

Alliance 8.7 Démarche France pays pionnier

Contribution des entreprises¹ : propositions pour progresser dans la lutte contre le travail des enfants, le travail forcé et l'esclavage moderne

30 juin 2021

Table des matières

Table des matières	1
Partie 1 : contribution commune de l'AFEP, B4IG, EDH, ICS, MEDEF	3
Introduction.....	3
1. Des pratiques d'entreprises	3
2. Les difficultés rencontrées par les entreprises.....	4
3. Les voies de progrès : tous se mobiliser !.....	5
3.1. Des entreprises.....	6
3.2. Des pouvoirs publics et administrations françaises	6
3.3. Des organisations européennes et internationales (OEI)	9
3.4. Collaboration avec les partenaires sociaux à tous les niveaux de l'entreprise.....	9
3.5. Collaboration avec les associations et les ONG.....	10
Partie 2 : contribution séparée du « LAB 8.7 ».....	10
1. L'action actuelle du Lab 8.7.....	11
1.1. Le renforcement de la capacité des parties prenantes à agir chacune à leur niveau et à dialoguer ensemble.....	12
1.2. La mobilisation des parties prenantes sur des projets communs qui visent l'amélioration durable pour les populations vulnérables au travail des enfants et au travail forcé.....	13
2. Propositions d'actions complémentaires.....	15
2.1. Mettre à disposition des acteurs français une documentation sur les risques de travail des enfants et de travail forcé dans les pays.....	15
2.2. Tester un cadre de référence dédié à la prévention du travail des enfants et du travail forcé dans la chaîne d'approvisionnement, appropriable par tous les acteurs.....	16
2.3. Tester l'opportunité de créer un organisme référent sur la prévention du travail des enfants et du travail forcé en engageant une démarche unique avec des entreprises pionnières.....	17

¹ Document élaboré en commun par l'AFEP, B4IG, EDH, ICS et le MEDEF, complété par la contribution séparée du « Lab 8.7 » apportée par RHSF (p. 9 et sq.) et 2 annexes : 1/ Présentation des réseaux d'entreprises, 2/ Exemples de bonnes pratiques des entreprises (p.18 et sq.).

Annexe 1 - Présentation des réseaux d'entreprises.....	18
Association française des entreprises privées - AFEP	18
Business For Inclusive Growth - B4IG.....	18
Entreprises pour les droits de l'Homme - EDH.....	18
Initiative for Compliance and Sustainability - ICS.....	19
Le Lab 8.7 de Ressources Humaines Sans Frontières - RHSF.....	19
Annexe 2 - Exemples de bonnes pratiques des entreprises.....	19
Contribution de BNP PARIBAS.....	19
Contribution de L'ORÉAL	21
Lette d'Engagement éthique.....	21
Audits sociaux.....	22
Engagement du Groupe dans des filières, au-delà des fournisseurs de rang 1	22
Participation à des coalitions	24
Défis.....	24
Pour aller plus loin.....	25
Contribution de SANOFI	26
Cartographie des risques liés aux droits humains.....	26
Intégration des droits humains dans les dispositifs de contrôle existants	26
Initiative sectorielle pour mutualiser les efforts auprès des fournisseurs.....	27
Protection des enfants participant aux essais cliniques.....	27
Contribution de STMICROELECTRONICS	27
Vigilance au sein du groupe	28
Vigilance sur la chaîne d'approvisionnement	29
Protéger les travailleurs vulnérables.....	29
Dialogue et formation	30
Contribution de VINCI	30
La prévention des risques de travail forcé liés aux pratiques de recrutement au Qatar.....	31
La diffusion des pratiques à l'échelle du Groupe	33
Les défis rencontrés et les actions visant à renforcer notre capacité d'influence.....	35

Partie 1 : contribution commune de l'AFEP, B4IG, EDH, ICS, MEDEF

Introduction

Les entreprises françaises se sont engagées dans la lutte contre le travail des enfants, le travail forcé et l'esclavage moderne et elles sont unanimes sur **l'urgence et la priorité de traiter la problématique**.

Les acteurs du monde économique ont identifié le risque sur leurs sites de production ou filiales, également auprès des fournisseurs et sous-traitants de leur chaîne d'approvisionnement. Certaines entreprises et certains secteurs d'activités sont plus avancés que d'autres dans le déploiement d'outils et de méthodologies : leur expérience et expertise sont particulièrement pertinentes pour faire progresser et montrer la voie à tous les acteurs économiques.

Les entreprises constatent néanmoins la complexité du sujet qui intègre plusieurs dimensions (protection sociale, travail décent...) et requière un travail approfondi avec de très nombreux acteurs. L'entreprise seule, même la plus grande, ne peut apporter des solutions durables sans le concours de des Etats et de l'écosystème qui l'entoure.

Une « approche française » de ces enjeux peut être observée, liée notamment au fait que la France a adopté une législation ambitieuse dans ce domaine (loi sur le devoir de vigilance de mars 2017). Les plans de vigilance sont considérés comme cadre privilégié pour traiter ces thématiques.

1. Des pratiques d'entreprises

Des exemples de bonnes pratiques figurent en annexe de ce document.

Les pratiques des entreprises françaises, en particulier celles des plus grandes entreprises via leur plan de vigilance montrent que les risques liés au travail forcé, à l'esclavage moderne et au travail des enfants sont souvent considérés **comme prioritaires dans les cartographies des risques**, dans leurs activités comme dans leurs chaînes d'approvisionnement. Les entreprises progressent dans leurs démarches et sont généralement au stade de l'opérationnalisation, du déploiement des actions de maîtrise des risques dans toutes les activités.

Ainsi, elles mènent des actions dans **leurs organisations, sur leurs sites** mais aussi auprès des **fournisseurs principaux (rang 1), stratégiques et à haut risque (au-delà du rang 1), ou pour certains secteurs auprès de leurs clients**. Parmi les pratiques des entreprises on peut citer : des codes de conduite (parfois sectoriels), des cartographies des risques, des guides et des formations pour les fournisseurs, des plans d'audits de sites et audits groupés par secteurs, des systèmes d'alerte (interne ou externe), et des procédures d'évaluation et de suivi des mesures déployées à l'aide de KPI.

Concernant les audits, elles ont souvent recours à des **référentiels internationaux ou d'initiatives sectorielles**² et certaines se font accompagner par des **sociétés extérieures spécialisées**, surtout en ce qui concerne les audits tierce partie (audit indépendants réalisés par des sociétés d'évaluation de conformité comme Bureau Veritas ou Intertek). Ces actions sont parfois déployées en collaboration avec des parties prenantes ou dans le cadre de démarches sectorielles pour mutualiser les efforts et les coûts.

Au-delà de ces mesures et de ces processus, certaines entreprises développent **des actions spécifiques sur la question du recrutement responsable, du salaire décent**, ainsi qu'à l'égard de certaines catégories de prestataires considérées comme les plus à risques (*voir des exemples dans la partie annexe : contributions des entreprises*).

Les entreprises s'organisent dans le cadre d'**initiatives collaboratives**, pour partager leurs pratiques avec leurs pairs, renforcer leur influence collective et réfléchir à des solutions communes. Ces initiatives accompagnent les entreprises dans la mise en œuvre opérationnelle des démarches (*voir annexe : les initiatives collaboratives d'entreprises*).

2. Les difficultés rencontrées par les entreprises

Les entreprises partagent le constat que les risques de travail des enfants, travail forcé, esclavage moderne et traite des êtres humains sont encore insuffisamment connus de tous les acteurs de la chaîne d'approvisionnement, qu'ils soient PME, ETI ou entreprise multinationale.

Les entreprises se questionnent aussi sur les référentiels et les sources de données fiables à utiliser pour établir leurs cartographies des risques.

De très nombreux groupes décrivent la **difficulté d'atteindre des rangs de fournisseurs ou sous-traitants** au-delà du rang 1. Pour certaines matières premières (par exemple le cobalt), **les interlocuteurs de la chaîne d'approvisionnement (traders) changent en permanence**, et la cartographie des chaînes de valeur et donc des risques associés est difficile à établir. Aussi, quand on s'approche des mines, les portes se ferment ou s'ouvrent difficilement. Les négociations pour conduire des audits sont tellement longues qu'elles permettent aux exploitants des mines d'anticiper un audit à venir et d'éviter le constat d'irrégularités le jour J, sans véritablement changer ses pratiques

De même dans certains pays/régions, il peut être difficile pour une entreprise d'agir seule contre des pratiques institutionnalisées ou courantes. Même les plus grandes entreprises internationales peuvent avoir des volumes d'activités réduits dans certaines de ces localisations, ce qui limite leur capacité d'influence sur un écosystème donné. Le concours de l'ensemble des parties prenantes est alors clé pour pouvoir agir de manière effective sur ces risques (autorités publiques, organisations internationales, fédérations professionnelles et syndicats au niveau local et international, communautés des entreprises, organisations non gouvernementales...).

² tels que ceux développés par [ICS](#), le [RBA Validated Audit Process](#) (VAP), le [programme BSCI d'amfori](#), les [référentiels SEDEX/SMETA etc.](#)

Certaines parties prenantes attendent des grands groupes qu'ils aillent jusqu'au bout de leur chaîne d'approvisionnement alors que cela est très complexe, voir dans la pratique impossible pour certains secteurs. **Une approche ciblée par les risques est indispensable. Les risques étant évolutifs, les entreprises ne sont jamais tout à fait certaines d'avoir mis en place les bons plans d'actions et déployé les bons outils.** Les audits sont un bon outil mais pas suffisant ; il faut donc mettre à jour régulièrement la cartographie des risques et développer des outils complémentaires.

Les retours d'expérience des entreprises montrent également que les risques liés à certaines prestations, comme les prestations de service, ne peuvent être maîtrisés par des mesures traditionnelles, alors même que des risques de travail forcé ou de travail des enfants existent. Par exemple, **il est beaucoup plus difficile d'appréhender des prestataires de services** qui sont mobiles et/ou présents sur les sites mêmes de leurs clients. Les entreprises ont identifié ces catégories de prestations comme à risque et travaillent sur le développement de mesures de gestion des risques (notamment via les initiatives collaboratives).

Quant au suivi des mesures déployées, les entreprises mentionnent **l'importance des mécanismes d'alerte**, qu'ils soient dédiés à ces questions, ou communs aux autres sujets de conformité / éthique. L'importance est surtout la lisibilité et l'accessibilité pour les populations concernées, qui ne maîtrisent pas toujours les outils informatiques ou la langue utilisée pour présenter les lignes d'alerte ; de nouveaux outils, type *workers voice*, se développent pour permettre de faire remonter des informations directement des parties prenantes concernées.

Certaines entreprises hésitent à être davantage transparentes sur leurs actions et les difficultés de mise en œuvre qu'elles rencontrent, craignant d'être publiquement mises en cause, alors même que l'effectivité de leur démarche nécessite une collaboration avec l'ensemble des parties prenantes.

3. Les voies de progrès : tous se mobiliser !

Devant la complexité de ce sujet et la publication des derniers chiffres alarmants de l'OIT, l'action et la coopération de toutes les parties prenantes à tous les niveaux (local, national, international...) sont nécessaires. L'atteinte de la cible 8.7 ne sera possible que si les enjeux du travail des enfants, du travail forcé et de l'esclavage moderne sont compris de tous, au-delà de l'aspect réglementaire.

Les entreprises ont formulé des propositions pour contribuer à l'atteinte de la cible 8.7 avec l'aide des autres parties prenantes, dans un esprit d'amélioration continue et de meilleure appropriation des enjeux. Le ruissellement des bonnes pratiques des grands groupes vers leurs fournisseurs et sous-traitants a été souligné comme important.

3.1. Des entreprises

- Poursuivre la sensibilisation des entreprises, surtout des PME en aval des chaînes de valeur
- Développer davantage la coopération entre entreprises à l'intérieur d'un secteur ou entre secteurs pour améliorer cette nécessaire pédagogie et appropriation des enjeux
- Des initiatives multi-parties prenantes, des projets pilotes associant l'ensemble des acteurs existent déjà au niveau national ou international mais ils gagneraient à être renforcés, partagés, dupliqués afin de bénéficier les uns des autres des avancées déjà réalisées
- A l'intérieur des entreprises l'engagement du dirigeant de l'entreprise et de tous les départements et fonctions concernés est important, ainsi que la sensibilisation de tous
- Davantage de ressources et moyens devraient être mis en œuvre

3.2. Des pouvoirs publics et administrations françaises

Un cadre réglementaire national stable

Le cadre juridique français est riche et gagnerait à être stabilisé pour être assimilé par les acteurs des chaînes de valeur et afin d'éviter une insécurité juridique pour les entreprises : l'appropriation des risques et la mise en œuvre d'actions nécessitent du temps.

Un cadre législatif européen qui s'inscrit en cohérence avec notre cadre national actuel

Nous soutenons la nécessité d'un cadre législatif européen en matière de devoir de vigilance afin d'évoluer dans un environnement juridique semblable à celui de nos concurrents tout en considérant que celui-ci doit tenir compte de la complexité des enjeux, avec des obligations délimitées. Il est nécessaire de veiller à une cohérence entre ce cadre européen et le cadre national afin d'éviter toute contradiction entre les obligations légales et une fragmentation de ces dernières.

Toutes les entreprises sont responsables mais toutes ne doivent pas être redevables des mêmes obligations ; les PME qui constituent l'essentiel des économies et des chaînes d'approvisionnement mondiales ne devraient être soumises qu'à des obligations limitées, adaptées à leur capacité technique et opérationnelle.

Une cohérence des initiatives, politiques publiques des différents ministères et une exemplarité des acteurs publics (AFD, Business France...)

L'initiative *France pays pionnier* en cours permet de réaliser cet état des lieux et de constater la multitude de politiques publiques déjà mises en œuvre. Les différents Ministères impliqués doivent poursuivre leurs travaux en cohérence.

Par ailleurs ces actions et politiques menées au niveau national doivent être portées par l'Etat dans ses relations avec les autres pays ; les accords commerciaux et d'investissement conclus avec certains pays tiers de l'UE doivent continuer de promouvoir des engagements en matière

d'éradication du travail forcé ou du travail des enfants sur leur territoire en se fondant sur les conventions fondamentales de l'OIT.

Comme il l'est demandé aux entreprises, une attitude d'exemplarité est souhaitable de la part des acteurs publics, notamment dans la prévention des risques et dans la commande publique.

Une aide opérationnelle au niveau national

Les entreprises, notamment les PME, sont favorables à l'idée de pouvoir solliciter un service opérationnel ou *Helpdesk* missionné pour les aider à identifier, comprendre et prévenir les risques à l'image de ce qui a été mis en place dans d'autres pays.

- *A titre d'exemple, l'agence allemande pour l'économie et le développement propose un « [Helpdesk Wirtschaft & Menschenrechte](#) » qui offre un soutien et des conseils à titre gratuit et confidentiel aux entreprises de toute taille pour les aider à mettre en œuvre le devoir de vigilance au long de leur chaîne d'approvisionnement. Cet outil fait partie du plan national allemand (NAP) du gouvernement allemand relatif aux entreprises et droits de l'homme. Il permet à toute entreprise de prendre rendez-vous et de se faire conseiller sur l'identification des risques pour les droits de l'homme, les actions adaptées pour les atténuer ainsi que la mise en place de mécanismes de plainte extra-judiciaires.*
- *Un autre outil mis à disposition des entreprises allemandes est le « [CSR Risiko-Check](#) », également disponible gratuitement en accès libre. Il permet d'accéder à une cartographie des risques environnementaux, sociaux et de gouvernance en fonction de produits, services et zones géographiques.*
- *Concernant les données relatives au pays, le département d'état américain publie chaque année des rapports sur l'état des droits de l'homme dans les différents pays ; ces rapports constituent à ce jour l'une des seules sources publiques et mises à jour annuellement comportant un focus sur les droits de l'homme avec un axe fort sur la question des conditions de travail et autres sujets liés aux entreprises et aux droits de l'homme. La disponibilité de ce type de rapport/analyse au niveau français ou européen serait un atout pour accompagner les entreprises européennes dans leur devoir de vigilance.*
- *La structuration de projets coordonnés avec les parties prenantes afin de valider les dispositifs relatifs au devoir de vigilance sur l'exemple du projet Covenant développé aux Pays-Bas est un exemple intéressant <https://www.ser.nl/en/publications/publications/2016/agreement-sustainable-garment-textile.aspx>*

Les entreprises sont également preneuses d'une base de documents de référence, avec une sélection de conventions, guides de références existant au plans sectoriels et géographiques, comme les guides de l'OCDE.

Le cadre de référence développé par Ressources Humaines Sans Frontière permettant d'identifier et d'évaluer les risques et trouver des personnes en situation de travail forcé et de travail des enfants dans une chaîne d'approvisionnement est un outil d'aide précieux et pertinent.

Une base de données commune, en open data, pour aider les entreprises à identifier les acteurs à risques

Les entreprises demandent à avoir un accès facilité à différentes sources d'information pour leur permettre d'analyser et d'évaluer les risques dans les différents pays et secteurs. Une base de données au niveau européen ou international, d'acteurs déjà condamnés par des tribunaux, ou connus pour avoir récidivé, aiderait à orienter les audits et les actions des entreprises.

Le besoin de transparence et de traçabilité dans les filières est primordial ; il doit s'accompagner d'un travail préalable sur les outils et méthodes d'identification afin de permettre la communication d'informations mises à jour et fiables. La qualification des usines au niveau des rangs de sous-traitances et l'identification des processus de production pour chaque entité de sous-traitance est un travail majeur de cartographie qui doit être relié aux risques sociaux et environnementaux identifiés à la fois au niveau des pays, produits et processus.

Un accompagnement opérationnel des entreprises via le réseau des Ambassades, particulièrement dans les pays à risque

Le réseau diplomatique français, très orienté vers la diplomatie économique et ayant identifié les acteurs clés dans le pays (administrations, autorités, agences indépendantes, associations, organisations internationales, ONG...), devrait travailler en contact étroit avec les entreprises afin de faciliter des coopérations multi-parties prenantes. Ces coopérations sauront relever les défis du travail forcé et du travail des enfants mieux que l'action d'une entreprise seule. L'influence des Ambassades françaises auprès des autorités locales pourrait ainsi viser concrètement l'amélioration des pratiques des différents acteurs concernés.

Les Ambassades françaises devraient former au moins une partie de leur personnel sur les risques susceptibles d'exister dans les pays de leur affectation en matière de droits humains, travail forcé et travail des enfants. Ces personnes formées sur les risques spécifiques de leurs pays devraient animer de manière proactive un réseau d'échange de bonnes pratiques et d'accompagnement des entreprises françaises opérant dans le pays en question.

3.3. Des organisations européennes et internationales (OEI)

Rôle d'influence pour soutenir les Etats à faible gouvernance et les faire progresser pour devenir de véritables Etats de droit

Les OEI devraient renforcer leur soutien aux Etats à mettre en place un système judiciaire indépendant, intègre et doté des moyens suffisants, *condition sine qua non* pour le respect des droits humains ; à réduire l'économie informelle ; à ratifier les conventions fondamentales de l'OIT et à les transposer en droit interne.

Rôle d'assistance des bureaux locaux des organisations internationales et européennes

Ces bureaux devraient travailler en lien étroit avec les entreprises pour la mise en œuvre de plans d'action. Un partage facilité des documents, rapports, études utiles pour les entreprises devrait être mis en place.

Rendre facilement accessibles des financements

Des financements devraient être facilement accessibles pour accompagner les projets visant à prévenir et remédier aux risques identifiés via des audits notamment.

3.4. Collaboration avec les partenaires sociaux à tous les niveaux de l'entreprise

Être des acteurs engagés sur ces sujets

Les représentants du personnel et les organisations syndicales présentes dans les entreprises et leur réseau, surtout dans les pays à risque peuvent jouer un rôle d'alerte mais aussi de relais d'information. **Des engagements d'actions et des collaborations peuvent être développés, via le dialogue social, à tous les niveaux de l'entreprise, pour accompagner les démarches des entreprises.**

Il convient de souligner et de promouvoir, y compris sur le plan international, **le rôle important des accords-cadres mondiaux** dont la majorité est signée par les entreprises françaises. Ils contiennent généralement des clauses sur des mécanismes de médiation et de règlement des différends. La plupart prévoient un organe de suivi, partiaire ou bipartite, avec des représentants de l'entreprise et du syndicat, qui se réunit régulièrement pour veiller au respect de l'accord.

La dernière génération d'accords cadre inclue la question des fournisseurs et sous-traitants dans leur périmètre. Ces accords peuvent ainsi préciser les attentes de l'entreprise multinationale vis à vis de ses sous-traitants ou fournisseurs en matière de respect des droits sociaux fondamentaux. Concrètement, le respect des dispositions contenues dans ces accords

est une condition pour l'établissement ou la poursuite des relations commerciales avec un fournisseur ou un sous-traitant.

3.5. Collaboration avec les associations et les ONG

Certaines entreprises échangent ou travaillent avec des associations ou des ONG ayant développé une expertise sur ces sujets au niveau local, national ou global ; toute coopération est souhaitable si ces acteurs sont apporteurs de solutions et engagent une coopération constructive, qui implique la prise en compte de la réalité et des contraintes opérationnelles des acteurs économiques.

Partie 2 : contribution séparée du « LAB 8.7 »

Le « LAB 8.7 » : un exemple français unique de partenariat alliant pouvoirs publics, entreprises³ et ONG de terrain pour atteindre la cible 8.7

Les politiques actuelles de prévention des risques dans les chaînes d'approvisionnement sont conçues pour prévenir les risques pour les entreprises elles-mêmes en garantissant la conformité de leurs comportements à des normes externes (les législations en vigueur) ou à des référentiels internes publiés (chartes éthiques, mission d'entreprise, déclarations de principes et de valeurs, codes de bonne conduite...). L'expérience montre que cette approche, pour réussir à réduire les risques pour les entreprises, ne parvient pas à faire régresser le travail des enfants et le travail forcé.

Les politiques de conformité actuelles sont nécessaires, et il ne s'agit pas de les remettre en cause, mais elles sont insuffisantes face aux phénomènes de travail des enfants et de travail forcé. Les mécanismes en place sont plus complexes qu'un simple manque d'information ou de règle qu'il suffit d'établir pour que tout rentre dans l'ordre. La mise en conformité seule a même des effets contre-productifs sur le travail des enfants et le travail forcé : elle pousse les enfants dans des chaînes moins scrupuleuses et développe l'imagination des employeurs et des réseaux de recrutement pour dissimuler leurs pratiques abusives mais toujours lucratives. La mise en conformité seule ne résout pas les causes de ces phénomènes.

Pourtant les entreprises font partie de la solution. Avec les pouvoirs publics et la société civile, elles peuvent contribuer à réduire durablement les risques pour les travailleurs et les enfants et ainsi répondre à leur besoin légitime de limiter les risques pour elles-mêmes. Tel est l'esprit – et d'ailleurs la lettre - de la loi sur le devoir de vigilance : le plan de vigilance doit viser à protéger les personnes avant même de protéger l'entreprise des rigueurs de la loi.

C'est le pari du programme « Lab 8.7 ».

Depuis 2020, le partenariat entre RHSF et le ministère de l'Europe et des affaires étrangères a accéléré la mise en œuvre d'un programme d'incubation de solutions de prévention du travail des enfants et du travail forcé, le Lab 8.7. Il réunit pouvoirs publics, entreprises et ONG de terrain sur des projets concrets pour expérimenter des solutions systémiques. Chaque acteur contribue avec l'objectif partagé de réduire la vulnérabilité des personnes au travail des

³ Les propositions du Lab 8.7 n'engagent pas l'ensemble des entreprises mais seulement ses entreprises adhérentes.

enfants et au travail forcé, tout en comprenant les intérêts légitimes de chacun. Le Lab 8.7 intègre l'évaluation de l'efficacité des solutions expérimentées, non sur la disparition, illusoire à court terme, de toute forme de travail des enfants ou de travail forcé, mais sur les progrès réalisés pour les personnes vulnérables au travail des enfants et au travail forcé, dans une perspective d'amélioration continue.

1. L'action actuelle du Lab 8.7

Le « Lab 8.7 » donne l'exemple d'un partenariat indispensable entre pouvoirs publics, entreprises et société civile pour atteindre la cible 8.7 des ODD et s'inscrit alors parfaitement dans la dynamique des pays pionniers de l'Alliance 8.7.

Parmi les actions attendues d'un « pays pionnier »	Actions du programme LAB 8.7
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Entreprendre des actions innovantes.</i> • <i>Permettre la rencontre des principales parties prenantes.</i> • <i>Fournir le soutien nécessaire à l'accélération des actions dans d'autres pays.</i> • <i>Inclure des repères clairs afférents aux progrès pouvant être évalués (...) et éviter la détermination d'objectifs trop rigide.</i> 	Tester des solutions avec un site (usine/exploitation) et ses partenaires
	Coopérer avec le gouvernement français, les gouvernements des pays hébergeant les expérimentations, les organisations représentatives de la société civile dont les ONG locales
	<p>Analyser la faisabilité opérationnelle pour toutes les parties.</p> <p>Mesurer les résultats obtenus vis-à-vis des personnes vulnérables au travail des enfants et au travail forcé.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Partager des bonnes pratiques pour accélérer le progrès en ce qui concerne la réalisation de la cible 8.7</i> 	Mutualiser les expériences et les connaissances pour modéliser des solutions opérationnelles et transmissibles
	Assurer le transfert de connaissance nécessaire pour que toutes les parties puissent dialoguer et coconstruire des solutions autour d'une compréhension commune des situations et des enjeux.

1.1. Le renforcement de la capacité des parties prenantes à agir chacune à leur niveau et à dialoguer ensemble

Le point de départ de toute appréhension de la réalité du travail des enfants et du travail forcé est sa très grande complexité. Connaître et admettre cette complexité est le préalable de toute connaissance du phénomène et donc de toute politique, et exclut toute approche manichéenne et toute solution simple.

Comment chaque partie prenante de ces phénomènes peut-elle faire levier de changement ? Gouvernements, entreprises et représentants de la société civile doivent partager une même compréhension des situations et des enjeux pour proposer des actions qui prennent en compte les intérêts légitimes de chacun et sont cohérentes entre elles.

Dans cette perspective, le programme Lab 8.7 a déjà permis de :

1. Renforcer la capacité des entreprises

Les entreprises qui ont rejoint le Lab 8.7 ont reçu une formation de base sur la prévention des risques de travail des enfants et de travail forcé, participent à une session mensuelle d'analyse et d'échanges sur l'actualité de ces phénomènes dans le monde et ont l'opportunité d'analyser leurs pratiques actuelles à partir du cadre de référence RHSF.

RHSF a formalisé ses connaissances et ses expériences des risques de travail des enfants et de travail forcé dans des cartes-pays axées sur les vigilances et les acteurs locaux pour mieux identifier les risques.

2. Renforcer la capacité des agents du gouvernement français

Le MEAE a mis en contact en septembre 2020 RHSF avec plusieurs chefs de postes (Chine, Malaisie, Costa Rica, Nicaragua, Egypte, Indonésie, Népal, Philippines, Bulgarie, Australie, RP Genève) pour les sensibiliser aux phénomènes de travail des enfants et de travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement, et particulièrement dans leur contexte local. Cette sensibilisation a été l'occasion de présenter le partenariat entre RHSF et le MEAE ainsi qu'une lecture des enjeux de la présidence française de l'Alliance 8.7.

Une formation de base sur les risques de travail des enfants et de travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement a été ensuite dispensée à des agents du MEAE, incluant ceux des postes à l'étranger, ainsi qu'à l'APE (ministère de l'économie), à l'INC (ministère de l'économie), et au député Dominique Potier, porteur de la loi sur le devoir de vigilance.

La DRH du MEAE a souligné les retours très positifs de ces formations et des demandes ont été émises pour approfondir le sujet.

3. Renforcer la capacité d'ONG locales dans des pays à risque

Deux ONG en Asie, apportant un soutien aux travailleurs ayant subi des abus, ont été intégrées aux analyses des risques de travail des enfants et de travail forcé dans des entreprises locales. Cette intégration a permis à chaque ONG de mieux comprendre les interactions entre les pratiques de l'entreprise et les facteurs de risque externes à l'entreprise (opportunités d'emploi dans les pays d'origine des travailleurs, niveau d'éducation et de qualification, etc.).

4. Faciliter le dialogue entre gouvernements, entreprises et société civile

En France, des rencontres ont été organisées entre des entreprises donneuses d'ordre et Madame Cormon Veyssières (MEAE) pour partager leurs enjeux respectifs et travailler sur un engagement des entreprises appuyé par plusieurs ministères.

En Malaisie, un dialogue a été établi entre l'ONG Tenaganita, représentant les intérêts des travailleurs, et une entreprise. Grâce à cette nouvelle coopération, la préparation d'un projet d'expérimentation est cours, piloté par RHSF dans le cadre du Lab 8.7 avec l'appui de l'Ambassade de France en Malaisie.

A Taïwan, une entente a été initiée entre l'ONG Serve The People Association, représentant les intérêts des travailleurs migrants, et le gouvernement local pour partager les constats sur l'exposition au travail forcé des ouvriers migrants et le rôle des agences de recrutement. Ce dialogue a permis de valider le principe d'expérimenter un niveau supérieur d'agrément des agences de recrutement basé sur les principes du recrutement équitable établis par l'OIT.

1.2. La mobilisation des parties prenantes sur des projets communs qui visent l'amélioration durable pour les populations vulnérables au travail des enfants et au travail forcé

RHSF et les postes à l'étranger se sont appuyés sur leur coopération pour identifier des opportunités d'action dans des territoires à risque, associant entreprises et ONG locales.

Chine

Projet de coopération avec le gouvernement chinois sur le thème de l'apprentissage des jeunes

Le programme Lab 8.7 prévoit l'expérimentation en Chine d'un système d'apprentissage pour les jeunes de moins de 18 ans qui permettrait de traiter plusieurs dimensions du risque de travail des enfants, sans le nommer. **L'Ambassade de France en Chine** est ouverte à explorer les opportunités d'intégrer cet axe de travail dans la réflexion menée actuellement avec la Chine sur l'apprentissage.

Chine

Projet de coopération avec des entreprises chinoises et françaises sur le thème de la vulnérabilité des minorités

Le programme Lab 8.7 prévoit la construction d'un projet de recrutement équitable avec des entreprises partenaires chinoises et françaises pour intégrer la situation des minorités aux problèmes de recrutement de la main d'œuvre peu qualifiée en Chine. **L'Ambassade** prévoit d'y apporter son soutien, notamment pour trouver les voies les plus appropriées pour mobiliser les autorités locales et sensibiliser les entreprises aux risques de conditions de travail indécentes, voire les associer à des projets d'expérimentation.

Malaisie / Népal / Indonésie

Projet de mise en œuvre des principes du recrutement équitable en partenariat avec l'AFD

Dans la continuité des actions de terrain menées dans le cadre du programme Lab 8.7, RHSF, soutenue par l'AFD, lance fin 2021 un projet multi-pays Malaisie / Népal / Indonésie. Il vise,

entre autres objectifs, à tester une solution pour prévenir le risque de travail forcé auquel les travailleurs népalais et indonésiens sont exposés en Malaisie. La nature systémique des problèmes est un vrai défi à relever. Seule une coopération étroite avec les autorités de chaque pays permettrait de les traiter de façon efficace et durable. Une entreprise française s'est déjà portée volontaire pour tester ces solutions de prévention prochainement mises en œuvre sur les couloirs de recrutement Népal - Malaisie et Indonésie - Malaisie.

La coopération avec l'Ambassade de France au Népal a permis d'identifier un axe de travail et une porte d'entrée possible vers le gouvernement népalais. L'ambassade a souligné que le niveau de qualification des travailleurs népalais constituait un axe de travail important pour le gouvernement local qui voit baisser la compétitivité de sa main d'œuvre au niveau international. Par ailleurs, l'ancien ministre du travail, Gokarna Bista, qui a quitté le gouvernement en novembre 2020 et qui a particulièrement œuvré en faveur de la protection des migrants népalais, pourrait guider vers les bons points de contact au sein du Ministry of Labour, Employment and Social Security.

La coopération avec l'Ambassade de France en Indonésie prévoit l'introduction de RHSF auprès des autorités locales en lien avec les projets de filière de recrutement équitable (Indonésie → Malaisie, mais aussi Indonésie → Taïwan). L'objectif est d'expliquer l'objet du projet (suivre de bout en bout le recrutement de travailleuses en Indonésie pour un emploi en usine en Malaisie via une filière de recrutement les protégeant de la servitude pour dettes) au Ministry of Manpower and Transmigration et identifier dans quelle mesure il peut être complémentaire des initiatives déjà portées par le gouvernement indonésien.

Australie et Pacifique

Synergie des initiatives françaises et australiennes de lutte contre l'esclavage moderne

L'ambassade de France en Australie s'implique avec RHSF pour construire une coopération avec le gouvernement australien. Une première mise en relation avec le DFAT (*Department of Foreign Affairs and Trade*), qui consacre une partie de ses financements à la lutte contre l'esclavage moderne, a été organisée. L'entretien avec leurs services a permis de présenter la démarche expérimentale conjointe et explorer des axes de collaboration entre la France et l'Australie, notamment sur la prévention du travail forcé auquel les travailleurs peu qualifiés des îles du Pacifique peuvent être exposés. Les deux pays ont à cœur que les programmes de migration de la main d'œuvre visant à renforcer le développement de la région Pacifique s'inscrivent dans une dynamique de réelle opportunité pour les populations et non de vulnérabilité pour certaines.

Une réunion de travail avec la police des frontières (ABF) et le bureau du Pacifique est prévue en 2021 pour comprendre les pratiques de vigilance déjà mises en œuvre par l'Australie concernant l'exposition au travail forcé des travailleurs du Pacifique.

Costa Rica / Nicaragua

Projet de mise en œuvre des principes du recrutement équitable en partenariat avec l'AFD

Dans la continuité des actions de terrain menées dans le cadre du programme Lab 8.7, RHSF, soutenue par l'AFD, lance début 2022 un projet multi-pays Costa Rica / Nicaragua. Il vise, entre autres objectifs, à tester une solution pour prévenir le risque de travail des enfants auquel les

communautés agricoles sont exposées au Costa Rica. Il prévoit également d'étudier le couloir de recrutement Nicaragua - Costa Rica emprunté par des populations de travailleurs agricoles et leurs familles.

Une entreprise française s'est déjà portée volontaire pour tester ces solutions de prévention prochainement mises en œuvre au Costa Rica.

La coopération avec l'Ambassade de France au Costa Rica facilite les mises en relations de l'équipe projet avec tous les acteurs locaux, gouvernementaux mais aussi universitaires et associatifs. Le Costa Rica s'est engagé, comme la France, à être pays pionnier, ce qui assure une impulsion particulière du gouvernement local.

La coopération avec l'Ambassade de France au Nicaragua a identifié des synergies possibles avec le projet de la chambre de commerce franco-nicaraguayenne pour former les migrants dans l'agriculture, intégrant les techniques d'avenir, dans le cadre du projet en cours.

France

Projet de mise en œuvre des principes du recrutement équitable dans le secteur agricole

Des entreprises motrices sur la pratique agricole durable expérimentent en France avec RHSF, les communautés de communes de Grasse et Dax et les écoles agricoles, un groupement d'excellence sociale et environnementale. L'objectif du projet est d'expérimenter des emplois durables de manutention agricole qui véhiculent respect de la terre et des hommes et fierté des ouvriers et des exploitants.

2. Propositions d'actions complémentaires

2.1. Mettre à disposition des acteurs français une documentation sur les risques de travail des enfants et de travail forcé dans les pays

Pour poursuivre les efforts de renforcement de capacité déjà entrepris dans le cadre du programme Lab 8.7, il devient incontournable de produire et maintenir **une base de cartes-pays sur le travail des enfants et le travail forcé**, enrichies des expériences menées sur le terrain. Cette base doit aider :

- Les agents du MEAE à l'étranger à accompagner les entreprises localement.
- Les entreprises à cartographier les risques associés à leurs activités.

Il faut souligner que les entreprises s'appuient aujourd'hui majoritairement sur des fournisseurs privés de données qui traduisent les risques de travail des enfants et de travail forcé en coefficients. La compétence d'analyse des situations dans les pays et les secteurs n'est donc pas transmise, quand elle existe. La réduction de la gestion des risques à la seule manipulation de coefficients doit alerter les pouvoirs publics sur l'appropriation de la loi française sur le devoir de vigilance des entreprises et sur la nécessité de mettre à disposition des ressources alternatives et accessibles, élaborées dans l'intérêt des populations à protéger, pour l'usage de tous les acteurs de la chaîne de valeur.

La Direction des Ressources Humaines du MEAE envisage également la création de modules vidéo pour diffuser plus largement au sein des ministères les bases de la prévention du travail

des enfants et du travail forcé. Des formations plus approfondies pour les agents postés dans les pays à risque doivent permettre par ailleurs leur capacité d'une part à accompagner les entreprises localement et d'autre part à identifier des pistes de langage pour travailler sur des coopérations avec les gouvernements locaux.

2.2. Tester un cadre de référence dédié à la prévention du travail des enfants et du travail forcé dans la chaîne d'approvisionnement, appropriable par tous les acteurs

Les cadres de référence existants (conventions de l'OIT, principes directeurs des Nations unies et de l'OCDE vis-à-vis des entreprises, etc.) définissent des règles et des normes dont l'application à la lettre ne permet pas encore de répondre complètement à la complexité des phénomènes du travail des enfants et du travail forcé sur le terrain.

La compréhension des liens de cause à effet est encore peu diffusée. Les acteurs de la prévention du travail des enfants et du travail forcé, au premier rang desquels les entreprises, ont besoin d'être guidés pour appliquer les cadres de référence existants.

A partir des travaux du Lab 8.7, incluant sa coopération avec l'OIT, RHSF a consolidé un **cadre de référence dédié à la prévention du travail des enfants et du travail forcé** qui explique comment utiliser de façon pragmatique la loi sur le devoir de vigilance des entreprises, en cohérence avec les cadres de référence existants.

Il peut permettre à chacun de se référer à une démarche unique et construite pour faire évoluer les pratiques de prévention. Il peut servir en transversal à tous les ministères, ainsi qu'à tous les acteurs de la chaîne d'approvisionnement.

Il peut permettre de guider et d'évaluer les progrès accomplis vis-à-vis des personnes vulnérables au travail des enfants et au travail forcé, plutôt que suivre une logique de sanction sur de la conformité qui, seule, n'a pas montré d'amélioration de la situation des personnes.

A titre exploratoire, RHSF a partagé son cadre de référence avec les entreprises partenaires du Lab 8.7, les entreprises membres de l'association EDH, l'INC et le fera ces prochains mois avec les investisseurs privés et publics, notamment l'APE.

Ce premier partage permet d'identifier et lever les obstacles à son application.

Les entreprises ont intérêt à expérimenter un cadre de référence dédié

- Le cadre de référence proposé est fondé sur une méthode qu'elles connaissent, la démarche prescrite par la loi française sur le devoir de vigilance des entreprises. Ce n'est donc pas une méthode de plus imposée par le gouvernement mais un approfondissement de ce qui existe.
- Le cadre de référence proposé est pragmatique. Il est travaillé avec des entreprises volontaires pour concilier rappel des cadres de référence existants sur le respect des droits humains, compréhension de la spécificité du travail des enfants et du travail forcé et guide d'application sur le terrain.
- Le cadre de référence proposé intègre déjà le projet de législation européenne sur le devoir de vigilance des entreprises qui va plus loin que la loi française.
- Le cadre de référence proposé peut être adapté à chaque filière. Il intègre déjà la spécificité du secteur agricole, terreau en France comme ailleurs du travail des enfants, du travail forcé et plus largement des conditions indécentes du travail.

- Le cadre de référence proposé offre aux entreprises une base de coopération avec les ONG : les parties prenantes peuvent ainsi partager une vision commune et concrète de la prévention du travail des enfants et du travail forcé et coordonner leurs actions à partir des mêmes repères. Ainsi peut-il contribuer à cadrer les réunions parties prenantes qui se multiplient à l'initiative des entreprises depuis la promulgation en France de la loi sur le devoir de vigilance.
- Le cadre de référence proposé encourage les différents acteurs à tester des solutions de prévention en complémentarité, pour agir de façon systémique. Les entreprises identifient mieux leur rôle et comment mobiliser les autres acteurs dans le leur.

Le gouvernement a intérêt à expérimenter un cadre de référence dédié

- Le cadre de référence proposé aide les entreprises à s'approprier la loi française sur le devoir de vigilance. Il propose une grille pour évaluer la cohérence de la politique de prévention de l'entreprise avec la loi.
- Le cadre de référence proposé répond déjà à la future loi européenne.
- Le cadre de référence proposé peut servir de base pour évaluer les projets soumis à la loi sur le développement.
- Le cadre de référence proposé répond à l'action de la France pays pionnier : « le plan [de travail] devrait inclure des repères clairs afférents aux progrès pouvant être évalués, ceux-ci seront ajustés de manière flexible grâce à un examen régulier visant à éviter la détermination d'objectifs trop rigides ».
- Le cadre de référence proposé peut servir à orienter et piloter les contreparties du plan de relance. Il permet d'évaluer les progrès réalisés par les entreprises.
- Le cadre de référence proposé peut guider les actions des postes à l'étranger sur le sujet de la lutte contre le travail des enfants et le travail forcé.

2.3. Tester l'opportunité de créer un organisme référent sur la prévention du travail des enfants et du travail forcé en engageant une démarche unique avec des entreprises pionnières

Pour avancer concrètement sur la prévention du travail des enfants et du travail forcé, il manque un organisme référent qui fournit :

- **L'accès à un accompagnement expert** des phénomènes pour l'ensemble des parties prenantes des chaînes de valeur afin qu'elles s'approprient les sujets et les enjeux. Cet accompagnement comprend la formation, le support à l'analyse, le support à la mise en œuvre de la vigilance des entreprises. Il s'adresse autant aux entreprises, aux groupes consommateurs qu'aux services du gouvernement.
- **L'accès à un espace de médiation** permettant aux parties prenantes de travailler ensemble sur l'atténuation des incidences, qui nécessite une compétence encore rare et du temps, avant d'aller vers l'action judiciaire.

Pour concrétiser ce projet d'organisme référent, RHSF propose d'abord d'expérimenter l'initiative dans le cadre du programme Lab 8.7.

Concrètement, cela implique :

1. **L'engagement de dirigeants d'entreprises pionnières** à tester le cadre de référence dédié à la prévention du travail des enfants et du travail forcé, avec le soutien du Lab 8.7.

2. **L'engagement du ministère de l'Europe et des affaires étrangères** à renforcer son programme partenarial Lab 8.7. Cela inclut de poursuivre le renforcement des capacités de ses agents pour accompagner les entreprises pionnières dans les pays à risque.
3. **L'engagement de RHSF à mettre à disposition** de l'initiative toutes les ressources et les coopérations déjà capitalisées au sein du Lab 8.7, programme déjà opérationnel :
 - Un groupe de travail qui reçoit la **confiance** des entreprises, qui peuvent ainsi ouvrir les portes de leur chaîne de sous-traitance, présenter leur projet et leurs problèmes, sans jugement. C'est une **condition nécessaire** pour pouvoir collecter et mutualiser les enseignements destinés ensuite à alimenter la plateforme RSE, ou tout organisme gouvernemental mis en place pour suivre les progrès de la France pays pionnier.
 - Un groupe de travail qui traite les situations de terrain et facilite le dialogue entre entreprises, gouvernement et ONG locales, avec le soutien des institutions internationales comme l'OIT sur des points précis.
 - Des formations déjà testées auprès du MEAE, dont les postes à l'étranger, et des entreprises.
 - Des outils accessibles, comme les cartes de vigilance par pays.

Une telle initiative, et ensuite l'organisme référent, devrait pouvoir être cofinancée par les entreprises qui s'engagent, en fonction de leur taille, et le gouvernement français, tout en gardant sur sa gouvernance une autonomie comparable à celle des établissements d'utilité publique.

Annexe 1 - Présentation des réseaux d'entreprises

Association française des entreprises privées - AFEP

L'AFEP (Association française des entreprises privées) est une association représentant plus de 110 grands groupes privés exerçant leurs activités en France. Depuis plus de 35 ans, elle porte la voix des grandes entreprises auprès des décideurs publics français et européens.

Business For Inclusive Growth - B4IG

Lancée au **Sommet du G7 de Biarritz** en août 2019, l'initiative B4IG (Business For Inclusive Growth) est une coalition de présidents et directeurs généraux de grandes entreprises internationales engagées dans la **lutte contre les inégalités de revenus et d'opportunités**. Avec l'OCDE comme partenaire stratégique, B4IG coordonne son action avec les gouvernements pour faire progresser la croissance inclusive aussi bien au niveau mondial qu'au niveau local.

Entreprises pour les droits de l'Homme - EDH

L'association Entreprises pour les droits de l'Homme est un lieu d'échanges, de travaux et de propositions d'entreprises internationales pour une meilleure intégration des droits de l'homme dans les politiques et pratiques des entreprises. Comptant 24 entreprises françaises

de différents secteurs, elle est la seule association d'entreprises françaises spécialisées sur les droits de l'homme

Initiative for Compliance and Sustainability - ICS

ICS est une initiative multisectorielle qui a pour objet l'amélioration des conditions de travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. ICS est composée de 54 enseignes de détail dans les secteurs économiques du textile, de la chaussure, des produits électroniques, de l'alimentaire et de l'ameublement.

Le Lab 8.7 de Ressources Humaines Sans Frontières - RHSF

Etabli par RHSF avec le soutien d'entreprises engagées et du ministère français de l'Europe et des Affaires étrangères, le Lab 8.7 réunit des acteurs pionniers dans l'expérimentation de solutions opérationnelles pour prévenir le travail forcé et le travail des enfants.

L'ONG Ressources Humaines Sans Frontières (RHSF) a pour mission de prévenir les risques de travail des enfants, de travail forcé, et plus largement de travail indécent dans les chaînes de sous-traitance. Pour ce faire, elle expérimente des solutions pilotes de prévention avec les parties prenantes. Elle partage son expertise auprès de tous ceux qui œuvrent pour un travail décent tout au long des chaînes de sous-traitance (entreprises, acteurs publics, organisations de consommateurs, syndicats...).

Annexe 2 - Exemples de bonnes pratiques des entreprises

Table des matières des contributions d'entreprise :

- Contribution de BNP PARIBAS
- Contribution de L'OREAL
- Contribution de SANOFI
- Contribution de STMICROELECTRONICS
- Contribution de VINCI

Contribution de BNP PARIBAS

BNP Paribas place le respect et la promotion des droits humains au cœur de sa stratégie RSE.

Dans le cadre élargi de sa responsabilité sociale et afin d'assurer le respect des droits humains au sein de sa sphère d'influence, BNP Paribas s'est doté d'un cadre de politiques, procédures et outils adaptés, construits sur des référentiels internationalement reconnus, et répondant aux attentes du législateur dans les pays ayant promulgué des lois relatives à la responsabilité des entreprises en matière de respect des droits humains⁴.

A ce titre, le Groupe s'engage à respecter les normes relatives aux droits de l'homme, telles que définies dans la *Charte internationale des droits de l'homme (Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies ; Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, et Pacte international relatif aux droits civils et politiques)* et reconnaît les *8 Conventions Fondamentales* de l'Organisation Internationale du Travail. De plus, le Groupe

⁴ Modern Slavery Acts du Royaume Uni – 2015 – et d'Australie – 2019 –, Loi sur le devoir de vigilance des entreprises donneuses d'ordres en France – 2017.

soutient les *Principes Directeurs* des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits humains et les *Principes Directeurs* de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, conformément au cadre de référence « Protéger, Respecter, Réparer ».

En tant qu'institution financière majeure, soutenant de nombreux secteurs de l'économie mondiale, BNP Paribas est conscient que ses activités de financement et d'investissement peuvent être indirectement porteuses de risques dans le domaine des droits humains, y compris en termes de travail forcé et travail des enfants. Afin de sensibiliser ses clients sur ses enjeux et attentes en matière de respect des droits humains, BNP Paribas a publié sa *Charte des Relations Commerciales Responsables*, affirmant ainsi son souhait de s'engager avec des entreprises dont les pratiques commerciales reflètent un niveau élevé de gouvernance et de responsabilité en ce qui concerne les droits humains et les libertés fondamentales.

Le Groupe suit plusieurs règles d'investissement et de financement spécifiques pour s'assurer que les activités de ses clients n'ont pas d'impacts néfastes sur l'environnement et la société, et en particulier sur les droits humains, à différents niveaux (sectoriel, au niveau des entreprises clients ou au niveau des transactions). BNP Paribas dispose notamment d'une liste d'exclusion (comptant 1 271 entités à fin 2020), ainsi que d'une liste de surveillance (comptant 175 entités à fin 2020). Ces listes font l'objet d'une révision périodique pour intégrer de nouvelles situations impliquant des atteintes graves, envers notamment en matière de droits humains.

Préalablement à la promulgation de la loi relative au devoir de vigilance, BNP Paribas avait déjà mis en place des dispositifs de gestion des risques ESG (Environnement, Social et Gouvernance) relatifs à ses activités de financement et d'investissement, et couvrant entre autres sujets celui du respect des droits humains. Ces dispositifs s'articulent notamment autour :

- de l'élaboration de politiques de financement et d'investissement encadrant les secteurs présentant de forts risques ESG. Ces politiques, accessibles sur le site internet du Groupe, sont mises à jour en fonction des évolutions réglementaires, de leur anticipation et des remontées des équipes opérationnelles des métiers du Groupe ;
- du respect des Principes de l'Équateur pour les grands projets industriels et d'infrastructures. BNP Paribas est signataire depuis 2008 des Principes de l'Équateur : ils visent à éviter, minorer, atténuer ou compenser les impacts négatifs liés à de grands projets industriels ou d'infrastructure sur les communautés, les écosystèmes et le climat ;
- de l'intégration de critères ESG dans le processus de connaissance du client ;
- d'une intégration progressive des critères ESG dans les politiques de crédit et de notation ;
- du développement et de l'utilisation d'outils de gestion et de suivi de ces risques, qui comprennent des questionnaires spécifiques pour les activités présentant des risques saillants ;
- de formations aux dispositifs de gestion des risques ESG à destination des métiers de financement et des fonctions de contrôle ;
- d'un plan de contrôle opérationnel.

Dans le cas particulier d'atteintes graves supposées ou avérées aux droits humains par un client ou une entreprise de son portefeuille, le Groupe mène des due diligences approfondies et engage le dialogue avec l'entreprise concernée.

Afin de s'assurer que le dispositif existant est adapté aux exigences de la loi sur le devoir de vigilance, BNP Paribas s'appuie sur une cartographie des risques de ses clients, couvrant l'ensemble de leurs secteurs d'activité et de leurs pays d'implantation. Cet outil intègre les enjeux de droits humains à travers une analyse de plusieurs critères, et notamment le travail des enfants, le travail forcé, le trafic d'êtres humains et le non-respect des droits des communautés locales. Ces critères sont pondérés en fonction du secteur et de la géographie. Cette cartographie renforce ainsi la capacité des métiers et fonctions concernés à mettre en œuvre les mesures de vigilance approfondies les plus adaptées. Pour chaque secteur d'activité, les risques saillants liés aux droits humains et libertés fondamentales, à la santé et la sécurité des personnes et à l'environnement ont été définis selon une méthodologie de notation du niveau de gravité et d'occurrence de chaque risque, laquelle s'inspire du cadre de référence de reporting sur les *Principes Directeurs* des Nations Unies. Le niveau de risque inhérent à chaque secteur d'activité a ensuite été déterminé en fonction de la présence de risques saillants.

Un niveau de risque environnemental et social a été défini pour chaque pays d'implantation du Groupe sur la base de sources de référence provenant d'organisations internationales et d'ONG reconnues, telles que : l'Organisation Internationale du Travail, la Banque Mondiale, le Programme des Nations Unies pour l'Environnement, Human Rights Watch, Transparency International, et le World Resources Institute.

Les niveaux de risque inhérents aux secteurs d'activité et aux pays d'implantation ont ensuite été combinés pour considérer les entités légales clientes ayant un niveau de risque environnemental et social élevé.

La démarche de vigilance de BNP Paribas s'inscrit dans une volonté d'amélioration continue. À ce titre, le Groupe complétera lorsque nécessaire ses outils d'identification, de maîtrise et de pilotage des risques identifiés (par exemple à travers le déploiement de son ESG Action Plan en 2020) et en rendra compte chaque année de manière publique.

Contribution de L'ORÉAL

Lette d'Engagement éthique

Les Fournisseurs s'engagent à respecter les mêmes standards que ceux appliqués dans le Groupe. En particulier, les principaux Fournisseurs signent la Lettre d'Engagement éthique qui couvre ces règles applicables. De plus, les Fournisseurs susceptibles de présenter les risques les plus significatifs en raison de leur activité ou de leur implantation géographique, conformément à la Matrice des risques, peuvent faire l'objet d'un audit sur ces sujets. Le contenu des points qui seront audités est prévu dans la Lettre d'engagement.

Audits sociaux

La hiérarchisation des risques sert à renforcer les contrôles du respect des règles applicables, en définissant des moyens de contrôle du respect de ces règles adaptées aux risques, notamment une politique d'audits. D'autres moyens de contrôle sont également utilisés, comme le monitoring et l'évaluation des Fournisseurs réalisés par des sociétés tierces, comme Ecovadis.

La hiérarchisation des risques de non-respect des règles applicables a été établie en matière de Droits Humains, Libertés Fondamentales, Environnement, santé au travail et sécurité, selon une méthodologie qui prend en compte les paramètres suivants :

- Le pays d'implantation des sites du Fournisseur : un pays est considéré vulnérable en matière de Droits Humains et de Libertés Fondamentales, ainsi qu'en matière d'environnement, santé et sécurité, s'il remplit au moins l'un des critères suivants :
 1. le pays est classé « High risk » ou « Extreme risk » selon les critères du cabinet de consultants Verisk Maplecroft : 12 indices d'évaluation sont utilisés dans cette méthodologie et agrégés en une note unique comparée aux valeurs seuils fixées par Verisk Maplecroft;
 2. les résultats d'audits sociaux exécutés par L'Oréal dans le pays incluent des cas de Zero Tolerance ou Need Immediate Action (« NIA » notation correspondant aux non-conformités les plus sévères);
 3. les experts internes ou partenaires de L'Oréal (exemple : Ecovadis) recommandent de le considérer comme pays à auditer.
- Le secteur d'activité : chaque Fournisseur est associé à un domaine sectoriel selon une hiérarchie sous gouvernance des Achats.
- La nature des opérations : les activités les plus fortement exposées au risque social sont les activités à forte valeur ajoutée manuelle, impliquant le travail sur ligne de production.

En 2020, le Groupe a mené 1 268 audits sociaux, soit plus de 13 600 depuis 2006. Ces audits sont réalisés par une tierce partie indépendante. Ils sont semi annoncés dans une période d'1 mois. Pour les audits sociaux, en cas de non-conformité majeure, des plans d'actions correctifs sont mis en place et font l'objet d'un audit de suivi. Les cas de non-conformité les plus graves ou l'absence de mise en œuvre effective d'un plan de mesures correctives peuvent entraîner la cessation des relations commerciales. Un outil de reporting permet de consolider les rapports d'audit et de suivre la résolution des non-conformités.

Engagement du Groupe dans des filières, au-delà des fournisseurs de rang 1

Le Groupe s'engage dans la transformation de certaines filières quand des risques sont identifiés.

Responsible Mica Initiative : exemple de travail avec nos pairs

L'Oréal, en tant que signataire des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, s'est engagé à respecter les droits humains à travers nos

opérations et nos chaînes d'approvisionnement. Cet engagement est un des piliers de notre Charte Ethique. A travers notre programme Buy & Care nous cherchons à favoriser des partenaires commerciaux qui respectent nos standards.

Le mica est un minerai utilisé dans diverses industries, notamment – en faible proportion – par l'industrie cosmétique, qui l'utilise pour un effet pigmentant (entre 2% et 10% du mica selon des estimations internationales).

Aujourd'hui, presque 50% du mica naturel provient des Etats-Unis tandis que le reste est originaire d'autres pays, notamment l'Inde. Lorsque cela est techniquement approprié, nous utilisons du mica synthétique comme alternative.

En Inde, le mica provient principalement de régions connaissant des difficultés sociales et économiques où le risque de travail des enfants, de conditions de travail dangereuses et où les chaînes d'approvisionnement englobent de multiples acteurs.

Nous avons donc décidé de mettre en œuvre une politique des achats durables en Inde, en limitant le nombre de fournisseurs à ceux qui se sont engagés à s'approvisionner exclusivement auprès de mines contrôlées où les conditions de travail et le respect des droits humains peuvent être audités. Ils doivent également conduire des audits indépendants afin de s'assurer que ces engagements sont respectés et investir dans des activités bénéfiques aux communautés vivant dans leurs zones d'opérations afin de lutter contre les causes profondes. De plus, L'Oréal s'est engagé dans une action collective avec des parties prenantes de différentes industries et le long de la chaîne de valeur (de l'utilisateur final aux communautés) qui est essentiel afin de gagner en levier d'action et d'atteindre des solutions de long terme pour le bénéfice des communautés locales.

Nous jouons un rôle actif dans des actions collectives telles que la Responsible Mica Initiative (RMI) qui vise à éradiquer le travail des enfants et les conditions de travail inacceptables dans la chaîne d'approvisionnement du mica indien, en joignant nos forces avec celles d'autres industries et le soutien d'ONG locales. Vous pouvez en savoir plus dans le rapport annuel : [annual report](#).

En tant que membre actif de la RMI nous avons notamment contribué à plusieurs événements d'engagement avec les parties prenantes, par exemple en Novembre 2019, avec le Parlement Européen et les représentants des Nations Unies ou en Juillet 2020 avec des représentants du gouvernement Jharkhand en Inde, avec l'objectif de promouvoir un cadre juridique clair pour les activités d'extraction minière, en soutenant un secteur du mica équitable et durable.

L'Oréal s'est engagé à maintenir sa présence en Inde et à assurer une traçabilité et transparence de sa chaîne d'approvisionnement. Nous sommes convaincus qu'un arrêt de l'utilisation du mica indien contribuerait à empirer la situation dans la région. Les ONG locale et des organisations experts soutiennent les efforts mis en œuvre pour sécuriser la chaîne d'approvisionnement du mica et ainsi améliorer les conditions de vie et de travail dans la région.

Grâce à cette stratégie, à date, 99% de notre mica provient de sources sécurisées.

Par ailleurs, L'Oréal participe au développement du standard d'audit du RMI afin de faciliter la collaboration des membres et de déployer efficacement les actions collectives nécessaires en coopération avec les autorités locales. L'Oréal soutient également la mise en place d'un prix calculé selon l'approche salaire décent en complément de la diversification des revenus pour des conditions de vie plus résilientes.

Pour compléter cette approche, L'Oréal demande à ses fournisseurs d'avoir leur propre processus de due diligence sur leur périmètre d'approvisionnement de mica indien. En 2020, 99 % du mica indien utilisé dans les formules du Groupe provient de fournisseurs engagés à s'approvisionner auprès de sources vérifiées.

Sourcing responsable du palme

Les abus sur les droits humains dans les plantations sont couverts par notre évaluation des risques qui repose sur des méthodes internes mais aussi des référentiels reconnus.

L'Oréal s'engage avec ses partenaires sur des actions concrètes. Par exemple, en 2019 et 2020, L'Oréal a soutenu un de ses fournisseurs, Wilmar et l'ONG, Business for Social Responsibility's (BSR) dans le développement d'une politique de protection des enfants dans l'industrie du palme.

Participation à des coalitions

L'Oréal est aussi membre de différentes coalitions pour adresser collectivement des enjeux communs et amplifier son impact à travers des plans d'action concrets.

40 multinationales se sont engagées en 2019 sous la coalition *Business for Inclusive Growth* (B4IG) à intensifier leurs actions collectives pour faire progresser les droits humains dans leurs chaînes de valeur, à mettre en place des environnements de travail inclusif et à renforcer l'inclusion dans leurs écosystèmes internes et externes.

Défis

- Il est difficile d'atteindre des rangs de fournisseurs ou sous-traitants éloignés, au-delà du rang 1 pour plusieurs raisons :
 - o Pour certaines matières premières, les interlocuteurs de la chaîne d'approvisionnement (traders) changent en permanence, et la **cartographie des risques est difficile à établir**
 - o Les fournisseurs intermédiaires craignent aussi parfois que la demande de transparence formulée à leur égard par l'entreprise cliente soit en réalité liée à une volonté implicite de les contourner, ou d'obtenir des données confidentielles stratégiques pour leurs activités
- Les audits sociaux ne **permettent pas de toujours détecter** le travail des enfants, notamment lorsqu'ils sont annoncés. Il s'agit en général de formes de travail informelles qui sont difficilement détectables (absence de fiches de paye, absence de contrats, etc.) par des profanes. Il est de plus parfois complexe d'identifier des Cabinets d'audits ayant une réelle expertise sur ces sujets complexes et multidimensionnels de travail des enfants et travail forcé. Enfin, l'établissement de plans d'actions adaptés et de suivi dans le temps de ces plans est également complexe, dans la mesure où cela requiert souvent des actions de « capacity building » des fournisseurs, a fortiori les PME.
- Alors qu'il est relativement aisé de conduire des audits sur des sites industriels, il est beaucoup plus difficile d'appréhender les **prestataires de services** dont les acteurs sont mobiles et moins facilement contrôlables (transports, points de vente, etc.). Le secteur des services émerge donc comme particulièrement prioritaire.

- Importance de la **lisibilité et l'accessibilité aux mécanismes d'alerte** pour les populations concernées, qui ne maîtrisent pas toujours les outils informatiques ou la langue utilisée pour présenter les lignes d'alerte.

Pour aller plus loin

De nombreuses pistes de solutions peuvent contribuer au plan national d'action en France :

- Le plan d'action français pourrait **associer l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ainsi que la Chambre de Commerce Internationale (ICC) et L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)** pour assurer la cohérence de leurs actions avec les conventions et normes internationales en matière des droits humains.
- **Développer des approches de diligence raisonnable ciblées par les risques.** Ces approches peuvent se baser sur la méthodologie internationale du « UNGP Reporting Framework » qui permet une identification des risques selon la sévérité du risque pour les personnes (atteintes aux droits humains) et la probabilité de la survenance de ces risques. Par ailleurs, elle peut croiser des données sectorielles et géographiques pour au mieux identifier les zones particulièrement exposées aux risques aux atteintes des droits humains (« *hot spots* ») dans les chaînes d'approvisionnement.
- Dans la même veine, La future initiative européenne sur la Gouvernance d'entreprise durable (*Sustainable Corporate Governance*) sera l'opportunité d'établir un code de conduite en matière d'activités de vigilance pour les entreprises en Europe, similaire à l'approche française. Même s'il faut encore clarifier certaines modalités de l'initiative européenne, nous ne pouvons que soutenir le fait d'étendre le principe du devoir de vigilance à tout l'Europe.
- Encourager **le partage des résultats des audits sociaux** entre entreprises.
- **Former davantage les auditeurs** sur les sujets liés au travail forcé, travail des enfants, travailleurs migrants, discriminations, violences faites aux femmes
- **Outils de veille** continue et d'identification ex ante des risques de travail des enfants / travail forcé par régions
- **Soutenir des coalitions par filières.** La lutte contre le travail forcé nécessite une approche près des réalités du « terrain » ainsi qu'une réelle maîtrise des problématiques spécifiques dans chaque secteur d'activités et des risques inhérentes dans certains pays. Pour ces raisons, des coalitions d'actions par filière peuvent être un moyen plus efficace pour déterminer et éliminer les risques de travail forcé.
- Mettre en place **des normes de protection renforcée des défenseurs des droits et lanceurs d'alerte** internes et externes. En France, le ministère de la justice a mené une consultation publique en début d'année sur l'évolution du droit français relatif au

dispositif de signalement et de protection des lanceurs d'alerte dans le cadre de la transposition de la directive européenne du 23 octobre 2019.

Contribution de SANOFI

Cartographie des risques liés aux droits humains

Au regard des activités de Sanofi, les risques suivants ont été spécifiquement identifiés comme saillants concernant les droits fondamentaux des employés :

1) pour les activités liées à la vente, à la R&D et aux fonctions supports : risques psychosociaux et risques de pratiques isolées portant atteinte à la liberté d'association et au principe de non-discrimination ;

2) pour les activités liées à la fabrication et distribution : risque d'emploi de travailleurs migrants dans des situations pouvant s'apparenter à du travail forcé, risque d'une durée du travail excessive, risque d'un salaire inférieur au salaire décent, risque de travaux dangereux effectués par des enfants de moins de 18 ans et impossibilité pour Sanofi de respecter ses engagements en matière de liberté d'association ou de non-discrimination dans les pays à risque.

Les facteurs de risques utilisés pour définir les risques droits humains sont liés aux caractéristiques de la main d'œuvre. Pour évaluer la criticité de ses risques, des facteurs de risques inhérents ont été définis : niveau de qualification, conditions de travail, présence possible de travailleurs vulnérables et pays d'activités (lois insuffisantes ou contraires aux standards internationaux, pratiques communes de violations de droits humains, forte présence de populations vulnérables sur le territoire). Les activités spécifiques des salariés (populations industrielles, commerciales, fonctions support...) ont permis de définir la probabilité d'occurrence de chaque risque ainsi que sa sévérité (gravité du risque potentiel et nombre de personnes potentiellement affectées, risque de violation systémique ou isolée). Cette méthodologie a été élaborée en concertation avec la Direction des risques.

Intégration des droits humains dans les dispositifs de contrôle existants

Depuis 2015, trois politiques internes relatives à la liberté d'association, à l'interdiction du travail forcé et à l'interdiction du travail des enfants ont été validées et déployées. Elles visent à établir, au niveau opérationnel, des processus d'identification et de maîtrise des risques d'atteintes à ces droits. Elles rappellent les engagements de Sanofi qu'elles traduisent de manière opérationnelle pour les collaborateurs et demandent la mise en place de processus de diligence raisonnable. Ces politiques internes sont basées sur les conventions internationales de l'OIT

Pour assurer le bon déploiement de ces politiques, des points de contrôles dédiés ont été intégrés au dispositif de contrôle interne de l'entreprise sur le respect de la liberté d'association et le droit à la négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé et l'abolition du travail des enfants. La cartographie des risques droits humains a été affinée afin d'identifier les pays où concentrer les efforts de contrôle interne. 18 pays ont été identifiés à risque sur les critères suivants : niveau du risque pays, nombre de salariés et présence d'activités de production ou de distribution. Ils représentent environ un tiers des effectifs de Sanofi. Au sein de ces 18 pays, 7 ont d'ores et déjà fait l'objet d'un contrôle, ce qui représente plus d'un quart des effectifs de Sanofi. En 2020, 16 pays (Afrique du Sud, Algérie,

Arabie Saoudite, Bangladesh, Brésil, Chine, Colombie, Égypte, Inde, Indonésie, Mexique, Pakistan, Russie, Thaïlande, Turquie et Vietnam) ont répondu au questionnaire de contrôle interne.

Initiative sectorielle pour mutualiser les efforts auprès des fournisseurs

Sanofi est membre de la *Pharmaceutical Supply Chain Initiative* (PSCI) qui a pour but d'améliorer les pratiques des fournisseurs du secteur de la pharmacie par la définition d'exigences communes, la réalisation de programmes d'accompagnement et de formations des fournisseurs, et la mutualisation des audits. En septembre 2020, PSCI a organisé des formations virtuelles avec les fournisseurs indiens et chinois sur les sujets suivants : résidus pharmaceutiques dans l'environnement et résistance antimicrobienne, éthique des affaires et droits humains, environnement et sécurité, sécurité des procédés et hygiène industrielle. 49 de nos fournisseurs indiens de principes actifs et 46 de nos fournisseurs chinois de principes actifs ont participé.

Dans le cadre de l'initiative PSCI, nous avons réalisé, en collaboration avec nos pairs, une première cartographie des risques environnementaux et sociaux pour une douzaine de commodités d'origine naturelle ou minérale utilisée et partagée par notre industrie (huile de palme, huile de poisson, etc.).

Protection des enfants participant aux essais cliniques

Nous nous engageons à mener des essais cliniques exemplaires dans le monde entier en appliquant les normes de qualité les plus strictes. Notre responsabilité est également de nous assurer que tous les participants aux programmes d'essais cliniques ont fourni un consentement authentique, individuel et éclairé. Plus spécifiquement, nous faisons un effort particulier pour garantir que les droits fondamentaux des enfants, tels que le droit à l'information sur les bénéfices et les risques avant de donner son consentement, soient respectés et protégés.

Nous nous engageons dans différents types d'actions :

- Sanofi fournit des textes spécifiques aux enfants qui expliquent les règles du consentement éclairé de manière simple et compréhensible.
- Sanofi a mis en place des outils spécifiques adaptés aux enfants, comme des échelles de douleur adaptées.

Par exemple, Sanofi France a réalisé un film destiné aux personnes qui envisagent de participer à un essai clinique, y compris aux essais cliniques pédiatriques, qui explique les règles du consentement éclairé, donne des informations sur l'essai, décrit les documents qui doivent être remis au patient, les restrictions, et l'importance de prendre son temps pour se décider.

Contribution de STMICROELECTRONICS

Depuis sa création, le respect des droits humains et la prise en compte des impacts de ses activités sur l'environnement et son écosystème sont profondément inscrits dans la culture de STMicroelectronics, qui publie un rapport annuel RSE depuis 1997.

Nous adhérons aux directives et normes internationales suivantes : les Conventions Fondamentales de l'OIT (Organisation Internationale du Travail), les Principes Directeurs des

Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits humains, les Principes Directeurs de l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Economiques) à l'intention des entreprises multinationales, ainsi que le Global Compact (Pacte Mondial) depuis 2000. Dans le cadre de celui-ci, nous nous engageons notamment à respecter ses 10 principes relatifs au respect des Droits Humains, aux normes internationales du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Depuis 2005, STMicroelectronics a également adopté le code de conduite RBA « Responsible Business Alliance », un élément fondamental de sa stratégie de développement durable.

Pour l'année 2019, STMicroelectronics s'est vu décerner le Prix Plan Vigilance récompensant l'entreprise française qui produit le « meilleur » plan en conformité avec la loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre auprès de leurs filiales et de leurs sous-traitants, et tenant le mieux compte des bonnes pratiques internationalement reconnues telles que figurant dans les guidelines OCDE, ONU, ISO, dans le but de les faire émerger et de les promouvoir.

L'entreprise identifie ses enjeux environnementaux, sociaux et éthiques par le biais d'un exercice de matérialité quelle réalise tous les 3 ans. Le dernier, effectué en 2020, est basé sur une analyse complète des enjeux de l'industrie, sur l'exercice de sensibilité de la Responsible Business Alliance (RBA), sur les standards de reporting internationaux, sur des questionnaires extra-financiers, sur des études comparatives avec ses pairs et sur une revue des grandes tendances et enjeux en matière de développement durable. Sur 344 réponses de parties prenantes externes et internes analysées, l'enjeu des Droits Humains et du travail a été identifié comme une des priorités.

ST est engagé à identifier et à réduire tout risque relatif au respect des droits humains, qu'il soit potentiel ou avéré. Sans approche envers les droits humains et libertés fondamentales est basée sur un processus de devoir de vigilance qui couvre les 9 principes fondamentaux identifiés comme à risque dans l'industrie électronique :

- La prévention contre le travail forcé,
- La prévention contre le travail des enfants et la protection des jeunes travailleurs,
- L'organisation équilibrée du temps de travail,
- La rémunération décente des employés,
- La lutte contre le harcèlement,
- La lutte contre les discriminations,
- La liberté syndicale,
- Le bien-être au travail,
- La protection des données personnelles.

Vigilance au sein du groupe

Les programmes et systèmes de gestion que nous utilisons pour surveiller, contrôler et améliorer les conditions de travail, et qui visent à garantir que nos 46 000 employés soient traités avec respect et dignité sont les suivant :

- Une politique sociale d'entreprise et des droits de l'Homme déployée sur l'ensemble de nos opérations (disponible sur www.st.com)

- Un programme d'audits internes sur le travail et les droits de l'Homme, ciblant nos 11 principaux sites de fabrication et plans d'actions correctives si nécessaire
- Des auto-évaluations des droits de l'Homme de la Responsible Business Alliance (RBA) dans tous nos principaux sites
- Des audits RBA tierce parti sur tous nos sites de fabrication
- De multiples initiatives pour défendre les droits de l'Homme et atténuer les risques dans les régions où nous sommes implantés

ST participe également à des groupes de travail et de réflexion au sein de l'alliance RBA ou d'EDH (« Entreprises pour les Droits de l'Homme »), qui nous permettent de travailler avec ses pairs et des experts afin de mieux comprendre et adresser les risques notamment des régions où elle opère.

Son processus d'évaluation est basé sur la méthodologie RBA avec une approche en 3 étapes :

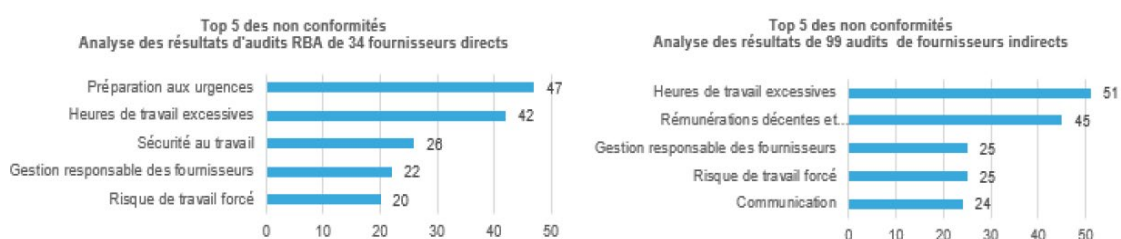
- Adoption du code RBA en complément du code de conduite de l'entreprise,
- Réponses au questionnaire d'auto-évaluation (QAE),
- Programme d'audits incluant des audits internes sur le respect des droits humains et du travail et des audits RBA conduits par une tierce partie indépendante certifiée.

Ce sont au total plus de 81% de nos employés qui ont été couverts par des audits en 2020.

Vigilance sur la chaîne d'approvisionnement

En ce qui concerne notre chaîne d'approvisionnement, en matière de droits de l'homme et de prévention du travail forcé, notre ambition est de transformer notre chaîne d'approvisionnement par la sensibilisation, l'évaluation et la surveillance. Notre objectif pour 2025 est d'auditer 100% de nos fournisseurs identifiés à haut risque, ce qui représente un total d'environ 800 audits fournisseurs.

En 2020, plus de 130 fournisseurs sont intégrés à notre programme régulier d'audit. Notre programme couvre à la fois nos fournisseurs directs liés à la production et les fournisseurs indirects relatifs aux services sous-traités y compris le recrutement de travailleurs temporaires par des agences où le risque de travail forcé peut potentiellement être élevé à cause notamment de frais excessifs de recrutement payés par les travailleurs étrangers. Les cinq principales non-conformités identifiées sur ces deux segments sont reportées ci-dessous.



Protéger les travailleurs vulnérables

Dans chaque action que nous entreprenons dans notre chaîne d'approvisionnement, notre priorité est de détecter et de traiter les impacts les plus graves pour les travailleurs

vulnérables. Nous avons une politique de tolérance zéro à l'égard du travail forcé et nous maintenons un contrôle strict des heures de travail et des salaires afin de garantir des conditions de vie décentes et d'éviter tout risque de coercition.

En 2020, ST s'est attachée à traiter certains des risques les plus graves détectés :

- L'impact des mesures de confinement sur les travailleurs migrants étrangers en Malaisie en raison de la pandémie. Elle a communiqué avec les fournisseurs directs de fabrication pour vérifier que les salaires étaient maintenus pour assurer les besoins de base et que les droits aux congés annuels n'étaient pas affectés.
- Frais de recrutement des travailleurs migrants étrangers à Taïwan. Elle a lancé une campagne "zéro frais de recrutement" avec cinq fournisseurs afin d'accélérer l'adoption d'une politique garantissant qu'aucun frais de recrutement n'est engagé par le travailleur et le remboursement total des travailleurs le cas échéant.
- Mesures correctives des fournisseurs pour les constatations prioritaires sur le travail forcé. ST a suivi de près les actions correctives pour les constatations prioritaires concernant les travailleurs migrants étrangers, telles que le remboursement des frais, le paiement de salaires incomplets et la substitution de contrats, en demandant aux fournisseurs de clôturer leurs actions et de planifier une vérification de fermeture dans l'année.

Il peut être difficile de traiter ces questions systémiques et complexes, mais l'entreprise a remarqué une volonté croissante de collaboration et d'amélioration de la situation globale de la part de ses fournisseurs.

Dialogue et formation

ST s'engage non seulement à contrôler nos fournisseurs mais aussi à les sensibiliser à la conformité aux standards requis. Son objectif est d'aider nos fournisseurs à améliorer leurs performances de manière durable, grâce à des formations en ligne dédiées aux risques dans des différents domaines de la CSR y compris les heures de travail et le travail forcé.

En plus de ces formations en ligne lancées en 2019 par le biais de la plateforme RBA (*Responsible Business Alliance*), elle a renforcé la mise à disposition de ressource de sensibilisation pour les fournisseurs et sa communauté mondiale d'experts soutient l'amélioration continue des fournisseurs par un dialogue permanent et le partage de bonnes pratiques comme à la mise à disposition de mécanismes d'alertes accessibles à tous.

Contribution de VINCI

VINCI est engagé de longue date sur la prévention du risque de travail forcé. Si cette problématique est globale, VINCI considère que ce risque est à traiter de manière concrète au plus près des réalités de chaque terrain d'intervention, les racines et les facteurs de cette problématique pouvant différer d'une région à une autre. En effet, ce risque peut naître tout autant de cadres législatifs restrictifs ou non alignés avec les conventions internationales mais aussi de mauvaises pratiques locales parfois quasi « institutionnalisées ». Il peut aussi être renforcé dans des contextes de flux de migration de main d'œuvre important ou lorsqu'une activité repose sur un fort volume de travailleurs non ou peu qualifiés. La combinaison de plusieurs facteurs engendre un accroissement de ce risque et pour pouvoir le traiter de manière effective, il est ainsi essentiel de bien en comprendre les dynamiques sous-jacentes.

Parmi ses actions, VINCI exerce notamment une vigilance particulière sur les conditions de recrutement et d'emploi des travailleurs migrants, qu'ils soient employés directement ou indirectement par des agences de main-d'œuvre et des entreprises sous-traitantes au sein de la chaîne d'approvisionnement. En effet, dans des pays en développement, la recherche d'un emploi plus rémunérateur pousse un certain nombre de travailleurs à migrer dans un autre pays. Or, le secteur de la construction est fréquemment pourvoyeur d'opportunités d'emploi pour les travailleurs migrants. Bien que VINCI favorise l'emploi local, ses entreprises peuvent ainsi être amenées à recruter des travailleurs migrants pour leurs activités, dans certaines régions très spécifiques, principalement en raison de la pénurie de main-d'œuvre locale.

Or, lorsque les travailleurs migrent pour leur travail, ils dépendent de leur employeur non seulement pour leur emploi, mais aussi souvent pour leurs conditions de vie et d'hébergement. De ce fait, les travailleurs migrants sont plus particulièrement vulnérables et exposés à des risques d'exploitation. Ces risques sont amplifiés lorsqu'ils ne parlent pas la langue, comprennent mal les normes culturelles et ont une connaissance limitée de leurs droits. Les risques peuvent apparaître très tôt durant la phase de recrutement, avant même que les travailleurs ne soient formellement employés et être amplifiés par des pratiques spécifiques observées sur certains couloirs de migration, la nature des réglementations nationales ainsi que le contexte socio-économique régional.

VINCI a notamment utilisé l'expérience acquise au Qatar pour renforcer ses politiques et pratiques internes de manière plus globale au sein de l'entreprise.

La prévention des risques de travail forcé liés aux pratiques de recrutement au Qatar

VINCI est implanté au Qatar par le biais de Qatari Diar VINCI Construction (QDVC). Depuis 2007, QDVC a pris une série de mesures concrètes pour améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs migrants et pour prévenir le travail forcé à chaque étape du cycle de migration, ainsi que des initiatives innovantes pour combattre toute forme d'atteinte aux droits humains. Ces mesures ont été prises à l'égard non seulement de ses collaborateurs, mais aussi des travailleurs temporaires et des employés des sous-traitants mobilisés.

La question du recrutement au Qatar est particulièrement complexe à traiter car elle relève notamment de conventions bilatérales, lesquelles obligent notamment à recourir à des intermédiaires dans les pays d'origine. Le choix des pays d'origine de la main-d'œuvre est fixé par les autorités selon une logique de quotas. De plus, les conditions de la migration génèrent également d'autres risques pour les travailleurs, notamment concernant la liberté de mouvement.

Pour lutter contre la mise en servitude pour dettes ou encore le risque substitution de contrat, facteurs combinés majeurs de travail forcé, QDVC a mis en place des processus robustes de contrôle des agences de recrutement dans les pays d'origine (Bangladesh, Inde, Népal, etc.), avec des règles précises sur les montants pris en charge par QDVC. Au niveau contractuel, 100% des accords de service entre VINCI et les agences de recrutement mentionnent le principe du « *Employer pays principle* », auquel VINCI a souscrit, et contiennent des clauses strictes pour le mettre en œuvre. L'interdiction des frais de recrutement est clairement stipulée dans nos contrats avec les fournisseurs de main-d'œuvre et les sous-traitants. Il s'agit de l'une des 14 exigences principales en matière de droits du travail. Afin de contrôler la mise en œuvre de ces clauses, des employés de QDVC se sont rendus à plusieurs reprises dans ces

pays pour vérifier le respect des règles fixées aux agences, renforcer la communication auprès des candidats sur la gratuité du recrutement, examiner la réalité des conditions de travail proposées, ou encore participer directement aux entretiens de recrutement. En complément, différentes enquêtes ont été menées directement auprès des travailleurs, à différents intervalles de temps, afin de vérifier l'application des mesures et s'assurer de leur efficacité.

S'agissant de la liberté de mouvement, tous les salariés de QDVC possèdent un permis de résidence qatari, document essentiel pour se déplacer dans le pays ; ils ont accès à un coffret sécurisé dans lequel ils peuvent garder leurs documents personnels (passeports, contrats de travail) ; et lorsqu'ils souhaitent quitter leur emploi, QDVC leur délivre une autorisation qui leur permet de changer d'employeur (Non Objection Certificate – NOC). Un Exit Permit est, par ailleurs, délivré aux travailleurs souhaitant quitter le pays, quelle qu'en soit la raison (congrés, urgence).

Au niveau des fournisseurs de main-d'œuvre et sous-traitants mobilisés sur les chantiers, QDVC a également mis en place un processus d'évaluation et de contrôle robuste, notamment à travers la réalisation d'audits comprenant à la fois des vérifications sur pièces et des interviews des travailleurs. Ces audits portent d'une part sur les droits humains et les conditions de travail, d'autre part sur les conditions d'hébergement. Afin de prévenir au plus tôt ces risques, ces audits ou évaluations sont menées non seulement lors de la sélection et durant la durée du contrat, mais également désormais lors la phase de préqualification.

Par ailleurs, étant donné la nature structurelle et complexe de cet enjeu, VINCI et QDVC se sont attachés à conduire un travail de fond, de concert avec de nombreuses parties prenantes (syndicats, universités, ONG, organisations internationales, autorités publiques, etc.) à la fois pour renforcer ses dispositifs internes mais également pour travailler plus largement à la promotion de pratiques de recrutement éthique et contribuer à l'évolution de l'écosystème. Parmi les actions menées, on peut noter :

- **la signature d'un accord-cadre tripartite sur les droits des travailleurs** entre VINCI, QDVC et l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB), au siège de l'Organisation internationale du travail (OIT), en présence de son directeur général. QDVC est la première entreprise qatarie à avoir signé un accord avec un syndicat. Cet accord résulte de plusieurs années de travail de fond avec l'IBB et auprès des autorités qataries. L'accord tout comme le dernier rapport d'audit conjoint sont publics.
- **La collaboration avec le *New York University Stern Center for Business and Human Rights*** : QDVC est ainsi la seule entreprise du Qatar à avoir accepté d'ouvrir ses portes et de participer à leur étude sur le recrutement éthique. Sur la base des informations quantitatives et qualitatives fournies par QDVC, ainsi que des entretiens avec les travailleurs, les fournisseurs de main-d'oeuvre et les sous-traitants, le rapport a reconnu l'efficacité des mesures de diligence raisonnable mises en place. Il a également conclu que le recrutement éthique de travailleurs migrants pouvait être réalisé à un coût inférieur à 1 % du coût global du projet et qu'il contribuait à d'autres avantages tels qu'un meilleur taux de rétention et des niveaux de satisfaction plus élevés parmi les travailleurs migrants. Ce type de business case est clé pour permettre d'embarquer d'autres acteurs.

- **La signature d'un partenariat public-privé avec le bureau de projet de l'OIT au Qatar**, en mai 2018, dans le cadre d'un projet pilote entre ce dernier et l'État du Qatar. Il vise à développer un corridor de migration entre le Qatar et le Bangladesh, sans frais de recrutement pour les travailleurs. À l'occasion de ce projet, un audit initial a été réalisé par l'ONG Verité, suivi d'un programme complet de renforcement des capacités des agences de recrutement et de placement dans les pays d'origine. Il a réuni QDVC, des agences de recrutement et de placement du Bangladesh et du Qatar, l'OIT ainsi que le ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales du Qatar (ADLSA) et la Fair Hiring Initiative. Plusieurs missions de suivi et d'accompagnement ont été organisées à Dacca et à Doha tout au long du projet. Entre août 2019 et octobre 2020, une évaluation indépendante a été menée auprès de 333 travailleurs afin d'analyser l'impact du recrutement équitable sur ces derniers et sur les employeurs. Des travailleurs recrutés avant et après l'intervention pilote, ont été interrogés avant d'émigrer au Qatar, puis de nouveau après dix à quinze mois d'arrivée et de travail au Qatar. Les résultats ont été publiés en 2021 : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_820253.pdf. Les ateliers de renforcement des capacités ont eu pour effet immédiat d'améliorer en profondeur les pratiques des agences de placement. Ces dernières ont notamment amélioré les contrats et conditions contractuelles avec les agences de recrutement dans les pays de départ, ainsi que le contrôle de l'utilisation des sous-agents, notamment sur la base d'une matrice de répartition des coûts transparente. L'étude d'impact a permis de constater une forte baisse des frais de recrutement et des coûts connexes payés par les travailleurs (de 3 400 USD à 300 USD) et une réduction importante de la dette des travailleurs (93 % des travailleurs recrutés après le projet pilote n'avaient aucune dette liée à leur recrutement). Les outils concrets élaborés dans le cadre du projet pilote sont faciles à utiliser et à adapter, afin de lutter contre les pratiques de recrutement coercitives et trompeuses. VINCI travaille désormais, avec l'OIT et d'autres entreprises, à disséminer et répliquer ce projet pilote.

La diffusion des pratiques à l'échelle du Groupe

En 2017, VINCI a publié son Guide VINCI des droits humains d'application universelle dans le Groupe. Ce guide a été le fruit d'un travail collectif engageant de nombreux collaborateurs dont les filières ressources humaines et a été conçu pour accompagner concrètement les opérationnels dans la prévention des risques droits humains dans nos opérations. Aussi, plutôt que de nous référer au travail forcé, un travail d'opérationnalisation a été conduit menant à en expliciter les modalités, à savoir,

- Les dettes et frais de recrutement
- La substitution de contrat de travail
- Le permis de travail, papiers d'identité, visa, passeport et visa de sortie.

Le Guide couvre également les risques liés aux conditions de travail (rémunération, temps de travail, travail des mineurs, etc.) et d'hébergement ainsi que les pratiques de la chaîne de valeur. Pour chaque sujet identifié des lignes directrices ont été élaborées pour permettre aux opérationnels de comprendre et de s'approprier ces sujets. Ce guide est accompagné d'une

annexe détaillant les principaux enjeux, expliquant les problématiques et présentant des recommandations concrètes et bonnes pratiques pour mieux accompagner les collaborateurs.

Au-delà de la diffusion de ce document cadre du groupe, des analyses pays sont conduites, avec l'aide d'un tiers, en utilisant des ressources publiques et des indicateurs internationaux⁵. Chaque analyse comprend une section dédiée aux 17 enjeux identifiés dans notre guide dont les risques liés au travail forcé.

De même, VINCI a conçu en interne un outil d'évaluation de la performance en matière de droits humains. Cet outil décompose chaque enjeu en une série de questions précises – environ 200 au total - devant permettre de déterminer si les systèmes de gestion en place sont en adéquation avec les lignes directrices du Groupe et s'ils permettent de maîtriser et prévenir les risques. Cet outil qui comprend les thématiques relatives au travail forcé ainsi que le management de la sous-traitance et des agences de travail temporaire est progressivement déployé dans le Groupe et associé à des actions de formation que ce soit à travers un e-learning dédié ou l'organisation de séminaires ou présentations en présentiel. Les évaluations ont à ce jour été déployées dans 26 pays d'opération.

Les enjeux ne se situant pas uniquement à l'international et avec toujours le même objectif de mettre en place des dispositifs adaptés aux contextes locaux, le Groupe procède également à un renforcement de sa démarche de vigilance sur la gestion du risque social et la prévention du travail illégal dans la chaîne de sous-traitance en France. En effet, les tensions sur le marché des travaux publics ou du bâtiment, ainsi que la problématique d'une compétition accrue et les flux de main-d'œuvre en Europe, a conduit le Groupe à mettre en place des projets pilotes, progressivement déployés dans les différents métiers du Groupe, reposant notamment sur une méthodologie en trois temps comprenant :

- un diagnostic et une cartographie du risque social dans la sous-traitance selon les familles d'achats
- un diagnostic de l'efficacité des mesures de prévention existantes
- un plan d'action intégrant des mesures telles que la mise en place de matrices de responsabilités, l'évaluation des sous-traitants sur le volet social ou encore des mesures de vigilance renforcée pour les familles les plus à risque.

En complément de cette démarche structurante visant à renforcer l'efficacité du dispositif de prévention, une démarche d'audits sociaux de la sous-traitance sur chantier a été impulsée à compter de 2019. Cette pratique étant nouvelle pour le secteur en France, la mise en place de ces audits, conduits par des auditeurs externes et suivis par le Groupe, a nécessité au préalable le développement d'outils et de grilles d'analyse spécifiques, adaptés au secteur du BTP. L'approche de l'audit a ainsi été adaptée à différentes typologies de chantiers (par exemple : grands projets en société en participation (SEP), plus petits chantiers en propre, phase de démarrage ou de finalisation, etc.). Durant ces audits, une attention particulière est donnée au système d'accueil des salariés des sous-traitants et à la gestion de leur personnel,

⁵ World Bank, Worldwide Governance Indicators – Rule of Law ; Transparency International – Corruption perceptions Index ; United Nations Development Program (UNDP) – Human Development Index ; World Economic Forum – Global Gender Gap Report ; US Department of State – Trafficking in Persons Report ; Ratification of International Labour Organisation (ILO) – Eight Fundamental Conventions ; Freedom House – Freedom in the World report ; International Trade Union Confederation (ITUC) – Global Rights Index.

notamment l'établissement des contrats de travail, le paiement des salaires, le respect des obligations sociales relatives au temps de travail et aux conditions de sécurité et d'hygiène. En parallèle, le Groupe travaille à la mise en place de formations d'auditeurs internes.

Ce programme a fait l'objet de restitution et de partage notamment avec la fédération professionnelle du BTP ainsi qu'avec la fédération européenne dans le cadre d'un travail mené par Syndex.

Les défis rencontrés et les actions visant à renforcer notre capacité d'influence

L'un des principaux défis concernant la lutte contre le travail forcé vient à la fois de la complexité du sujet qui ne relève pas de la seule responsabilité de l'entreprise mais également du positionnement dans la chaîne de valeur et la nature cyclique et très locale des activités de VINCI qui ne permettent pas toujours une capacité d'influence suffisante pour agir pleinement. Le secteur de la construction est par ailleurs extrêmement fragmenté avec nombre de PME/TPE locales intervenant sur des durées très variables. Aussi, bien que VINCI soit une grande entreprise, son volume d'activité dans un pays donné et/ou sur un projet donné est souvent restreint, limitant d'autant sa capacité d'influence locale.

C'est pour cette raison que, de manière complémentaire aux actions réalisées en interne, VINCI a décidé de rejoindre plusieurs groupes et initiatives externes pour travailler, de manière collective, avec un ensemble de parties prenantes (autorités publiques, organisations internationales, entreprises, associations, etc.). Un des enseignements de nos activités au Qatar est en effet, la nécessité absolue d'avoir une approche collective et multi parties prenantes sans quoi le risque est que les bonnes pratiques restent circonscrites à une entreprise ou un projet, sans permettre de faire évoluer l'écosystème global dans lequel il s'inscrit, condition essentielle de la lutte contre le travail forcé.

En particulier, VINCI travaille :

- Au niveau sectoriel :

VINCI est l'un des membres fondateurs de **Building Responsibly**. Cette initiative vise à rassembler des entreprises du secteur de l'ingénierie et de la construction pour développer des outils, approches et standards pour l'industrie et également engager les parties prenantes et les acteurs de la chaîne de valeur (OI, ONG, Clients, investisseurs, bailleurs de fond, etc.) pour les diffuser. Dans le cadre de cette initiative, VINCI a notamment publié en 2020 une première étude de cas sur ses pratiques de recrutement au Qatar. L'objectif de ces études de cas est de présenter des pratiques concrètes d'entreprises et de donner des clés pouvant être utiles à d'autres. De la même manière une note d'orientation sur le sujet a été publiée du recrutement responsable.

Par ailleurs, considérant l'importance de former sur ces sujets les ingénieurs de demain, VINCI a collaboré avec des experts indépendants spécialisés dans les entreprises et les droits de l'Homme sur la construction d'un business case à destination des étudiants. Ce business case étudie en détails les risques de travail forcé au Qatar et les mesures prises par QDVC. Ce document a été mis à disposition de nombreuses universités, de la conférence des grandes écoles et du *Business and human rights Teaching forum*. Il a déjà été utilisé dans plusieurs pays. Les grandes écoles d'ingénieurs ont ainsi la possibilité de s'en saisir afin de sensibiliser les futurs managers de notre secteur au sujet des droits humains dans l'entreprise.

Enfin, un dialogue est poursuivi avec les syndicats, notamment l'IBB mais aussi avec les fédérations professionnelles.

- Au niveau du monde des affaires

VINCI participe notamment à différentes actions à travers les forums suivants :

VINCI a rejoint le steering committee du **Leadership Group for Responsible Recruitment** en juin 2017. Cette initiative collaborative regroupe à la fois de grandes entreprises de tout secteur et des organisations spécialisées, avec pour objectif de promouvoir des pratiques de recrutement responsables et de lutter contre le travail forcé. A ce titre, VINCI adhère au « *employers pay principle* » et témoigne régulièrement lors de conférences, séminaires et dialogues organisés dans le cadre de cette initiative avec d'autres entreprises, des organisations internationales, des ONG ou encore certaines autorités publiques.

VINCI est également membre du bureau de **Entreprises pour les droits de l'Homme (EDH)**. Depuis deux ans, des actions sont engagées pour renforcer la mobilisation des entreprises françaises sur la lutte contre le travail forcé avec l'appui d'autres organisations, dont la *Responsible Business Alliance*, le *Consumer Goods Forum* ou l'OIT. Lors d'une première conférence la Commission nationale consultative des droits de l'homme était également intervenue. Différentes entreprises, dont VINCI, échangent sur les défis rencontrés et les dispositifs ou mesures de prévention mises en place. VINCI prend régulièrement la parole sur ce sujet et participe activement à promouvoir le sujet de la lutte contre le travail forcé à travers les réseaux qu'elle a pu tisser à l'international. Cet effort de sensibilisation au niveau français a paru d'autant plus important que le monde anglo-saxon s'est quant à lui organisé et structuré, y compris en termes d'expertise à disposition des entreprises, du fait des législations sur l'esclavage moderne, ce qui est moins le cas en France.

VINCI est un membre actif du groupe de travail n°1 du **Business for Inclusive Growth (B4IG)**, axé sur les droits de l'homme et le travail forcé. Un premier axe de travail est consacré au partage d'outils communs pour identifier et atténuer les risques liés aux travailleurs temporaires dans les chaînes d'approvisionnement des entreprises : une boîte à outils sera constituée, couvrant le processus de sélection, les questionnaires de préqualification des agences de travail temporaire, les outils d'évaluation de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, les questionnaires d'évaluation et les mécanismes de réclamation. Un deuxième groupe de travail a été formé pour développer les mécanismes de diligence raisonnable des entreprises membres concernant le recrutement équitable des travailleurs migrants dans le Golfe, avec l'objectif de reproduire le projet pilote de recrutement équitable développé par VINCI au Qatar avec l'OIT.