à haut risque.

- Il peut s'avérer difficile d'évaluer les fournisseurs qui exercent en amont de la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise. Les entreprises sont invitées à appliquer les recommandations énoncées dans l'Encadré 3 Mécanismes d'évaluation et de traitement des risques de dommages liés à des entreprises de rang 2 et au-delà.

68. Programme des Nations Unies pour l'environnement, L'eau malade, *Le rôle central de la gestion des eaux usées dans le développement durable*, Genève.

Faire cesser, prévenir ou atténuer les dommages liés aux activités de l'entreprise

- Il est recommandé à l'entreprise d'adopter les meilleures techniques disponibles (MTD) telles que définies par les Documents de référence sectoriels et sous-sectoriels sur les Meilleures Techniques Disponibles. [69]

- Lorsqu'il existe un risque de dommage environnemental, il est recommandé à l'entreprise de prendre des mesures de prévention ou d'atténuation du dit dommage qui soient rentables, basées sur une analyse scientifique et technique du risque visé, et qui prennent en compte les risques de santé et de sécurité. Les entreprises sont appelées à ne pas prétexter un manque de preuves scientifiques pour éviter de prendre ces mesures.

- Les entreprises peuvent également se référer aux recommandations existantes sur le sujet, dont certaines sont listées ci-après. Dans ce domaine, un plan d'action correctif (PAC) inclut généralement les mesures suivantes :

Culture du coton

- gestion responsable des produits chimiques, des engrais et des pesticides
- optimisation de l'utilisation de l'eau et des pratiques d'irrigation
- adoption des meilleures techniques disponibles (si possible)
- formation et développement des compétences des agriculteurs

Traitement humide des textiles et du cuir

- utilisation responsable des produits chimiques, voir Module 16, Produits chimiques dangereux
- gestion efficace des eaux usées – exploitation et maintenance d'une station de traitement des effluents

69. Voir Commission européenne (2003), *Prévention et réduction intégrées de la pollution, Document de référence sur les Meilleures Techniques Disponibles pour l'industrie textile*, Bruxelles.

- formation technique à l'exploitation et à la maintenance d'une station de traitement des effluents au sein d'une usine, formation technique aux différentes étapes du traitement des eaux usées, analyse des eaux usées et prélèvements pour analyses
- gestion de l'eau permettant d'éviter tout rejet liquide ou recyclage de l'eau (si possible).

Normes et instruments internationaux sélectionnés

- Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, Chapitre VI. Environnement
- Principes de l'OCDE sur la gouvernance de l'eau

Ressources

- OCDE, *Stakeholder Engagement for Inclusive Water Governance*, Études de l'OCDE sur l'eau, OECD Publishing, Paris (2015).
- OCDE (2015), *Securing Water, Sustaining Growth*, Rapport du groupe de travail OCDE / Partenariat mondial de l'eau sur la sécurité de l'eau et la croissance durable, Paris et Genève.
- Commission européenne (2003), *Prévention et réduction intégrées de la pollution, Document de référence sur les Meilleures Techniques Disponibles pour l'industrie textile*, Bruxelles.
- Commission européenne (2013), *Prévention et réduction intégrées de la pollution, Document de référence sur les Meilleures Techniques Disponibles pour le tannage des peaux*, Bruxelles.
- Pacte mondial des Nations Unies (2010), *The CEO Water Mandate, Guide to Responsible Business Engagement with Water Policy*, New York.

Module 10. Émissions de gaz à effet de serre

Contrairement aux autres problèmes abordés dans ce Guide, le changement climatique est un défi global qui concerne la société dans son ensemble. Les entreprises du secteur de l'habillement et de la chaussure consomment énormément d'énergie et émettent des quantités importantes de gaz à effet de serre. Elles ont donc un rôle à jouer dans la transition vers une économie sobre en carbone.

Ce module n'explique pas aux entreprises comment mesurer et réduire leurs émissions de gaz à effet de serre (GES). Il explique comment aborder la question des gaz à effet de serre dans le cadre du devoir de diligence. Il est recommandé aux entreprises de se référer aux guides existants sur le sujet pour savoir comment mesurer, réduire, surveiller et signaler les émissions de GES liées à leurs activités et à leur chaîne d'approvisionnement.

Mesurer les émissions de gaz à effet de serre

Pour réduire l'empreinte carbone de ses activités, l'entreprise doit commencer par mesurer ses émissions de GES ; cela l'aidera à évaluer son impact sur le climat et à élaborer un plan rentable de réduction de ses émissions. L'entreprise peut mesurer ses émissions de gaz à effet de serre à différents niveaux.

TERMS CLÉS

Équivalent CO2 - L'unité universelle de mesure pour indiquer le potentiel de réchauffement planétaire (PRP) de chacun des six gaz à effet de serre (GES), exprimés en termes de PRP d'une unité de dioxyde de carbone. Il sert à évaluer les rejets (ou les rejets évités) de différents GES par rapport à une référence commune.

Gaz à effet de serre (GES) - Gaz atmosphériques à l'origine du réchauffement climatique mondial et du changement climatique. Les principaux GES sont le dioxyde de carbone (CO2), le méthane (CH4) et l'oxyde d'azote (N2O). Les hydrofluorocarbures (HFCs), les perfluorocarbures (PFC) et l'hexafluore de soufre (SF6) sont moins répandus, mais très puissants. Les émissions de GES réfèrent au rejet de GES dans l'atmosphère.

Source: OCDE (2010), *La transition vers une économie sobre en carbone : Objectifs publics et pratiques des entreprises*, Paris.

- **Au niveau de ses activités** : Il est recommandé à l'entreprise de mesurer les émissions résultant de ses activités – ce qui inclut les émissions libérées dans l'atmosphère par des sources appartenant à l'entreprise ou contrôlées par cette dernière (ou émissions directes), ainsi que les émissions liées à la consommation d'électricité ou de vapeur de l'entreprise, enfin les émissions liées aux réseaux de chaleur et de froid qu'elle utilise (ou émissions indirectes).

- **Au niveau de sa chaîne d'approvisionnement** : L'entreprise peut mesurer les émissions de GES de l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement pour identifier à quel(s) niveau(x) de la chaîne il serait particulièrement facile de réduire les dites émissions de GES. Une telle réduction est possible en choisissant d'exercer ses activités de manière plus responsable, mais aussi en achetant, vendant et fabriquant des produits moins polluants.

- **Au niveau de ses produits** : L'entreprise peut mesurer les émissions et les suppressions de GES associées à un produit spécifique et à son cycle de vie. Ce type d'analyses permet à l'entreprise d'identifier les mesures à prendre pour réduire les émissions de GES associées aux produits qu'elle conçoit, fabrique, vend, achète ou utilise.

Il est recommandé aux entreprises disposant de ressources limitées de commencer par mesurer les émissions de GES résultant de leurs propres activités. Il est également recommandé aux entreprises d'un même secteur de partager les données dont elles disposent sur les émissions de GES liées aux matériaux et procédés fréquemment utilisés dans le dit secteur.

Réduire les émissions

Dans ce domaine également, l'entreprise peut procéder par ordre de priorité en identifiant les étapes de sa chaîne d'approvisionnement dans lesquelles le risque d'émissions de GES est particulièrement élevé, et en ciblant ses mesures en conséquence. Il est recommandé à l'entreprise souhaitant réduire les émissions de GES dans sa chaîne d'approvisionnement de faire pression et/ou d'aider ses fournisseurs à réduire leurs propres émissions de GES.

Il est recommandé à l'entreprise de prendre des mesures de prévention ou de réduction des émissions de GES. Ces mesures doivent être rentables et basées sur une analyse scientifique et technique des risques visés. L'entreprise ne doit pas prétexter un manque de preuves scientifiques pour éviter de prendre ces mesures.

Tableau 13. **Exemples de mesures pour réduire les émissions de CO2 et suivre les progrès enregistrés à chaque étape du cycle de vie d'un produit**

Facteur de risque	Exemples de mesures pour réduire les émissions d'équivalent CO2 et suivre les progrès enregistrés
Sélection des fibres	En plus des études de faisabilité, des études de coûts et des études de marché, calculer les émissions de GES potentielles d'un produit en phase de développement.[1] Par exemple, le recours aux fibres synthétiques est souvent associé à un taux plus élevé d'émissions de GES car la production de ces fibres consomme beaucoup d'énergie. À l'inverse, le recours aux fibres végétales comme le coton et le lin est généralement associé à des taux moins élevés de GES car la production de ces fibres requiert moins de pesticides, d'engrais et d'irrigation. La production du lin en particulier émet très peu de GES.[2]
Apprêt	• Mettre en place un plan de gestion énergétique au niveau de chaque site de production, incluant les mesures énergétiques prises à l'échelle de l'entreprise entière. • Adopter les meilleures techniques disponibles (MTD) telles que définies par les Documents de référence sur les Meilleures Techniques Disponibles relatifs au secteur ou au sous-secteur de l'entreprise.[3] • Prendre des mesures d'efficacité énergétique (ex : technique de conservation d'énergie, optimisation de la production de vapeur et d'air comprimé, récupération de la chaleur résiduelle des eaux et gaz usés, optimisation des procédés, etc.). • Prendre des mesures de conservation de l'énergie (ex : réaliser des économies d'énergie en améliorant les conditions de production et de réaction).[4] • Améliorer l'efficacité et la qualité des procédés pour éviter tout retrait de produits du fait d'un problème de production. • Installer des compteurs et/ou des logiciels de mesure pour évaluer les performances et exploiter les résultats aux fins d'amélioration de l'efficacité des procédés de production.
Transport	• Adopter les pratiques d'achat responsables présentées dans l'Encadré 4.2, visant à réduire le recours au fret aérien urgent. Implanter les entrepôts et les centres de distribution à proximité des sources d'approvisionnement et des points de vente pour réduire les besoins en transport. • Exiger des transporteurs de fret qu'ils contrôlent et divulguent leurs taux d'émissions de CO2.[5] • Contrôler les taux d'émissions (liées au transport) de chaque département (ex : fabrication et assemblage, centres de distribution, service client), tous les trimestres.
Emballage	• Réduire la taille des emballages. • Utiliser des matériaux réutilisables ou recyclables.

Facteur de risque	Exemples de mesures pour réduire les émissions d'équivalent CO2 et suivre les progrès enregistrés
Phase d'utilisation C'est souvent à la phase d'utilisation qu'est imputable la part la plus importante des émissions de GES.	• Utiliser des matériaux réutilisables ou recyclables.[6] • Concevoir des produits durables pouvant avoir une phase d'utilisation longue. • Inciter les consommateurs à réduire leur empreinte carbone en adoptant des pratiques plus responsables. Ex : laver ses vêtements moins souvent (c'est-à-dire pas après chaque usage) ; laver ses vêtements à l'eau froide ; utiliser de la lessive liquide concentrée, qui requiert moins d'emballages ; faire sécher ses vêtements à l'air libre ; sécher ses vêtements de différentes manières en fonction du tissu.[7] • En plus des études de faisabilité, des études de coûts et des études de marché, calculer les émissions de GES potentielles d'un produit en phase de développement selon les matériaux utilisés pour le fabriquer.[8]

Notes.

1. Le type de fibre peut avoir un impact sur la phase d'utilisation. Par exemple, certaines fibres, comme le lin, exigent des repassages plus fréquents, ce qui consomme de l'énergie. Le séchage d'autres fibres, comme le polyester, ne requiert pas autant d'énergie.
2. Business for Social Responsibility (2009), *Apparel Industry Life Cycle Carbon Mapping*, San Francisco.
3. Voir Commission européenne (2003), *Prévention et réduction intégrées de la pollution, Document de référence sur les Meilleures Techniques Disponibles pour l'industrie textile*, Bruxelles.
4. Certains cas ont montré qu'il pouvait être plus efficace d'adopter une approche à deux volets, avec d'un côté des techniques de gestion générale pour réduire la consommation d'énergie, et de l'autre des techniques de production spécifiques à chaque secteur d'activité. Source : Organisation des Nations Unies pour le Développement Industriel et Ministère du Commerce International et de l'Industrie du Japon (1992), *Résultats du séminaire sur la conservation de l'énergie dans l'industrie textile*.
5. Si les transitaires collectent de plus en plus de données sur leurs émissions de CO2, ils n'en communiquent encore qu'une petite partie aux clients.
6. Les Analyses du Cycles de Vie (ACV) tendent cependant à montrer que les émissions de GES liées aux déchets textiles sont quantité négligeable et consistent principalement en de petites quantités de méthane générées par la décomposition des fibres naturelles. Voir Business for Social Responsibility (2009), *Apparel Industry Life Cycle Carbon Mapping*, San Francisco.
7. Les Principes directeurs de l'OCDE recommandent aux entreprises de « [sensibiliser] leurs clients aux conséquences environnementales de l'utilisation des produits et services de l'entreprise ». Principes directeurs de l'OCDE, VI, 6c.
8. Le type de fibre peut avoir un impact sur la phase d'utilisation. Par exemple, certaines fibres, comme le lin, exigent des repassages plus fréquents, ce qui consomme de l'énergie. Le séchage d'autres fibres, comme le polyester, ne requiert pas autant d'énergie.

Communiquer

Le Protocole des gaz à effet de serre (GES) est la principale norme de comptabilisation et de déclaration des émissions de GES reconnue par la communauté internationale.[70]

Collaboration

Il est recommandé aux entreprises de collaborer les unes avec les autres pour mesurer, réduire, contrôler et divulguer leurs taux d'émissions de GES. Types de collaborations possibles :

- développer des outils à l'échelle du secteur pour mesurer et contrôler les émissions de GES liées à certains procédés de production, produits ou fibres
- partager des bonnes pratiques permettant de réduire les émissions de GES
- réclamer aux autorités un plan d'action contre le changement climatique.

Les petites et moyennes entreprises (PME) en particulier ont tout intérêt à collaborer avec les acteurs du secteur car elles n'ont pas toujours les ressources nécessaires pour mesurer les émissions de GES liées à l'ensemble de leurs produits ou de leur chaîne d'approvisionnement.

70. Le Protocole des GES est un partenariat multilatéral unique constitué d'entreprises, d'ONG, de gouvernements et d'autres signataires rassemblés par le World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) et le World Resources Institutes (WRI). Institué en 1998, le Protocole des GES a pour mission d'élaborer des normes internationalement reconnues de comptabilisation et de déclaration des GES, puis de promouvoir leur adoption pour aboutir à une économie mondiale émettant peu de GES.

Ressources

- Protocole des gaz à effet de serre, Norme de comptabilisation et de déclaration, Chaîne de valeur des entreprises, Champ d'application 3
- Protocole des gaz à effet de serre, Norme de comptabilisation et de déclaration, Cycle de vie des produits
- Commission européenne (2003), *Prévention et réduction intégrées de la pollution, Document de référence sur les Meilleures Techniques Disponibles pour l'industrie textile*, Bruxelles
- National Resource Defence Council (2010), *NRDC's Ten Best Practices for Textile Mills to Save Money and Reduce Pollution*, Clean by Design
- Industrial Assessment Center (IAC) du Département de l'Énergie des États-Unis
- Hasanbeigi, A. (2010), *Energy-Efficiency Improvement Opportunities for the Textile Industry*, China Energy Group, Energy Analysis Department, Lawrence Berkeley National Laboratory, US Department of Energy.

Module 11. Corruption

Ce Module prend acte du fait que la corruption a généralement pour corollaire d'autres crimes et délits évoqués dans ce Guide, dont le travail des enfants, le travail forcé, la discrimination, la violation des normes de santé et de sécurité au travail, et la violation des normes environnementales. La Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption et sa Recommandation de 2009 fixent des normes contraignantes pour qu'un acte de corruption d'un agent public étranger, dans le cadre d'une transaction commerciale internationale, constitue une infraction pénale. Cette Convention et sa Recommandation fournissent un ensemble de mesures à prendre en ce sens. Il s'agit du premier et du seul instrument international de lutte contre la corruption axé sur l'offre de corruption.

Intégrer la notion de conduite responsable des entreprises dans la politique de l'entreprise et dans son système de gestion

Les entreprises doivent se référer aux bonnes pratiques énoncées dans le Guide OCDE de bonnes pratiques pour les contrôles internes, la déontologie et la conformité. Exemples de bonnes pratiques :

- Les membres de la direction d'une entreprise s'engagent de manière forte, explicite et visible à appuyer la mise en œuvre de contrôles internes, de programmes ou de mesures de déontologie et de conformité, pour prévenir et détecter les cas de corruption d'agents publics étrangers.
- L'entreprise adopte publiquement une politique claire et précise de lutte contre la corruption d'agents publics étrangers.
- L'entreprise contrôle la bonne application de ses programmes ou mesures de déontologie et de conformité, mis en œuvre pour lutter contre la corruption d'agents publics étrangers. Un ou plusieurs de ses responsables se voient confiés l'autorité, l'autonomie et les ressources nécessaires pour rendre compte directement à des organes de contrôle indépendants, tels que les comités d'audit internes des conseils d'administration et des conseils de surveillance.

Identifier les dommages réels et potentiels liés aux activités de l'entreprise et à sa chaîne d'approvisionnement

Liste des risques

Lorsque l'entreprise identifie des risques de corruption, elle doit classer ces risques en cinq catégories – risques liés au pays, au secteur[71], au type de transaction, aux opportunités financières et aux partenaires commerciaux.[72] L'étude d'évaluation des risques doit également prendre en compte la nature et la fréquence des interactions avec les agents publics nationaux et étrangers et, surtout, le type de relations d'affaires existantes et potentielles de l'entreprise.[73]

Les études d'évaluation des risques de l'entreprise doivent également porter sur les structures ou procédures internes susceptibles d'accroître les dits risques. Les risques internes les plus fréquents sont présentés dans le Tableau 15. Pour aller au bout de cette démarche, les entreprises peuvent évaluer dans quelle mesure leurs contrôles internes sont conformes aux recommandations énoncées dans le Guide OCDE de bonnes pratiques pour les contrôles internes, la déontologie et la conformité.

71. Le Rapport de l'OCDE sur la corruption transnationale (décembre 2014), qui analyse des affaires de corruption menées à leur terme et ayant impliqué des agents publics étrangers entre 1999 et mi-2014, montre que 8 % des dites affaires sur cette période sont imputables au secteur de la fabrication, 4 % à l'agriculture, 4 % au commerce de gros et de détail et 1 % à d'autres activités de services, telles que le crédit-bail.

72. Voir Ministère de la Justice du Royaume Uni (2010), « Principle 3, Risk Assessment », dans *The Bribery Action 2010 Guidance*, Londres.

73. Le Rapport de l'OCDE sur la corruption transnationale (2014) montre qu'entre 1999 et mi-2014, 71 % des affaires de corruption transnationale menées à leur terme impliquaient le recours à des intermédiaires tels que des agents, des avocats, des entreprises intermédiaires, des associés et des comptables.

Tableau 14. **Facteurs de risques de corruption**

Facteur de risque	Exemples
Facteurs de risques géographiques	L'entreprise exerce ses activités dans une juridiction dans laquelle le risque de corruption est élevé : • haut niveau de corruption perçue dans le secteur public et/ou privé • lois anti-corruption inexistantes ou mal appliquées, délit de corruption absent du droit pénal ou n'engageant pas la responsabilité de l'entreprise • incapacité des autorités étrangères, des médias, des entreprises locales et de la société civile à promouvoir la transparence des marchés publics et des politiques d'investissement
Risques sectoriels	L'entreprise est liée à des secteurs à haut risque. Exemples dans le secteur de l'habillement et de la chaussure : • transport et stockage[1] • commerce de gros et de détail[2] • fabrication : dans les pays à haut risque, le risque de corruption est accru si les inspections sont effectuées par des agences locales
Risques liés au type de transaction	Dans les juridictions à haut risque, le risque de corruption est accru dans le cadre de certaines transactions impliquant des agents publics : • octroi des marchés publics, formalités de douanes, traitement fiscal, attribution de permis et d'autorisations[3] • Interactions avec des entreprises détenues ou contrôlées par l'État, avec des agents responsables de l'application de la loi, avec des agents des douanes, des transports, des collectivités locales ou du fisc, ou encore avec des agents chargés de l'environnement ou des marchés publics

Notes.

1. Voir l'Indice de perception de la corruption et l'Indice de corruption des pays exportateurs de Transparency International.
2. Le Rapport de l'OCDE sur la corruption transnationale (2014) montre qu'entre 1999 et mi-2014, 4 % des affaires de corruption transnationale menées à leur terme étaient imputables au commerce de gros et de détail.
3. Le Rapport de l'OCDE sur la corruption transnationale (2014) montre qu'entre 1999 et mi-2014, 15 % des affaires de corruption transnationale menées à leur terme étaient imputables au secteur du transport et du stockage, et 57 % des affaires de corruption transnationale menées à leur terme avaient pour enjeu l'octroi de marchés publics.

Tableau 15. **Facteurs de risques**

Facteur de risque	Exemples
Politique & formation	• Pas de messages clairs des membres de la direction à propos de l'anti-corruption. • Pas d'interdiction claire de la corruption d'agents publics, qu'ils soient étrangers ou nationaux. • Politique et programmes de conformité aux lois anti-corruption lacunaires. • Pas de compétences, de connaissances ni de formations des employés sur les risques de corruption liés aux activités de l'entreprise. • Pas de règles ni de procédures concernant les agents publics qui réclament des paiements dits « de facilitation ». • Pas de politique ni de procédures claires concernant les cadeaux, repas et divertissements offerts aux relations d'affaires de l'entreprise à l'étranger. • Pas de règles claires concernant les dons à des organisations politiques ou caritatives. • Pas de contrôles financiers clairs (ex : comment les comptes bancaires, les petites caisses et les stocks sont-ils surveillés à l'étranger, notamment dans les pays à haut risque ? Font-ils l'objet de procédures de contrôle ?). • Pas de contrôles clairs pour vérifier la conformité des contrats avec la loi. • Pas de recours pour les lanceurs d'alerte ni de protection des plaignants contre d'éventuelles représailles. • Pas de formations ni d'opérations de sensibilisation à l'intention des relations d'affaires.
Risques liés au type de transaction	• Surveillance et contrôles limités des comptes bancaires, des petites caisses et des stocks de l'entreprise à l'étranger. • Contrôle limité de la conformité des contrats avec la loi. • Catégories de dépenses inscrites au registre de l'entreprise susceptibles de masquer des pots-de-vin. • Pas d'audit externe indépendant.
Risques liés aux relations d'affaires	• Capacité de contrôle limitée sur les partenaires commerciaux. • Points de vente situés à l'étranger. • Contrôle limité des activités de l'entreprise à l'étranger. • Ressources ou compétences de l'entreprise partenaire apparemment insuffisantes pour fournir le service proposé.

Facteur de risque	Exemples
	• Cadeaux, repas et divertissements offerts aux relations d'affaires de l'entreprise à l'étranger. • Versements inhabituels, commissions inhabituellement élevées ou arrangements financiers spéciaux impliquant d'un côté l'entreprise ou ses filiales à l'étranger, et de l'autre des parties tierces. • Relations d'affaires avec des entreprises appartenant à l'État, des gouvernements étrangers (ex : partenariats public-privés), des municipalités étrangères, des corps législatifs étrangers, des partis politiques étrangers et/ou des familles royales ou des familles proches de l'élite politique. • Embauche d'agents publics étrangers.

Faire cesser, prévenir ou atténuer les dommages liés aux activités de l'entreprise et à sa chaîne d'approvisionnement

Les mesures du devoir de diligence prises pour prévenir ou atténuer le risque de corruption doivent être proportionnées au risque identifié. Les mesures du devoir de diligence relatives à l'anti-corruption doivent intégrer les bonnes pratiques présentées dans le Guide OCDE de bonnes pratiques pour les contrôles internes, la déontologie et la conformité.[74] Exemples de bonnes pratiques :

- programmes ou mesures de déontologie et de conformité visant à prévenir et détecter la corruption, notamment la corruption d'agents publics étrangers, s'appliquant aux membres de la direction comme aux cadres et aux employés, ainsi qu'à toutes les entités placées sous le contrôle effectif de l'entreprise, notamment les filiales, et portant sur les domaines suivants :

74. Si les mesures présentées dans le Guide OCDE de bonnes pratiques pour les contrôles internes, la déontologie et la conformité visent spécifiquement la détection et la prévention de la corruption d'agents publics étrangers, elles peuvent également être utilisées pour détecter et prévenir toute autre forme de corruption. Cependant, il est important que tout document, atelier de sensibilisation ou atelier de formation relatif à ce sujet précise de manière explicite que la notion de corruption inclut la corruption des agents publics étrangers. Ce n'est en effet pas une évidence pour tout le monde.

- cadeaux, hébergement, divertissement et autres dépenses[75]
- voyages des clients
- contributions à des partis politiques
- dons à des organismes caritatifs et parrainages
- paiements dits « de facilitation »[76]
- sollicitations et extorsions
- acceptation de biens[77]
- investissements personnels, embauches dans l'entourage personnel et autres pratiques du même type dont, entre autres, le fait de réserver des emplois ou des sièges au conseil d'administration au (à la) conjoint(e) ou à d'autres membres de la famille.

- programmes ou mesures de déontologie et de conformité visant à prévenir et détecter la corruption, notamment la corruption d'agents publics étrangers, s'appliquant, selon les cas et en fonction des contrats, aux tiers – tels que les agents et autres intermédiaires, consultants, représentants, distributeurs, contractants, fournisseurs, partenaires au sein de consortiums et co-entreprises (ci-après « les partenaires commerciaux »). Ces programmes et mesures portent notamment sur les principaux domaines suivants :
  - surveillance régulière, appropriée et documentée des risques liés à l'embauche et au contrôle des partenaires commerciaux pour s'assurer que ces derniers respectent leur devoir de diligence
  - diffusion aux partenaires commerciaux d'informations sur l'engagement de l'entreprise à respecter les lois sur l'interdiction de la corruption transnationale, et sur les programmes ou mesures de déontologie et de conformité mis en œuvre pour prévenir et détecter la dite corruption

75. Il est recommandé aux entreprises de fixer des seuils adaptés au contexte local.

76. Recommandation de l'OCDE visant à renforcer la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales (2009) (ou Recommandation anti-corruption de 2009)

77. Voir Pacte mondial des Nations Unies (2000), *Fighting Corruption in the Supply Chain, A Guide for Customers and Suppliers*, p. 25.

  - incitation des partenaires commerciaux à prendre le même engagement.[78]

- système de procédures financières et comptables incluant des contrôles comptables internes et permettant la tenue de livres, registres et comptes justes et exacts. Ces systèmes de procédures ne doivent pas être utilisés à des fins de corruption, notamment d'agents publics étrangers, ni pour masquer la dite corruption[79]

- diffusion périodique d'informations et organisation de formations documentées portant sur les programmes ou mesures de déontologie et de conformité mis en œuvre par l'entreprise pour prévenir et détecter la corruption, notamment la corruption d'agents publics étrangers, et s'adressant à tous les niveaux de l'entreprise ainsi qu'à ses filiales[80]

- mesures d'encouragement des collaborateurs de l'entreprise au respect des programmes et des mesures de déontologie et de conformité mis en œuvre par l'entreprise pour prévenir et détecter la corruption, notamment la corruption d'agents publics étrangers

- procédures disciplinaires notamment conçues pour répondre aux violations, à tous les niveaux de l'entreprise, des lois anti-corruption transnationale, et des programmes ou mesures de déontologie et de conformité mis en œuvre par l'entreprise pour

78. Par exemple, les entreprises peuvent intégrer aux contrats qu'elles signent avec des tiers des clauses obligeant ces derniers à lutter contre la corruption ou à respecter les normes en la matière. Elles peuvent exiger que les fournisseurs particulièrement exposés au risque de corruption mettent en place des procédures spécifiques de lutte.

79. Recommandation de l'OCDE visant à renforcer la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales (2009) (ou Recommandation anti-corruption de 2009).

80. Les rencontres en face-à-face sont à privilégier car elles permettent aux employés des fournisseurs de poser des questions et d'exprimer leur avis librement. Cependant, s'il n'est pas possible financièrement ou logistiquement d'organiser des formations sur le lieu de travail, les formations en ligne constituent une alternative satisfaisante. Voir Pacte mondial des Nations Unies (2000), *Fighting Corruption in the Supply Chain, A Guide for Customers and Suppliers*, p. 21.

prévenir et détecter la corruption, notamment la corruption d'agents publics étrangers.[81]

Il est en outre recommandé à l'entreprise de :

- Mettre en place un processus d'évaluation des risques liés à un fournisseur exerçant dans un pays à haut risque, et ce avant de recourir à ses services (ex : présélection). La sélection des fournisseurs et l'instauration de relations privilégiées avec certains d'entre eux doivent suivre des règles et des procédures claires.
- Le cas échéant, adhérer et prendre une part active à des initiatives collectives, multipartites ou sectorielles de lutte contre la corruption.[82]

Contrôler

Les entreprises disposent de plusieurs moyens pour évaluer l'efficacité des mesures de lutte anti-corruption prises dans le cadre de leurs activités et de leur chaîne d'approvisionnement.

- Sondages, questionnaires et enquêtes de satisfaction réalisées à l'issue de formations constituent une source précieuse d'informations sur l'efficacité des mesures de lutte anti-corruption, en permettant aux collaborateurs de l'entreprise et à leurs interlocuteurs de faire état des progrès enregistrés dans ce domaine.[83]
- Les dirigeants des entreprises peuvent également commanditer des études d'évaluation et des rapports périodiques sur le sujet.[84]

81. Recommandation de l'OCDE visant à renforcer la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales (2009) (ou Recommandation anti-corruption de 2009)

82. Par exemple, le Maritime Anti-Corruption Network, qui rassemble des compagnies maritimes et leurs clients, a pour objet le partage et la promotion des bonnes pratiques de lutte contre la corruption, de lutte contre les paiements dits "de facilitation", et contre d'autres formes de corruption.

83. Voir Ministère de la Justice du Royaume Uni (2010), « Principle 6, Monitoring and Review », *The Bribery Action 2010 Guidance*, Londres.

84. Ibid. 83

- Les entreprises peuvent également solliciter un avis extérieur pour vérifier l'efficacité de leurs procédures anti-corruption. [85]

Normes et instruments internationaux sélectionnés

- Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, VII. Lutte contre la corruption, la sollicitation de pots-de-vin et d'autres formes d'extorsion.
- Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales (ou Convention anti-corruption)
- Recommandation de l'OCDE visant à renforcer la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales (2009) (ou Recommandation anti-corruption de 2009)
- Recommandation de l'OCDE sur la déductibilité fiscale des pots-de-vin versés à des agents publics étrangers (2009)
- Recommandation de l'OCDE pour décourager la corruption en matière de crédits à l'exportation bénéficiant d'un soutien public (2006)
- Convention des Nations Unies contre la corruption (2000)

Ressources

- Rapports par pays sur la mise en œuvre de la convention de lutte contre la corruption de l'OCDE, http://www.oecd.org/fr/daf/anti-corruption/rapportsparpayssurlamiseenoeuvredelaconventiondeluttecontrelacorruptiondelocde.htm
- OCDE, programmes anti-corruption régionaux, http://www.oecd.org/corruption/regionalanti-corruptionprogrammes.htm
- OCDE (2006), *Outil de sensibilisation au risque destiné aux entreprises opérant dans les zones à déficit de gouvernance*, Paris.
- OCDE (2014), *Rapport de l'OCDE sur la corruption transnationale : Une analyse de l'infraction de corruption d'agents publics étrangers*, Paris.
- OCDE (2010), *Guide de bonnes pratiques pour les contrôles internes, la déontologie et la conformité*, Paris.
- Ministère de la Justice du Royaume-Uni (2010), *The Bribery Action 2010 Guidance*, Londres.
- Pacte mondial des Nations Unies (2010), *Fighting Corruption in the Supply Chain, A Guide for Customers and Suppliers*.

85. Ibid. 83

Module 12. Approvisionnement responsable auprès de travailleurs à domicile

Ce module s'adresse en premier lieu aux marques, aux fabricants de vêtements et de chaussures, et à leurs acheteurs intermédiaires.

Ce module a pour objectif de minimiser le risque de marginalisation des travailleurs à domicile, notamment ceux victimes d'extorsion, en proposant des mesures de formalisation et de légalisation de leurs activités. L'objectif recherché est de leur permettre à terme d'intégrer des chaînes d'approvisionnement responsables, et d'accéder à de nouvelles opportunités de développement économique. Ce Guide prend acte du fait qu'il n'existe ni solutions immédiates, ni toutes faites dans ce domaine. Les pouvoirs publics, les organisations internationales, les donateurs, les entreprises de la chaîne d'approvisionnement et les organisations de la société civile doivent réfléchir à une collaboration dont l'objectif serait d'appliquer les recommandations énoncées dans ce Guide ou développer d'autres approches complémentaires, selon ce qui leur paraîtra pertinent, et dans le respect des lois en vigueur.

Encadré 15. **Cadre d'action pour la prévention et l'atténuation des risques de violation des droits de l'homme et du travail en cas de collaboration avec des travailleurs à domicile**

Cet encadré présente un cadre d'action général pour la prévention et l'atténuation des risques de violation des droits de l'homme et des droits du travail liés au travail à domicile. Les entreprises doivent s'inspirer de ce cadre d'action pour élaborer leurs propres processus du devoir de diligence en la matière. Cependant, les entreprises n'ont pas à assumer seules la responsabilité de la mise en œuvre de l'ensemble des recommandations présentées ci-après. Celles-ci doivent plutôt servir de référence à toutes les parties prenantes impliquées dans la prévention des violations des droits de l'homme et des droits du travail en cas de collaboration avec des travailleurs à domicile.

Les travailleurs à domicile font partie intégrante de la main d'œuvre d'une entreprise. Le travail à domicile doit donc être formalisé pour assurer une égalité de

traitement et des conditions d'emploi correctes à ceux qui le pratiquent. Ce Guide utilise le terme « formalisation » pour désigner le processus permettant aux travailleurs de passer d'un emploi informel à un emploi formel. Le travail informel peut avoir de nombreuses causes, généralement non liées à des questions légales. Par exemple, un employeur peut exploiter le statut des « travailleurs indépendants » pour se soustraire à sa responsabilité de formaliser davantage les emplois qu'il pourvoit. Dans d'autres cas, l'employeur impose à ses collaborateurs de travailler à domicile pour réduire ses coûts. Les travailleurs migrants sont particulièrement vulnérables à ce type d'abus, car ils ont souvent un accès restreint à l'emploi. La formalisation de l'économie ne peut pas uniquement passer par des réformes législatives ; il ne suffit pas de la décider, il faut procéder étape par étape.[1] Pour faire aboutir ce processus de formalisation, il faut :

- comprendre pourquoi le travail à domicile n'est pas formalisé dans le système de production existant, afin d'identifier les meilleures stratégies à adopter pour rendre la formalisation possible et attractive[2]
- prendre en compte la diversité du travail à domicile, des activités qu'il recouvre et de leur amplitude
- fournir une assistance technique pour accompagner la formalisation du travail à domicile et des autres types d'emplois informels
- développer des initiatives collaboratives et y prendre une part active pour créer, piloter et financer des fonds de soutien au processus de formalisation
- promouvoir la légalisation du travail à domicile.

Légalisation des activités

La formalisation d'un travail passe en premier lieu par l'obtention d'une raison sociale et d'un statut officiel de « travailleur » et/ou d' « entrepreneur ». Cependant, ce statut ne doit pas être utilisé pour exploiter les travailleurs, comme décrit ci-avant.[1] Les entreprises, les organisations de la société civile et les pouvoirs publics peuvent aider les travailleurs à domicile à obtenir des contrats en bonne et due forme ainsi que d'autres autorisations officielles par des canaux légitimes. Ils peuvent également prendre d'autres mesures réglementaires pour légaliser leurs activités. La légalisation du travail à domicile ne doit pas soumettre les travailleurs à des obligations qu'ils ne seront pas en mesure de respecter, le risque étant de les marginaliser davantage (ex : l'obligation de travailler sur un site donné peut marginaliser ceux qui n'ont pas d'autre possibilité que de travailler à domicile).

Organisation, représentation et dialogue social

Il est important que les travailleurs à domicile se fassent représenter par des organisations pour gagner en visibilité, se faire connaître et prendre une part active au dialogue social. C'est ainsi qu'ils obtiendront de meilleures modalités et conditions d'emploi.[1] Vu les besoins spécifiques des travailleurs à domicile, et le

contexte particulier dans lequel ils exercent leurs activités, les organisations de travailleurs à domicile ne fonctionneront pas nécessairement comme les autres organisations de travailleurs. La création d'organisations représentatives est souvent initiée par des groupes de femmes ou par des communautés, qui fédèrent les travailleurs à l'échelle locale avant de se regrouper en fédération ou en syndicats. Le développement des organisations représentatives dans le secteur de l'habillement et de la chaussure est souvent porté par des femmes, ces dernières étant majoritaires parmi les travailleurs à domicile du dit secteur.

Syndicats et autres acteurs d'un même secteur peuvent apporter leur aide aux travailleurs à domicile de différentes manières. Ils peuvent leur expliquer leurs droits, leur donner des conseils juridiques, leur fournir une mutuelle, leur accorder des prêts et les aider à mettre en place des coopératives. Ils peuvent également mettre en œuvre des stratégies pour lutter contre toutes les formes de discriminations, auxquelles les travailleurs de l'économie informelle sont particulièrement exposés.[1]

1. OIT (2008), *The informal economy: enabling transition to formalization*, document de fond du Symposium tripartite interregional sur l'économie informelle intitulée "Enabling Transition to Formalization", Genève.
2. Tout processus de formalisation doit impérativement prendre en compte le contexte local dans lequel il s'inscrit. *Voir Homeworker Guidelines*, ETI (2010).

Recommandations pour les enterprises

Identifier les dommages réels et potentiels liés aux activités de l'entreprise et à sa chaîne d'approvisionnement

- De nombreuses chaînes d'approvisionnement sont concernées par le travail à domicile. Si certains travailleurs à domicile effectuent des travaux manuels délicats et traditionnels, tels que la broderie et le tissage, d'autres participent à des tâches nécessitant davantage de main d'œuvre, telles que l'usinage. Il est recommandé à l'entreprise d'identifier les gammes de produits et les procédés de production susceptibles d'impliquer des travailleurs à domicile.

- L'entreprise doit identifier les pays d'approvisionnement dans lesquels le travail à domicile est fréquent et les travailleurs à domicile sont particulièrement exposés au risque d'être exploités.

- L'entreprise doit évaluer ses fournisseurs prioritaires afin de déterminer s'ils ont mis en place les mesures nécessaires pour s'approvisionner de manière responsable auprès de travailleurs à domicile. Voir les exemples de mesures ci-dessous.

S'efforcer de prévenir ou atténuer les dommages liés aux activités de l'entreprise et à sa chaîne d'approvisionnement

Les mesures qu'une entreprise peut prendre pour s'approvisionner de manière responsable auprès de travailleurs à domicile sont exposées ci-dessous. Il est recommandé aux entreprises de mettre elles-mêmes en œuvre ces mesures, ou d'aider leurs fournisseurs à les mettre en œuvre.

- Mettre en place un système de présélection d'intermédiaires ou d'agents chargés de recruter des travailleurs à domicile sous contrat, pour s'assurer qu'ils respectent bien les lois nationales.
- Mettre en place des protocoles internes de gestion de la sous-traitance impliquant des travailleurs à domicile (ex : vérifier que les agents chargés de recruter des travailleurs à domicile ont bien fait l'objet d'un processus de présélection).
- Établir des relations contractuelles avec des intermédiaires qui emploient directement des travailleurs à domicile sous contrat, et leur imposer des mesures de transparence. Par exemple, imposer aux intermédiaires de :
  - Tenir l'historique de toutes les personnes auxquelles ils confient du travail. S'ils confient du travail à une famille entière, chaque membre de la famille doit être considéré comme un travailleur à domicile. En effet, dans ces cas précis, il arrive souvent que seul le père ou le mari soit enregistré comme travailleur à domicile.
  - Tenir l'historique de la quantité de travail confiée et des paiements versés. Les travailleurs à domicile étant généralement payés à la pièce, les intermédiaires doivent enregistrer le temps de travail consacré à chaque pièce pour s'assurer que le tarif convenu correspond bien à l'équivalent d'un salaire minimum.
  - Tenir l'historique de toute aide sociale ou indemnité versée au titre de l'assurance maladie aux travailleurs à domicile.
- Organiser des formations à destination des intermédiaires pour leur expliquer leurs obligations légales et leur présenter la politique CRE de l'entreprise.
- Le cas échéant, identifier les initiatives locales œuvrant pour la formalisation du travail à domicile et contre l'exploitation des travailleurs à domicile. Il arrive que les initiatives locales soient spécialisées dans certains domaines, parmi lesquels l'initiation

aux obligations légales en la matière, les formations et le développement de compétences, la légalisation et la prestation de services.

- Échanger avec les pouvoirs publics locaux ou nationaux pour défendre le droit des travailleurs à domicile à bénéficier d'une égalité de traitement devant la loi. L'entreprise peut notamment :
  - Indiquer qu'elle (ou l'ensemble du secteur) est favorable à une extension de la loi pour protéger les travailleurs de l'économie informelle.
  - Attirer l'attention sur les causes sous-jacentes du travail informel et inciter les pouvoirs publics à lever les barrières invisibles empêchant les acteurs de l'économie informelle de sortir des marges de la société et d'accéder à l'économie formelle.
  - Indiquer qu'elle (ou l'ensemble du secteur, dans le cadre d'une initiative collaborative) est favorable à une extension de la protection sociale aux travailleurs de l'économie informelle, notamment aux travailleurs à domicile quand ils ne sont pas déjà couverts, afin qu'ils bénéficient d'un meilleur accès aux soins et à l'éducation.

Normes et instruments internationaux sélectionnés

- Convention de l'OIT n°177 sur le travail à domicile (1996) et Recommandation de l'OIT n°204 concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle

Ressources

- Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque, Annexe
- OIT (2008), *The informal economy: enabling transition to formalization*, document de fond du Symposium tripartite interregional sur l'économie informelle intitulée "Enabling Transition to Formalization", Genève.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

L'OCDE est un forum unique en son genre où les gouvernements oeuvrent ensemble pour relever les défis économiques, sociaux et environnementaux que pose la mondialisation. L'OCDE est aussi à l'avant-garde des efforts entrepris pour comprendre les évolutions du monde actuel et les préoccupations qu'elles font naître. Elle aide les gouvernements à faire face à des situations nouvelles en examinant des thèmes tels que le gouvernement d'entreprise, l'économie de l'information et les défis posés par le vieillissement de la population. L'Organisation offre aux gouvernements un cadre leur permettant de comparer leurs expériences en matière de politiques, de chercher des réponses à des problèmes communs, d'identifier les bonnes pratiques et de travailler à la coordination des politiques nationales et internationales.

Les pays membres de l'OCDE sont : l'Allemagne, l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Canada, le Chili, la Corée, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, les États-Unis, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Islande, Israël, l'Italie, le Japon, la Lettonie, le Luxembourg, le Mexique, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Slovénie, la Suède, la Suisse et la Turquie. La Commission européenne participe aux travaux de l'OCDE.

Les Éditions OCDE assurent une large diffusion aux travaux de l'Organisation. Ces derniers comprennent les résultats de l'activité de collecte de statistiques, les travaux de recherche menés sur des questions économiques, sociales et environnementales, ainsi que les conventions, les principes directeurs et les modèles développés par les pays membres.

ÉDITIONS OCDE, 2, rue André-Pascal, 75775 PARIS CEDEX 16
(20 2018 01 2 P) ISBN 978-92-64-29059-4 – 2018

Guide OCDE sur le devoir de diligence applicable aux chaînes d'approvisionnement responsables dans le secteur de l'habillement et de la chaussure

Le *Guide OCDE sur le devoir de diligence applicable aux chaînes d'approvisionnement responsables dans le secteur de l'habillement et de la chaussure* a pour but d'aider les entreprises de ce même secteur à mettre en œuvre les recommandations des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales portant sur l'application du devoir de diligence tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Ce guide a également pour but d'éviter les incidences négatives liées aux activités et aux modes d'approvisionnements de ces entreprises, et propose de traiter ces incidences négatives. Ce guide s'inscrit dans la continuité des Principes directeurs de l'OCDE, l'objectif étant de garantir que les entreprises du secteur de l'habillement et de la chaussure exercent leurs activités dans le respect des politiques publiques nationales, et que, la confiance mutuelle entre les entreprises et les sociétés au sein desquelles elles opèrent, soit renforcée. Ce Guide servira également d'appui aux entreprises pour mettre en œuvre les recommandations relatives au devoir de diligence figurant dans les Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Le contenu de ce Guide est par ailleurs conforme à celui de la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relative aux principes et aux droits fondamentaux au travail, à celui des Conventions et Recommandations de l'OIT, et à celui de la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale. Avec ses modules sur l'exercice du devoir de diligence dans certaines zones à risques spécifiques, ce Guide se veut exhaustif pour permettre aux entreprises du secteur de l'habillement et de la chaussure d'exercer leurs activités et de s'approvisionner de manière responsable.

Ce Guide est le fruit d'un processus multipartite impliquant des pays membres et non-membres de l'OCDE, ainsi que des représentants d'entreprises, de syndicats et de la société civile. Il a été supervisé par le Groupe de travail sur la conduite responsable des entreprises. Ce Guide s'appuie sur les rapports détaillés que les Points de contact nationaux pour les Principes directeurs de l'OCDE (PCN) en France et en Italie ont rédigés au sujet de l'application des Principes directeurs de l'OCDE dans le secteur de l'habillement et de la chaussure. Il fait suite aux déclarations des PCN de juin 2013 et de juin 2014 après l'effondrement tragique du Rana Plaza.

Veuillez consulter cet ouvrage en ligne : ***http://dx.doi.org/10.1787/9789264290648-fr***.

Cet ouvrage est publié sur OECD iLibrary, la bibliothèque en ligne de l'OCDE, qui regroupe tous les livres, périodiques et bases de données statistiques de l'Organisation.
Rendez-vous sur le site ***www.oecd-ilibrary.org*** pour plus d'informations.

éditionsOCDE
www.oecd.org/editions

THE LONDON BOOK FAIR WINNER
INTERNATIONAL EXCELLENCE Awards 2017
IN PARTNERSHIP WITH THE PUBLISHERS ASSOCIATION

ISBN 978-92-64-29059-4
20 2018 01 2 P

9 789264 290594