

Guide des achats responsables
sur le **marché international**

NUMERO
9

JUIN 2014



L'Alliance du Commerce regroupe trois fédérations :
la Fédération des Enseignes de la Chaussure,
la Fédération des Enseignes de l'Habillement,
et l'Union du Grand Commerce de Centre-Ville (grands magasins et magasins populaires).



13, rue La Fayette – 75009 Paris
Tél. : +33 (0)1 47 03 17 51 – Fax : +33 (0)1 40 15 60 14
contact@alliancecommerce.org – www.alliancecommerce.org

Ce guide a été réalisé par l'Alliance du Commerce et Hubert Martin
Nous adressons nos remerciements pour l'aide à la réalisation au PCN français,
à Better Work et à Affectio Mutandi.

Dans la même collection :

Cahier n°1 : Le tourisme, un relais de croissance majeur pour le commerce français, septembre 2012

Cahier n°2 : Commerce de crise ou crise du commerce ?, matinée-débat du 4 juillet 2012, décembre 2012

Cahier n°3 : Guide d'aide à la négociation des charges locatives, novembre 2012

Cahier n°4 : Guide pratique sur le fait religieux et l'entreprise, juillet 2013

Cahier n°5 : Le temps partiel, septembre 2013

Cahier n°6 : Le commerce en 2022, c'est maintenant, octobre 2013

Cahier n°7 : Comment relancer l'emploi dans le commerce de détail ?, avril 2014

Cahier n°8 : Guide pratique pour améliorer l'accueil des touristes dans nos magasins, juin 2014

> [Tout les cahiers sont consultables sur www.alliancecommerce.org](http://www.alliancecommerce.org)

Sommaire

> RÉSUMÉ DU GUIDE	4 – 5
> INTRODUCTION	6 – 7
> RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS	8 – 9
1 Les obligations juridiques de l'enseigne en France dans sa pratique d'approvisionnement	10
2 Les principes généraux de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) donneuses d'ordres	10
2-1 Sources des principes de la responsabilité sociale	11
Encadré : <i>Rappel des principaux instruments ou documents internationaux</i>	11
2-2 Les principaux objectifs sociaux de la RSE	12
Encadré : <i>Principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT</i>	13
3 L'exercice de la diligence raisonnable	15
4 Les obligations contractuelles entre le donneur d'ordres et le(s) fournisseur(s)	16
Encadré : <i>Check-up RSE en 18 questions</i>	22
5 Bonnes pratiques d'achat et recommandations de diligence raisonnable	23
6 Le contrôle de l'application des principes de la responsabilité sociale	24
Encadré : <i>Extrait des recommandations du Rapport du PCN</i>	25
Encadré : <i>Principaux organismes d'audit</i>	27
7 Les initiatives et programmes en cours au Bangladesh	29
Encadré : <i>L'accord sur les mesures de sécurité relatives aux incendies et aux bâtiments au Bangladesh</i>	29
Encadré : <i>Better Work</i>	31
8 Comment communiquer ?	32

> RÉSUMÉ DU GUIDE

Le but du présent guide est de donner, d'une manière concrète, des lignes directrices pour **aider les enseignes françaises dans leurs relations avec les fournisseurs basés dans des pays en développement**. Son contenu se fonde largement sur le constat et les recommandations du rapport du Point de contact national sur la mise en œuvre des principes directeurs de l'OCDE dans la filière textile-habillement publié le 2 décembre 2013. Le PCN avait été saisi par la ministre du Commerce extérieur le 17 avril 2013 suite au drame du Rana Plaza.

L'effondrement de l'immeuble Rana Plaza, le 24 avril 2013, au Bangladesh, provoquant la mort de plus de 1100 travailleurs a été l'un des plus dramatiques accidents du monde industriel. Survenant après de graves sinistres dans d'autres usines, il a souligné l'urgence d'améliorer la sécurité et les conditions de travail et de protection sociale des salariés de l'industrie textile-habillement dans les pays de fabrication et d'exportation. D'ores et déjà, de nombreuses initiatives ont été prises au Bangladesh par le gouvernement, les parties prenantes (fournisseurs, syndicats locaux et internationaux, donneurs d'ordres) et la communauté internationale.

Les enseignes françaises donneuses d'ordres ne peuvent se désintéresser des conditions dans lesquelles sont fabriqués les produits qu'elles distribuent. Si le droit positif s'imposant aux entreprises agissant comme donneuses d'ordres sur le marché international est limité, en revanche, un « droit souple » (« soft law ») s'est développé sous la forme de principes directeurs, de déclarations sur les droits fondamentaux au travail, émanant d'institutions internationales telles que l'OCDE (Principes directeurs révisés) ou l'Organisation internationale du travail (conventions fondamentales), qui veillent à leur application par divers mécanismes de contrôle.

Sur la base de ces principes de responsabilité sociale, les entreprises doivent, selon les termes des Principes de l'OCDE, « **exercer une diligence raisonnable fondée sur les risques...** » afin d'identifier, de prévenir et d'atténuer les incidences négatives qui peuvent survenir dans le processus de production. Il s'agit pour l'entreprise d'exercer son devoir de prudence et d'anticipation et de mettre en place des mesures nécessaires et raisonnables pour prévenir les

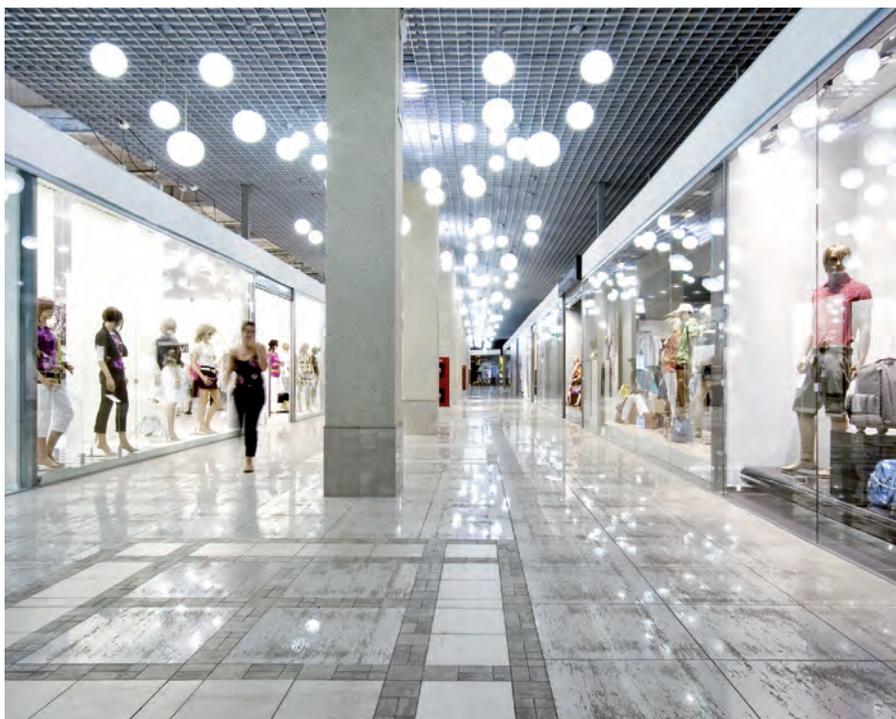
incidences négatives. Les entreprises donneuses d'ordres doivent promouvoir et veiller au respect par leurs fournisseurs des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, de leurs conditions de sécurité, du paiement de leurs salaires.

Le donneur d'ordres peut inclure, dans les contrats d'approvisionnement avec les fournisseurs, les exigences de responsabilité sociale.

La notion de diligence raisonnable de la part du donneur d'ordres est la clé de sa responsabilité sociale dans sa relation d'affaires. Elle est complexe et exigeante. Elle sera plus grande pour un donneur d'ordres disposant sur ses fournisseurs d'un pouvoir d'influence économique étendu. Son périmètre englobe, au-delà du fournisseur de premier rang, les fournisseurs de deuxième rang, les sous-traitants. L'exigence de diligence raisonnable n'est pas exonérée par le recours à un importateur.

Pour mieux connaître les risques d'incidences négatives posés par la chaîne d'approvisionnement, le donneur d'ordres doit les identifier, y remédier et les prévenir. **L'audit est l'instrument principal pour atteindre ces objectifs.** Le présent guide précise les domaines d'application des audits, le choix des auditeurs, les modes de mise en œuvre et de suivi. Il recommande également, notamment dans le domaine des conditions de travail et de sécurité, leur mutualisation, l'application des droits sociaux chez les fournisseurs ne pouvant être un objet de concurrence entre les enseignes commerciales.

Sur la base de ces principes, le guide adresse des recommandations aux enseignes de l'habillement pour conduire leurs relations d'affaires dans les pays de fabrication, de manière socialement responsable, de façon à contribuer au progrès économique et au développement durable de ces pays en accompagnant le développement des entreprises et des fournisseurs partenaires des donneurs d'ordres, améliorant ainsi les conditions sociales des travailleurs de leurs fournisseurs.



> INTRODUCTION

LA MONDIALISATION DE LA PRODUCTION ET DES ÉCHANGES, PORTÉE PAR LA LIBÉRALISATION PROGRESSIVE DU COMMERCE ET LE DÉVELOPPEMENT DES TRANSPORTS ET COMMUNICATIONS, EST DEVENUE UNE RÉALITÉ INCONTOURNABLE, NOTAMMENT POUR LA FILIÈRE TEXTILE-HABILLEMENT. Dans cette filière aux fonctions très éclatées entre de nombreux pays et acteurs, soumise à un impératif de forte réactivité au marché, la production est le plus souvent externalisée à de multiples sous-traitants. Le fonctionnement de la chaîne des approvisionnements et des achats joue un rôle décisif.

Mais cette division du travail a des conséquences sociales et économiques qui se répercutent dans la chaîne de valeur. Une interaction est inévitable entre les parties prenantes de cette chaîne (entreprise distributrice, fabricants, sous-traitants, consommateurs, employés). Les entreprises donneuses d'ordres ne peuvent se désintéresser des conditions dans lesquelles sont fabriqués les produits qu'elles distribuent. La répétition d'accidents qui auraient pu être évités, des conditions de travail souvent inacceptables, la pression des ONG et des consommateurs amplifiée par les médias poussent à la prise en compte d'une responsabilité sociale du donneur d'ordres.

L'effondrement de l'immeuble Rana Plaza, le 24 avril 2013, au Bangladesh, provoquant la mort de plus de 1100 travailleurs, a montré l'urgence d'améliorer la santé et la sécurité et, plus généralement, les conditions de travail et de protection sociale des salariés de l'industrie textile-habillement dans les pays d'exportation. Rappelons que le Bangladesh est le second exportateur mondial de textile après la Chine. Il emploie 4 millions de travailleurs et l'industrie textile représente 13 % de son PIB et 78 % de ses exportations. Mais c'est aussi le 146^e pays dans le classement fondé sur l'indice de développement humain.

D'ores et déjà, en ce qui concerne le Bangladesh, des actions ont été entreprises :

- l'Accord entre les syndicats internationaux et les multinationales sur la sécurité des bâtiments (Accord sur la sécurité incendie et la sécurité des bâtiments au Bangladesh du 13 mai 2013) et l'Alliance (Alliance for Bangladesh Workers' Safety) ;
- la mise en place d'un processus d'indemnisation des victimes (2014) ;
- les programmes du BIT (Bureau international du travail) soutenus notamment par l'UE et plusieurs pays européens.

Les entreprises elles-mêmes ont mis en œuvre des actions responsables : codes de bonne conduite, chartes éthiques, codes d'utilisation des produits chimiques, audits sociaux.

Ces actions interviennent dans un contexte où se développent de nombreux instruments juridiques internationaux (conventions de l'OIT (Organisation internationale du travail), principes directeurs, déclarations de principes, droits de l'homme, normes ISO...) qui doivent guider l'action d'entreprises agissant de manière socialement responsable sur le marché international.



Le but du présent guide est de donner, d'une manière concrète, des lignes directrices pour aider les enseignes françaises dans leurs relations avec les fournisseurs des pays en voie de développement.

Ces lignes directrices s'inspirent des recommandations du rapport du Point de contact national français¹ sur la mise en œuvre des principes directeurs de l'OCDE dans la filière textile-habillement² .

1. Le PCN est une instance tripartite instituée par la France en application des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et coordonnée par la Direction générale du Trésor qui réunit syndicats, entreprises et administrations (Économie, Travail, Environnement et Affaires étrangères). Il a pour mission de promouvoir les Principes directeurs et de veiller à leur respect dans le cadre de l'examen de « circonstances spécifiques » soulevées à l'encontre d'entreprises multinationales. Le PCN offre alors ses bons offices ou propose une médiation pour contribuer au règlement des questions qui lui sont soumises.

2. Rapport du 2 décembre 2013 accessible en français et en anglais sur le site du PCN : <http://www.tresor.economie.gouv.fr/File/398810>

> RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS

1 Les principes directeurs de l'OCDE ainsi que les principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT doivent constituer le référentiel social des entreprises donneuses d'ordres dans leurs relations d'affaires avec les fournisseurs. Les entreprises donneuses d'ordres sont soumises à une exigence de diligence raisonnable et doivent veiller à l'application effective des droits des travailleurs (droits sociaux fondamentaux, santé et sécurité, paiement des salaires).

2 Afin de mettre en place cette stratégie de responsabilité sociale et de diligence raisonnable, l'entreprise doit connaître et évaluer le fonctionnement de sa chaîne d'approvisionnement pour identifier et analyser les risques d'incidences négatives de façon à les prévenir en mettant en œuvre des actions correctives. Elle doit exercer un devoir de prudence et d'anticipation d'autant plus exigeant que l'entreprise a plus d'influence économique sur son fournisseur.

3 L'entreprise doit considérer que le périmètre de sa diligence responsable ne s'arrête pas à son fournisseur de premier rang mais doit englober les modalités de recours à la sous-traitance ou à un importateur.

4 Les obligations contractuelles commerciales ouvrent la possibilité à l'entreprise de contractualiser également avec ses fournisseurs des engagements sociaux qui pourront aller au-delà du seul respect du droit local. Le contrat sera le principal point d'appui juridique de ces engagements sociaux.

5 L'entreprise devra privilégier une relation d'affaires durable et équilibrée dans une démarche collaborative d'amélioration et de suivi de la relation avec les fournisseurs en évitant notamment les contradictions dans les engagements contractuels entre les objectifs sociaux des codes de conduite et les obligations commerciales de la production.

6 L'entreprise devra exercer un contrôle sur la mise en œuvre de sa diligence responsable en renforçant les audits sur les aspects sociaux, environnementaux et de sécurité :

– l'audit initial de référencement du fournisseur est essentiel et la plus grande prudence est recommandée avant d'entrer dans une relation d'affaires, lorsque des problèmes importants de non-conformité existent ;

- l'entreprise doit veiller au choix des auditeurs (compétence, indépendance, accréditation) ainsi qu'aux méthodes mêmes des audits ;
- il est recommandé aux entreprises de privilégier le recours à la mutualisation des audits sociaux et de coordonner les plans d'actions correctives demandées aux fournisseurs.

7 En interne, l'entreprise devra veiller à former et à sensibiliser ses acheteurs aux enjeux d'un approvisionnement éthique et durable en valorisant l'achat responsable par la prise en compte des critères sociaux et pas seulement du prix et de la qualité des produits.

8 Dans le pays de ses fournisseurs, lorsque l'entreprise y réalise un chiffre d'affaires substantiel, elle doit consulter les parties prenantes locales et valoriser le dialogue. Il est recommandé qu'elle s'associe aux initiatives pluripartites comme l'adhésion à un accord cadre international tel que l'Accord sur la sécurité des bâtiments au Bangladesh.

9 L'enseigne ne doit pas ignorer son devoir d'information et de communication : il lui appartient de publier à intervalles réguliers des informations fiables et comparables sur les mesures de diligence raisonnable qu'elle met en œuvre pour prévenir les risques et incidences négatives dans sa filière d'approvisionnement.



1 Les obligations juridiques de l'enseigne en France dans sa pratique d'approvisionnement

Dans sa relation d'affaires et d'achat avec ses fournisseurs, l'enseigne distributrice ou donneuse d'ordres doit d'abord respecter le cadre réglementaire et le droit existant.

- **Sur la transparence et les obligations d'informations**, le décret du 24 avril 2012, relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale, fait obligation aux entreprises d'une certaine taille (chiffre d'affaires de plus de 100 millions d'euros et ayant plus de 500 employés permanents) d'inclure dans leur rapport de gestion annuel des informations à caractère social et environnemental sur leur activité, et notamment dans les relations avec leurs sous-traitants et fournisseurs sur « la prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux ».

- **Sur la responsabilité en matière de sécurité des produits (dont leur toxicité)** : il existe en droit communautaire européen (REACH) une obligation générale de sécurité en vertu de laquelle un professionnel qui met un produit sur le marché reste responsable de la sécurité du produit et doit s'assurer de son innocuité. Il incombe donc au distributeur de s'assurer que les vêtements qu'il met sur le marché sont exempts de composants chimiques, non seulement interdits mais, plus généralement, dangereux pour la santé.

- Ces obligations ne peuvent être remplies sans connaître l'organisation et les modes de production des fournisseurs locaux, en particulier **le respect des législations locales** no-

tamment en matière de conditions de travail, de salaires (le Bangladesh vient de relever le montant du salaire minimum applicable), de droits syndicaux, d'hygiène et de sécurité.

2 Les principes généraux de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) donneuses d'ordres

Si le droit positif s'imposant aux entreprises agissant comme donneuses d'ordres sur le marché international est limité, en revanche, un « droit souple » (« *soft law* ») s'est développé sous la forme de principes directeurs, de déclarations sur les droits fondamentaux au travail, qui pousse les entreprises à engager leur responsabilité sociale en respectant et en appliquant ces principes. Cette notion de « droit souple » se développe en France et n'échappe pas à l'attention des plus hautes juridictions. Le Conseil d'État y a consacré son étude annuelle en 2013. S'agissant plus précisément de la responsabilité sociale des entreprises, il préconise de « *développer des démarches de RSE auditables et comparables, en privilégiant le recours à des standards internationaux communément acceptés* ».

On soulignera également l'attention de plus en plus grande portée par les investisseurs français et étrangers dans nos entreprises sur la qualité des relations avec les fournisseurs et les problèmes de RSE.

Un des principes fondamentaux de la RSE est son caractère volontaire. Elle complète donc, sur cette base, les législations nationales qui s'appliquent, elles, obligatoirement.

2-1 Sources des principes de la responsabilité sociale

> Rappel des principaux instruments ou documents internationaux

- *Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (révisés en 2011)*
- *La déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Bureau International du Travail – novembre 1977)*
- *La déclaration de l'Organisation Internationale du Travail sur les principes et droits fondamentaux au travail (OIT – Genève – Juin 1998)*
- *Les conventions fondamentales de l'OIT sur la liberté syndicale et la négociation collective, l'interdiction du travail des enfants, l'abolition du travail forcé et la lutte contre les discriminations (voir encadré page 13).*
- *Les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations unies) (2011)*
- *Le pacte mondial des Nations unies pour les principes des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et contre la corruption (Nations unies – New York – Juillet 2000)*
- *La norme internationale ISO 26000 (lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale – Genève – 2010)*
- *La communication de la Commission européenne : « Responsabilité Sociale des Entreprises : une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014 ». (Bruxelles – 25 octobre 2011)*

L'**Organisation internationale du travail** est l'institution internationale qui associe les gouvernements de 185 pays (dont le Bangladesh), les représentants des entreprises et des syndicats de travailleurs pour définir ensemble les normes internationales de travail.

Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales constituent la norme de « droit souple » la plus aboutie. Ils forment un ensemble cohérent de recommandations destinées aux entreprises visant à promouvoir la conduite responsable des affaires en conformité avec les normes internationalement admises. Ces principes se réfèrent explicitement, dans le domaine de l'emploi et des relations du travail aux droits fondamentaux précités de l'OIT et, concernant les droits de l'homme, aux principes promus par l'ONU. Aujourd'hui 46 États y adhèrent, représentant 85 % du commerce mondial : les 34 membres de l'OCDE et 12 États non membres. La spécificité des Principes directeurs réside dans leur mécanisme de contrôle que sont les Points de Contact Nationaux. **En effet tout plaignant (ONG, association, particulier, autre) peut saisir un « Point de Contact National » (PCN) pour tenter une action à l'encontre d'une société ou d'un donneur d'ordres négligent.**

Le document adopté par le Conseil des droits de l'homme des Nations unies, en mars 2011, fait obligation aux États de protéger les citoyens des impacts négatifs des entreprises transnationales à l'égard des droits humains et fait explicitement référence aux conventions fondamentales de l'OIT en ce qui concerne les droits de l'homme au travail. Il exige des sociétés qu'elles veillent au respect de ces droits par la mise en œuvre de procédures de « diligence raisonnable ».

La norme ISO 26000 va plus loin que les textes précités, car elle évoque la notion de « sphère d'influence ». Cette notion dépasse la relation de contrôle ou de domination qu'une entreprise peut exercer sur ses filiales et sous-traitants, puisqu'elle intègre les relations politiques, contractuelles ou économiques à travers lesquelles celle-ci peut influencer les décisions ou les activités d'autres sociétés, entités ou personnes individuelles. Une nouvelle norme dédiée à l'achat responsable est en cours de négociation par l'ISO, sous la présidence de l'AFNOR. Cette norme pourrait être finalisée en 2015-2016.

2-2 Les principaux objectifs sociaux de la RSE

Le donneur d'ordres devra porter attention aux conditions de travail essentielles chez ses fournisseurs. Ces conditions de travail sont définies par les conventions et droits fondamentaux de l'OIT, mais comprennent aussi d'autres protections de base qui ne sont pas incluses dans la liste des droits fondamentaux proprement dits (santé et sécurité, paiement des salaires).

• Veiller au respect des droits fondamentaux des travailleurs consacrés par l'OIT

Conformément aux principes directeurs de l'OCDE, les entreprises doivent promouvoir et veiller au respect par leurs fournisseurs des droits fondamentaux exprimés dans la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail de 1998 sur les principes et droits fondamentaux au travail : respect de la liberté syndicale et de la négociation collective, interdiction du travail des enfants, abolition du travail forcé et lutte contre les discrimina-

tions. On rappellera que le Bangladesh a ratifié 7 des 8 conventions fondamentales (voir encadré). Il n'a pas ratifié la Convention 138 sur l'âge minimum au travail.

Il est recommandé au donneur d'ordres d'inclure le respect de ces conventions fondamentales dans ses relations contractuelles avec ses fournisseurs. Le rapport du PCN rappelle que « *le recours au travail des enfants ou au travail forcé implique la rupture de la relation d'affaires* ». Mais le fournisseur doit aussi assurer la liberté syndicale et la négociation collective dans son entreprise.

• Veiller à la santé et à la sécurité des travailleurs

Les accidents survenus au Bangladesh ont montré que les impératifs de santé et de sécurité des travailleurs du secteur avaient été négligés alors même que des audits sociaux s'étaient déroulés dans les usines concernées. Ces audits ne couvraient pas suffisamment les questions de sécurité des travailleurs et excluaient de leur champ la solidité des bâtiments. L'Accord entre les syndicats internationaux et les multinationales sur la sécurité des bâtiments (Accord sur la sécurité incendie et la sécurité des bâtiments au Bangladesh du 13 mai 2013) rappelle à cet égard la responsabilité du donneur d'ordres et met en place un système d'inspection des usines des fournisseurs et de mutualisation des audits de sécurité afin d'identifier les risques et de prévenir les accidents.

• Veiller au paiement des salaires légaux et conventionnels

Bien que le salaire ne fasse pas partie des droits protégés par les conventions fondamentales de l'OIT, les Principes directeurs recommandent que les entreprises paient des

salaires suffisants pour satisfaire les besoins essentiels des travailleurs et de leurs familles. Les donneurs d'ordres doivent s'assurer que, lorsqu'il existe un salaire minimum réglementaire, leurs fournisseurs l'appliquent effectivement. Les prix d'achat des produits doivent permettre le respect de ce salaire. Dans le cas du Bangladesh, le salaire minimum a été revalorisé à compter du 1^{er} décembre 2013. Il convient de vérifier qu'il est effectivement payé ainsi que les heures supplémentaires.

> **Principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT**

Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical

Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations.

- 1. Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action.*
- 2. Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal.*

Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective

Les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à

la liberté syndicale en matière d'emploi. Une telle protection doit notamment s'appliquer en ce qui concerne les actes ayant pour but de :

- 1. subordonner l'emploi d'un travailleur à la condition qu'il ne s'affilie pas à un syndicat ou cesse de faire partie d'un syndicat ;*
- 2. congédier un travailleur ou lui porter préjudice par tous autres moyens, en raison de son affiliation syndicale ou de sa participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail.*

Convention (n° 29) sur le travail forcé

Les autorités compétentes ne devront pas imposer ou laisser imposer le travail forcé ou obligatoire au profit de particuliers, de compagnies ou de personnes morales privées.

Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé

Tout Membre de l'Organisation Internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à supprimer le travail forcé ou obligatoire et à n'y recourir sous aucune forme :

- 1. en tant que mesure de coercition ou d'éducation politique ou en tant que sanction à l'égard de personnes qui ont ou expriment certaines opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi ;*
- 2. en tant que méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique ;*
- 3. en tant que mesure de discipline du travail ;*

4. en tant que punition pour avoir participé à des grèves ;

5. en tant que mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse.

Convention (n° 138) sur l'âge minimum

Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à poursuivre une politique nationale visant à assurer l'abolition effective du travail des enfants et à élever progressivement l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail à un niveau permettant aux adolescents d'atteindre le plus complet développement physique et mental.

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra spécifier, dans une déclaration annexée à sa ratification, un âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail sur son territoire et dans les moyens de transport immatriculés sur son territoire ; aucune personne d'un âge inférieur à ce minimum ne devra être admise à l'emploi ou au travail dans une profession quelconque.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention pourra, par la suite, informer le directeur général du Bureau international du travail, par de nouvelles déclarations, qu'il relève l'âge minimum spécifié précédemment.

3. L'âge minimum spécifié ne devra pas être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire, ni en tout cas à quinze ans.

4. Tout Membre dont l'économie et les institutions scolaires ne sont pas suffisamment développées pourra, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, s'il en existe, spé-

cifier, en une première étape, un âge minimum de quatorze ans.

Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants

Tout Membre qui ratifie la présente convention doit prendre des mesures immédiates et efficaces pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants et ce, de toute urgence. Aux fins de la présente convention, le terme « enfant » s'applique à l'ensemble des personnes de moins de 18 ans.

Aux fins de la présente convention, l'expression « les pires formes de travail des enfants » comprend :

1. Toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés ;

2. L'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques ;

3. L'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, tels que les définissent les conventions internationales pertinentes ;

4. Les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant.

Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération

Le terme « rémunération » comprend le salaire ou traitement ordinaire, de base ou

minimum, et tous autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier. L'expression « égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale » se réfère aux taux de rémunération fixés sans discrimination fondée sur le sexe.

Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession)

Le terme « discrimination » comprend toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession.

Source : http://fr.wikipedia.org/wiki/Organisation_internationale_du_travail

3 L'exercice de la diligence raisonnable

• La notion de diligence raisonnable

L'article 10 des principes directeurs de l'OCDE prévoit que les entreprises « devraient exercer une diligence raisonnable fondée sur les risques (...) afin d'identifier, de prévenir et d'atténuer les incidences négatives » qui peuvent survenir dans le processus de production.

Il s'agit pour l'entreprise d'exercer son devoir de prudence et d'anticipation et de mettre en place des mesures nécessaires et raisonnables pour prévenir les incidences négatives. Le devoir de vigilance au Bangladesh est

d'autant plus important que les institutions ont des difficultés à faire appliquer la règle de droit (absence de règles de sécurité quant aux constructions ou mauvaise application de ces règles, faiblesse de l'inspection du travail, réglementation sociale insuffisante). Par exemple, l'application insuffisante de la loi sur les assurances a été démontrée dans l'accident du Rana Plaza où les ateliers concernés n'étaient pas couverts. Le devoir de vigilance sera également plus grand pour une multinationale que pour une PME de la distribution qui n'est pas en mesure de déployer les mêmes moyens de prévention ou de pression.

• Le périmètre de la diligence raisonnable

Il est lié à la notion de relation d'affaires dans laquelle les Principes directeurs considèrent que le donneur d'ordres a une capacité d'influence sur ses fournisseurs et la chaîne d'approvisionnement.

Les obligations de diligence raisonnable, au sens des principes directeurs de l'OCDE, ne sont pas strictement limitées à la relation contractuelle entre le donneur d'ordres et le fournisseur. Elles peuvent aller au-delà en fonction de l'influence réelle que peut exercer le donneur d'ordres sur la chaîne de valeur. Les Principes directeurs recommandent aux entreprises « d'encourager leurs partenaires commerciaux, y compris leurs fournisseurs et leurs sous-traitants, à appliquer les principes de conduite responsable ».

En tout état de cause, **le fournisseur de premier rang** est inclus dans la relation d'affaires : le donneur d'ordres doit en tirer toutes les conséquences en matière de diligence dans les usines où la production est réalisée (nécessité de bien connaître le fournisseur, de procéder à l'analyse des risques, de réaliser

des audits, de mettre en œuvre des actions correctives).

• **Recours à la sous-traitance par les fournisseurs**

Le donneur d'ordres ne peut pas non plus se désintéresser **des fournisseurs de deuxième rang ou au-delà**. Cet aspect est important dans la mesure où le produit final de la chaîne de production du vêtement résulte de nombreuses opérations et processus ne pouvant être effectués par le même fournisseur (filature, tissage, ennoblissement, confection, conditionnement, transport). Même s'il ne peut pas contrôler effectivement l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement, ce que l'OCDE ne demande pas, le donneur d'ordres peut exiger de la part de son fournisseur de premier rang des informations sur ses propres fournisseurs et sous-traitants.

Certains donneurs d'ordre limitent contractuellement le recours à la sous-traitance ou l'organisent en prescrivant une autorisation préalable, celle-ci pouvant être formelle ou tacite. Le donneur d'ordres peut prévoir que son fournisseur imposera à ses sous-traitants le respect d'une charte sociale, des audits sociaux... De manière générale, des relations suivies et durables avec le fournisseur de premier rang facilitent le contrôle du donneur d'ordres sur la chaîne d'approvisionnement.

• **Recours à un intermédiaire ou un importateur**

Ces intervenants occultent la connaissance réelle par l'acheteur final du fonctionnement de la chaîne de valeur des risques encourus chez le fournisseur-fabricant. Le donneur d'ordres n'est pas pour autant dépourvu de moyens d'intervention. Certains donneurs

d'ordres exigent que leurs fournisseurs ou importateurs déclinent ou imposent leurs exigences sociales à leurs propres fournisseurs. La diligence raisonnable recommande la vigilance sur les conditions d'approvisionnement de l'intermédiaire ou de l'importateur.

4 Les obligations contractuelles entre le donneur d'ordres et le(s) fournisseur(s)

Au-delà des aspects commerciaux de la relation d'affaires, le contrat entre un donneur d'ordres et son fournisseur est le vecteur juridique privilégié de prise en compte des dimensions sociales et environnementales des opérations envisagées. C'est d'ailleurs l'objet de la recommandation n°1 du rapport du PCN français.

L'ensemble des grands standards internationaux de RSE évoque cette contractualisation comme la manière la plus appropriée pour les donneurs d'ordres d'exercer leur diligence raisonnable en vue d'anticiper et de minimiser les impacts négatifs et donc d'améliorer les conditions sociales et environnementales de production. **Autrement dit, le contrat ne fait pas naître uniquement des obligations de nature économique liées aux spécifications techniques de la commande mais génère également des obligations sociales, fruits des codes de conduite, des chartes éthiques ou des codes toxicologiques des donneurs d'ordres.**

• **Les obligations contractuelles portent traditionnellement sur les aspects proprement commerciaux de la relation**

- le type de produits ;
- la qualité ;
- l'innocuité (c'est-à-dire fabriqués sans utili-

ser de produits nocifs ; en se référant en particulier à la législation européenne REACH) ;

– le volume ;

– les prix et délai de livraison.

• **Les obligations contractuelles doivent contenir également des clauses relatives aux obligations de responsabilité sociale du donneur d'ordres comme du fournisseur ou de ses sous-traitants dans la relation d'affaires pour l'achat de produits d'habillement, en particulier au Bangladesh**

Il peut y avoir une gradation des exigences inscrites dans les clauses contractuelles en fonction de la volonté du donneur d'ordres et/ou de l'importance des mesures à prendre pour s'assurer de la conformité sociale, prévenir des incidences négatives ou favoriser tel objectif social plus ambitieux. Il peut également y avoir une gradation des sanctions en cas de non-respect d'une clause. À ce titre, les mesures contractuelles spécifiques devront être proportionnées aux objectifs de RSE du donneur d'ordres et à son influence potentielle sur le comportement des acteurs de sa chaîne d'approvisionnement. Une telle démarche du donneur d'ordres doit être accompagnée d'une possibilité d'exercer des contrôles sur les engagements de son fournisseur, par exemple à travers les audits.

Le principe de la démarche consiste à établir dans les CGA (Clauses générales d'achat) un cadre de référence normatif permettant à la fois d'anticiper et de minimiser les impacts négatifs et d'optimiser les conditions sociales et environnementales de production. Ce cadre de référence constituera l'ordre juridique, avec la force qui s'attache à tous les contrats,

auquel les parties conviennent de soumettre ces enjeux sociaux.

Les obligations fondamentales sont constituées de l'ensemble des règles auxquelles les parties ne peuvent déroger et qui font naître des obligations de résultat. Elles renvoient aux violations les plus graves (travail forcé, travail des enfants, etc.) et à tout autre référentiel que les parties entendent s'imposer. Toute clause des CGA ou des contrats d'exécution qui y dérogerait serait présumée illécite.

Les obligations de diligence sont des mesures de diligence raisonnable permettant d'anticiper et de réduire les impacts négatifs. Elles peuvent s'appuyer sur un référentiel normatif puisé à la discrétion des parties, dans les meilleurs standards et pratiques professionnelles de RSE (principes directeurs de l'OCDE, de l'ONU, l'ISO 26000, la Global Reporting Initiative, etc.). Les obligations de diligence se traduisent dans les CGA par l'information sur les sous-traitants, leur agrément, des procédures d'alerte ou d'audits de conformité et toutes autres techniques permettant d'anticiper et de minimiser les impacts négatifs.

Les obligations d'influence – elles se distinguent des obligations de diligence car, au-delà de la prévention des impacts négatifs, ces mesures permettent d'améliorer les conditions sociales et environnementales de production. Le référentiel normatif est plus spécifique. Dans le cas particulier du Bangladesh, il s'agit notamment de prendre en compte les termes de l'Accord sur la sécurité incendie et la sécurité des bâtiments du 13 mai 2013, les recommandations émises

par le PCN français ainsi que les meilleures pratiques constituant l'état de l'art de la filière (tel qu'il ressort d'initiatives comme le Global Social Compliance Program par exemple). Les obligations d'influence nécessitent, selon les cas, d'adapter les clauses fixant les prix, les volumes, les délais de livraison, l'allocation des risques, la définition de la conformité, la gestion des litiges ou encore les modalités de rupture.

Sur la base de ces obligations et orientations, les parties disposent d'une grande liberté pour organiser la prise en compte optimale des dimensions sociales et environnementales. Le présent guide entend apporter quelques points de repère dans la rédaction des Clauses générales d'achat (CGA).

Clauses à proscrire. Il s'agit notamment des clauses qui font peser exclusivement sur le sous-traitant la responsabilité en cas d'atteinte à la réputation du donneur d'ordres et le coût des audits.

Clauses à encourager. Elles relèvent des bonnes pratiques établies dans la profession, la mutualisation des processus de vérification, les incitations financières destinées au fournisseur, la gestion des litiges relevant des dimensions RSE, la mise en œuvre de plan d'actions correctives en cas de manquements.

Clauses sensibles « sous haute surveillance ». Elles conditionnent le respect des obligations secondaires. Elles sont susceptibles d'avoir un impact positif ou négatif sensible sur l'atteinte des objectifs sociétaux du donneur d'ordres. Il s'agit des clauses organisant les conditions commerciales (ex. : prix, quantité, délais de livraison), des clauses or-

ganisant les audits de conformité, l'allocation des responsabilités ou le recours à des sous-traitants de rang 2.

Lors de l'élaboration des CGA, il est recommandé de considérer les points suivants :

- **Clause de référence sur les obligations fondamentales des parties**

À titre d'exemple, il est suggéré l'introduction suivante à cette partie des conditions générales d'achat :

« Les parties s'engagent à respecter les droits de l'homme, à préserver l'environnement et à établir entre elles des relations d'affaires économiquement équilibrées. Ce respect constitue un élément déterminant de leur relation et les parties s'engagent à faire preuve de bonne foi dans l'exécution de leurs obligations et à prodiguer aide et assistance mutuelles afin d'atteindre les objectifs sociaux et environnementaux qu'elles se sont fixés.

Les parties soumettent leur relation au respect de leur droit national, de la Déclaration de principe tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale, des conventions fondamentales de l'OIT, de la Charte internationale des droits de l'homme, de la Convention européenne des droits de l'homme ainsi que de l'ensemble des dispositions européennes sur la protection de l'environnement. Les parties ne peuvent limiter ni écarter ces dispositions.

Pour mettre en œuvre et mesurer le respect de ces engagements, les parties déclarent recourir aux référentiels les plus pertinents et en particulier les principes directeurs de l'OCDE, les principes directeurs de l'ONU sur les entreprises et les droits de l'homme, l'ISO 26000 et la Global Reporting Initiative.

Elles s'engagent aussi à se conformer aux initiatives spécifiques mises en place dans le pays d'approvisionnement ainsi qu'aux meilleures pratiques fruits d'initiatives pertinentes telles que celles issues du Global Social Compliance Program, etc.

Les parties se soumettent aux conventions et principes directeurs précités qui deviennent contraignants entre les parties au nom de la force obligatoire qui s'attache à tous les contrats ».

• **Inventaire des sites de production du fournisseur et de ses principaux sous-traitants**

Une bonne identification des risques impose au donneur d'ordres de disposer d'une cartographie la plus précise de sa chaîne d'approvisionnement. Les CGA devront comporter une clause imposant au fournisseur de fournir la liste de ses propres sous-traitants et fournisseurs. Une clause à proscrire serait de limiter la liste aux sites détenus en propre par le fournisseur agréé de rang 1.

Aux termes de l'Accord sur la sécurité des bâtiments, les marques doivent fournir des informations sur leurs fournisseurs et sous-traitants représentant 65 % de leur approvisionnement au Bangladesh.

• **Respect obligatoire par le fournisseur des lois sociales locales en vigueur**

L'attention du fournisseur sera appelée dans les CGA sur son obligation à respecter le droit social local (salaires, conditions de travail et de sécurité) et sur les conséquences que pourraient avoir sur la relation d'affaires les infractions les plus graves à ce cadre juridique.

• **Dispositions particulières, pouvant aller au-delà du droit local, portant sur**

le respect de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi que de l'application des principes et droits fondamentaux au travail, tel l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé

Le rapport du PCN recommande au donneur d'ordres d'inclure le respect de ces conventions fondamentales de l'OIT dans leurs relations contractuelles avec leurs fournisseurs. Il rappelle que « le recours au travail des enfants ou au travail forcé implique la rupture de la relation d'affaires ». Mais le fournisseur doit aussi promouvoir la liberté syndicale et la négociation collective dans son entreprise.

Une clause à proscrire serait d'exclure du périmètre des audits de conformité certains volets fondamentaux tels que la sécurité incendie et la sécurité des bâtiments, le travail des enfants ou le non-paiement des heures supplémentaires.

Les clauses à encourager :

- Recourir à un système d'audit mutualisé, notamment aux résultats des inspections réalisées dans le cadre de l'Accord et du programme Better Work de l'OIT pour le volet sécurité incendie et des bâtiments.
- Associer des parties prenantes externes (notamment les syndicats locaux ou des ONG locales ou internationales) pour accompagner les actions de RSE et/ou compléter les audits ponctuels ou les plans d'actions correctives.
- Le cas échéant, le donneur d'ordres peut proposer des compensations aux exigences qu'il impose à ses fournisseurs.

• **Les dispositions relatives au recours du fournisseur à un sous-traitant**

Les CGA doivent préciser :

- Si ce recours est soumis à une obligation

d'autorisation préalable à demander au donneur d'ordres ou à une simple information préalable.

– Les obligations éventuelles que le fournisseur de premier rang doit exiger de ses propres fournisseurs et sous-traitants dans des domaines définis par les CGA.

• **Le contrôle des dispositifs : audits et plans d'actions correctives**

Les CGA doivent prévoir :

– Les conditions de recours aux audits sociaux et environnementaux, leur contenu et les modalités de leur réalisation.

– Les conditions de prise en charge des audits de conformité.

Les clauses à proscrire seraient celles qui ont pour effet de faire peser le coût des audits exclusivement sur le fournisseur ou son sous-traitant.

Les clauses à encourager : le coût des audits préalables et des audits de conformité est pris en charge par le donneur d'ordres ; seuls les cas de manquements les plus graves entraîneront la facturation de ces coûts au fournisseur.

• **Les principes de cohérence, de conformité et d'équilibre doivent guider la rédaction des CGA**

Les exigences sociales du donneur d'ordres doivent se faire dans la cohérence entre les engagements sociaux du donneur d'ordres et la conformité de la production aux standards de RSE d'une part, et le respect de l'équilibre du contrat entre les obligations prescrites et les moyens mis en œuvre par les parties d'autre part. Ces principes doivent se traduire dans les CGA par une articulation de la clause RSE, devenue usuelle, avec l'ensemble des clauses susceptibles d'avoir un impact positif

ou négatif sensible sur l'atteinte des objectifs sociaux du donneur d'ordres.

Stabilité de la relation d'affaires et durée du contrat

L'objectif est d'organiser une économie générale des CGA et des contrats d'exécution qui garantisse la durabilité de la relation avec le sous-traitant ou fournisseur, en conciliant les enjeux sociaux, environnementaux et économiques. L'Accord sur la sécurité des bâtiments demande aux marques signataires de créer des mesures d'incitation pour les fournisseurs. L'Accord prévoit également que la relation d'affaires soit durable. En particulier, le paragraphe 23 stipule que « *Les sociétés signataires du présent accord sont attachées à maintenir des relations d'approvisionnement à long terme avec le Bangladesh, et des relations d'affaires à des volumes de commandes comparables ou supérieures à ceux de l'année précédant le début de l'Accord (...) au moins durant les deux premières années de validité de l'Accord, à condition (a) que ces affaires soient commercialement viables pour chaque société et (b) que l'usine continue à respecter nettement les conditions de sécurité ainsi que les exigences de la société envers ses usines fournisseuses au titre du présent accord* ».

Clause à favoriser : considérant les objectifs sociaux que les parties se sont assignés, un donneur d'ordres jouant un rôle majeur d'acheteur auprès du fournisseur pourra par exemple prévoir que le contrat ne pourra être d'une durée inférieure à 12 mois ni représenter un volume annuel inférieur à 10 % du CA du fournisseur, sans pouvoir excéder 30 %.

• **Conditions commerciales (prix, quantité, délais de paiement et de livraison,**

spécifications techniques, etc.) conformes aux exigences sociales du contrat

Dans la mesure où l'économie générale du contrat est concernée ici, le donneur d'ordres doit apporter un soin particulier à l'articulation cohérente avec les conditions commerciales consenties. La prise en compte de la conformité sociale, facteur de progrès, peut toutefois engendrer des arbitrages dangereux si l'économie générale du contrat n'est pas adaptée. Il s'agit d'éviter de se voir reprocher de ne pas avoir donné à son fournisseur les moyens de respecter ses engagements RSE.

Clause à proscrire : réduire la non-conformité à la seule constatation d'un manquement à l'occasion d'un audit de vérification alors que la non-conformité de la production aux exigences sociales pourrait résulter d'un déséquilibre significatif entre le prix du produit et l'exigence sociale du donneur d'ordres.

Clauses à favoriser :

- Outre la durée du contrat, établir des volumes de commande, voire un seuil de pourcentage minimum de CA représenté par les commandes du donneur d'ordres, adaptés à l'atteinte des objectifs sociaux et environnementaux.
- Lier la conformité de la production à des incitations financières.
- Adapter le prix d'achat aux besoins d'investissement du fournisseur pour mise en conformité aux exigences du donneur d'ordres.

Clauses d'exonération de responsabilité équilibrées

Les clauses exonératoires de responsabilité devront être adaptées et répondre aux exigences de cohérence. Elles ne peuvent, si

elles portent sur l'obligation essentielle du contrat, venir contredire la portée de l'engagement, c'est-à-dire venir priver le contrat de tout intérêt ou avoir pour conséquence la conclusion d'un contrat sans contrepartie réelle et sérieuse.

Clauses à proscrire : les clauses qui ont pour effet de faire peser la responsabilité exclusivement sur le fournisseur. Sont concernés autant les dommages sur les tiers que le dommage réputationnel pour le donneur d'ordres d'un manquement du fournisseur.

Clause à encourager : convenir d'une responsabilité conjointe et solidaire des parties en cas de mise en cause de la responsabilité pour non-conformité du produit aux exigences sociales.

• Les sanctions en cas de non-respect des exigences contractuelles et la résolution des différends

L'objectif est d'instaurer une relation de nature plus collaborative que punitive avec la mise en œuvre de plans d'actions correctives. Il convient donc de prévoir une gradation des conséquences en cas de manquement et une gestion des litiges opérationnels et d'interprétation.

Clause à proscrire : autoriser l'une ou l'autre partie à mettre fin au contrat pour manquement à une obligation sans qu'un délai de préavis soit respecté et sans permettre à l'autre partie d'en faire autant ou de faire valoir ses arguments.

Clauses à encourager :

- prévoir un mécanisme de résolution des litiges, le cas échéant avec un tiers indépen-

dant désigné par les parties, permettant l'élaboration de plans d'actions correctives ;

– prévoir la possibilité d'une phase de dialogue avec ce médiateur indépendant qui n'excède pas une durée à fixer. Le donneur d'ordres et le fournisseur acteront les dispositions convenues dans le cadre de ce dialogue ou de la médiation ;

– fixer par avance les modalités (sous la forme de termes de référence ou de cahier des charges) de cette négociation ou médiation ou conciliation (bonne foi dans la négociation, personnes concernées, délais, prise en charge des coûts, suspension de délais d'action...);

– fixer les objectifs poursuivis : les parties devront préciser de manière détaillée les modalités et les conclusions qui pourraient être tirées de cette période de conciliation/médiation, celles-ci pouvant aller jusqu'à la rupture de la relation. Il est toujours préférable de prévoir un délai de préavis, une obligation de motivation et de faire peser la charge de la preuve sur celui qui prend l'initiative de la rupture ;

– prévoir les conséquences en cas de non-respect de la décision : clause pénale éventuellement ou indemnisation ou rupture par recours au juge ou sans recours au juge.

Plus généralement, il est recommandé d'indiquer que les négociations doivent se faire de bonne foi pour parvenir à un accord amiable.

> *Check-up RSE en 18 questions*

Il est recommandé au donneur d'ordres de répondre aux questions suivantes :

• À combien de fournisseurs et sous-traitants faites-vous appel ? Ce nombre peut-il être réduit en vue d'augmenter votre influence sur le long terme ?

• Connaissez-vous le pourcentage de chiffre d'affaires que représentent vos commandes auprès de vos fournisseurs ?

• À votre avis, quel pourcentage de chiffre d'affaires entraîne une potentielle dépendance de votre fournisseur à votre égard ?

• Avez-vous une approche de référencement des fournisseurs combinant priorités économiques et risques sociaux et environnementaux ?

• Le recours à la sous-traitance de rang 2 ou 3 est-il limité et/ou soumis à autorisation préalable ?

• Êtes-vous en mesure de localiser tous les sous-traitants et ainsi mesurer le risque par pays ?

• Les fournisseurs de rang 1 sont-ils en mesure de lister leurs propres sous-traitants et fournisseurs et de fournir des informations sur le lieu de production ?

• Existe-t-il des obligations concernant les sous-traitants et fournisseurs de rang 2 et de quelle manière gérez-vous l'interaction entre rang 1 et 2, voire au-delà ?

• Avez-vous mis en place une procédure de vérification par un tiers ?

• Le périmètre de vérification couvre-t-il l'ensemble des engagements contractuels ESG (environnementaux, sociaux et de gouvernance) pris par le fournisseur ?

• Le fournisseur de rang 1 prend-il en charge le coût des audits de conformité ?

• La relation entre le donneur d'ordres et le fournisseur est-elle de nature collaborative ou punitive pour éviter une trop grande rotation des partenaires ?

• Quelles sont les questions principales soulevées par les audits de conformité et les réponses apportées ?

• Quelle est votre approche au sujet de l'indemnisation des victimes du drame du

Rana Plaza ?

- *Votre entreprise dialogue-t-elle régulièrement avec les parties prenantes impactées par l'activité des sous-traitants et fournisseurs (riverains, syndicats, ONG locales, institutions de formation, etc.) ?*
- *Avez-vous mis en place des incitations financières pour les fournisseurs et acheteurs clés sur la qualité éthique des produits ?*
- *Les éventuelles primes ou pénalités sont-elles indexées sur les performances ESG ?*
- *Lorsque vos acheteurs référencent vos fournisseurs, sont-ils encouragés par un système de primes / pénalités à recourir aux fournisseurs les mieux notés sur les critères coût / éthique ?*

• La réparation

Le rapport du PCN recommande que, lors de la survenance d'une incidence négative et dès lors qu'un lien direct peut être établi au regard des Principes directeurs, le donneur d'ordres prenne part à des mesures de réparation des dommages et d'indemnisation des victimes, en concertation avec l'ensemble des entreprises concernées ainsi qu'avec les institutions locales. La notion de dommages peut s'étendre à la possible indemnisation du chômage technique des ouvriers en raison de travaux de mise en conformité du site de l'usine. En ce qui concerne les dommages corporels, la base de cette indemnisation peut être celle prévue par la législation locale ou, en cas de lacune, par la convention de l'OIT sur la réparation des accidents du travail.

La réparation pose néanmoins des problèmes complexes de responsabilité des différents acteurs mis en cause. Après le drame du

Rana Plaza, un syndicat international (IndustriALL), des ONG, et plusieurs donneurs d'ordres ont signé un accord sur l'indemnisation des victimes mais des donneurs d'ordres, tout en acceptant le principe de leur participation au fonds, estiment qu'ils ne portent pas la responsabilité juridique de l'indemnisation.

5 Bonnes pratiques d'achat et recommandations de diligence raisonnable

• Au niveau de l'entreprise donneuse d'ordres

Intégrer les objectifs de responsabilité sociale au niveau de la direction de l'entreprise et notamment dans les processus d'achats (part RSE dans l'appel d'offres ; certification du fournisseur).

Former les acheteurs aux enjeux d'un approvisionnement éthique et durable et les évaluer en tenant compte des critères sociaux et environnementaux et pas seulement des prix et de la qualité des produits. Cela peut prendre la forme d'incitations financières pour valoriser l'achat responsable.

Cartographier la chaîne d'approvisionnement de manière précise afin de connaître non seulement les fournisseurs directs mais aussi les fournisseurs de second rang essentiels à la production ainsi que les sous-traitants éventuels pour bien évaluer l'ensemble des risques de la chaîne.

• Relations avec les fournisseurs

Elaboration d'une charte ou d'un code de conduite pour formaliser les exigences générales à l'égard des fournisseurs.

Faire figurer des clauses appropriées dans les conditions générales d'achat et les contrats

avec les fournisseurs (aspect juridique plus individualisé et contraignant). Exemple de clause : possibilité de rupture de la relation commerciale en cas de manquement grave de la part du fournisseur.

Éviter les contradictions dans les engagements contractuels avec les fournisseurs entre les objectifs de chartes éthiques et de codes de conduite d'une part et les exigences de conditions de production (délais de livraison, quantités, prix) d'autre part, qui en rendraient la réalisation difficile.

Stabiliser les approvisionnements et avoir une relation durable avec les fournisseurs en liant l'amélioration des conditions de travail chez le fournisseur à une politique commerciale contractualisée d'augmentation du volume de commandes, de prix adaptés et d'allongement de la durée du contrat.

• **La question de la sous-traitance**

Renforcer la formalisation des engagements contractuels du fournisseur en ce qui concerne le recours à la sous-traitance.

Renforcer les sanctions en cas de recours à une sous-traitance non déclarée.

Améliorer la transparence de la chaîne d'approvisionnement et la communication avec les parties prenantes, notamment en développant une politique de partenariat avec les fournisseurs stratégiques.

6 Le contrôle de l'application des principes de la responsabilité sociale

Pour mieux connaître les risques d'incidences négatives posés par la chaîne d'approvisionnement, le donneur d'ordres doit les identifier, y remédier et les prévenir. L'audit est le moyen principal pour y parvenir.

Sur les méthodes et la mise en œuvre des audits, on recommandera les indications, informations et outils donnés par le Global Social Compliance Programme, un organisme indépendant créé par des acheteurs et donneurs d'ordres internationaux avec un objectif de responsabilité sociale.

(<http://www.gscpnnet.com/>)

• **Les objectifs des audits**

Les audits doivent couvrir l'ensemble des risques potentiels. Ainsi, en fonction de la multiplicité des risques, plusieurs types d'audit doivent être mis en œuvre selon un référentiel adapté à la gestion des risques de la chaîne d'approvisionnement : normes sociales fondamentales, aspects environnementaux, solidité des bâtiments, santé et sécurité des travailleurs, toxicité des processus industriels et des produits. Ces types d'audits mobilisent des experts aux compétences différentes.

– **Les audits de sécurité des bâtiments** avec des expertises en électricité, incendie, adaptation aux risques du processus de production et solidité des constructions.

– **Les audits sociaux** portent sur les droits de l'homme au travail consacrés par les normes fondamentales, les conditions d'emploi, la santé et la sécurité au travail plus largement conçue que la seule sécurité des installations. L'évaluation des audits sociaux doit inclure également l'application de la législation locale.

– **Les audits environnementaux** permettent d'analyser les risques des sites et des méthodes de production (pollution par des produits chimiques, gestion des déchets et des

rejets) sur l'environnement dans le but d'en minimiser l'impact.

– **Les audits « produits »** sont essentiels à la relation donneur d'ordres-fournisseurs. Les cahiers des charges sont propres à chaque donneur d'ordres en fonction de ses exigences et font partie des clauses contractuelles. Ces audits ont pour but de vérifier la qualité des produits ainsi que leur innocuité, correspondant aux exigences de la réglementation européenne au regard des substances chimiques interdites et pouvant inclure la détection de substances signalées comme potentiellement dangereuses.

• **Les audits commencent avec la procédure de référencement d'un nouveau fournisseur**

Les donneurs d'ordres qui cherchent à passer un contrat avec un nouveau fournisseur vont procéder à des audits portant sur les conditions de production liées aux spécifications de la commande (capacités du fournisseur à délivrer les quantités exigées, qualité de fabrication, non-recours à des sous-traitants), mais aussi sur les conditions sociales et environnementales de production, notamment concernant le respect des conditions de travail et de sécurité mentionnées dans les engagements de l'entreprise et les clauses contractuelles. Ces audits souvent dits de référencement vont identifier les points « non bloquants », qui peuvent être corrigés par des plans d'actions correctives, et des points « bloquants » susceptibles d'empêcher la relation contractuelle. Outre les aspects techniques relatifs aux produits, ces points « bloquants » peuvent porter sur des problèmes sociaux dirimants : existence de travail forcé, travail des enfants, risques graves et immé-

diats de sécurité. Il sera recommandé la plus grande prudence aux entreprises avant d'entrer dans une relation d'affaires lorsque des points importants de non-conformité existent. Si l'entreprise souhaite s'inscrire avec son fournisseur dans une approche partenariale et une démarche d'amélioration continue, elle cherchera à développer les actions correctives.

• **Les modalités de déroulement des audits**

Les audits externes peuvent fournir l'indépendance et l'expertise qui sont les critères essentiels d'un audit de qualité.

> **Extrait des recommandations du rapport du PCN (pages 61-62)**

• **Améliorer l'indépendance et la qualité des audits**

Le PCN appelle au renforcement et à la généralisation des audits de sécurité/incendie, de solidité des bâtiments, de toxicité et à l'inclusion d'un volet environnemental.

Afin de renforcer l'indépendance des auditeurs et la qualité des techniques d'audits, le PCN insiste sur les points suivants :

• *Améliorer l'indépendance et la qualité des auditeurs : les auditeurs doivent être des professionnels agréés dont les compétences doivent être reconnues, les CV et expériences des intervenants certifiés ; les auditeurs doivent être intègres et qualifiés techniquement (ingénieurs). Pour ce faire, il importe de renforcer la formation des auditeurs en matière de lutte contre la corruption, de droit social (droits fondamen-*

taux reconnus par l'OIT notamment), de conditions de sécurité (évacuation, inondation, incendie, solidité des bâtiments), de conditions d'hygiène, d'environnement (pollution de l'eau, de l'air, nuisances sonores) et de toxicité. Il importe également que les auditeurs aient une connaissance minimum de la langue et des coutumes locales.

- Contrôler régulièrement les auditeurs ; réaliser des contre-audits.
- Préférer des audits externes aux audits internes menés directement par le donneur d'ordres.
- Élaborer des systèmes d'accréditation parapublics / transnationaux des sociétés d'audits afin de lutter contre la prolifération d'officines qui livrent des rapports de complaisance et offrent des garanties de rigueur et de professionnalisme insuffisantes. En France, les entreprises d'audits sont soumises à un système d'agrément délivré par les ministères et à une accréditation délivrée par la Cofrac.
- Recourir volontairement et le plus systématiquement possible à des audits environnementaux des sites.
- Recourir volontairement et le plus systématiquement possible à des audits de contrôle de la toxicité des produits et des processus de fabrication à travers la vérification de la conformité avec la réglementation Reach des substances chimiques employées par les fournisseurs. Ces démarches contribuent à la traçabilité environnementale des produits.
- Garantir le bon déroulement des audits : les entretiens avec les salariés doivent être réalisés de manière à les préserver de l'influence des employeurs et de la maîtrise et à pouvoir les écouter « sans contrainte ». Pour ce faire, plusieurs méthodes de

conduite des audits doivent être simultanément utilisées : interrogation des salariés hors site, des représentants du personnel, de salariés non choisis par la direction, enquête de proximité. Les équipes d'auditeurs peuvent comporter un Européen et un Bangladais pour les auditions.

- Prévoir une durée suffisante des audits de manière à permettre un examen approfondi des conditions de travail, des conditions de sécurité et de la solidité des bâtiments.
- Combiner audits annoncés et inopinés. En effet, le caractère inopiné d'une partie des audits paraît indispensable afin d'éviter les visites officielles d'usines « modèles » et les visites « arrangées ». De plus, le donneur d'ordres doit faire réaliser des audits sur l'ensemble des sites de production d'un même fournisseur où se fait la production du donneur d'ordres.
- Revoir la fréquence des audits de suivi des plans d'actions correctives (PAC) ; revoir le suivi à moyen terme des audits de référencement.
- Recourir à la publication des éléments qui contribuent à la transparence de la politique d'audit de l'entreprise, par exemple en publiant le référentiel des audits. Cela participe du « rendre compte » sur les mesures de diligence raisonnable recommandée par les Principes directeurs.

• Le suivi des audits

Les audits ne donnent pas de recommandations directes mais les constats et analyses qu'ils font de la situation doivent conduire les entreprises à élaborer et à mettre en œuvre des plans d'actions correctives (PAC) chez

leurs fournisseurs. La réalisation des PAC doit être contrôlée par des audits de suivi efficaces qui veillent à ce que les améliorations nécessaires aient été effectivement apportées. Les audits doivent être répétés dans un objectif d'actualisation permanente. La valeur des audits réside dans leur continuité dans le temps car le processus de production comme la situation du site peuvent évoluer.

En cas d'inaction du fournisseur, des sanctions doivent être envisagées dans les clauses contractuelles.

• Le financement des audits

La prise en charge des audits devrait reposer exclusivement sur le donneur d'ordres pour garantir une parfaite indépendance de l'audit. Les coûts des mises en conformité et d'actions correctives qui pourraient en résulter peuvent être partagés dans une démarche de diligence responsable et être intégrés dans les clauses contractuelles (prix des produits, durée de la relation d'affaires...). En cas d'incidences négatives, la responsabilité du fournisseur pourra être invoquée.

• La mutualisation des audits

Les audits et leurs référentiels se caractérisent souvent par une absence d'homogénéité et une faible mutualisation. Ceci est d'autant plus regrettable que le consensus entre les entreprises donneuses d'ordres autour des clauses sociales et du respect des droits des salariés (santé, sécurité, droits sociaux fondamentaux) ne devrait pas être un sujet de compétition entre entreprises par ailleurs concurrentes sur le marché national ou mondial.

a. Comment choisir un organisme de contrôle

Des systèmes de référencement de sociétés d'audit ont été mis en place par des orga-

nismes tels que l'Initiative Clause Sociale (ICS) qui regroupe un certain nombre d'entreprises distributrices.

b. La mutualisation des audits

Les Principes directeurs prévoient que « lorsque des fournisseurs ont de nombreux clients et sont potentiellement confrontés à des obligations contradictoires imposées par des acheteurs différents, les entreprises sont encouragées (...) à coordonner leurs politiques vis-à-vis de la chaîne d'approvisionnement et leurs stratégies de gestion des risques ».

À titre d'exemple, l'Initiative Clause Sociale permet à ses entreprises membres de mutualiser les audits qu'elles réalisent sur la base d'un corpus commun et de coordonner des plans d'actions correctives.

> Principaux organismes d'audit

Les organismes d'audits ci-après bénéficient de référencements auprès d'organismes appliquant une politique suivie de responsabilité sociale (Initiative Clause Sociale) ou ayant obtenu la qualification OPQCM (Office professionnel de qualifications des conseils en management).

Acte International est un cabinet d'audit dont un des domaines de compétence est la Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE) des entreprises avec une expérience des pays du Maghreb et d'Asie. Acte International a obtenu la certification OPQCM pour l'ensemble de ses activités de conseil et d'audit. Il est membre du Pacte mondial de l'ONU, qui promeut les valeurs d'éthique notamment les normes sociales

internationales, ainsi que de l'Initiative Clause Sociale.

> **Acte International**

Le Temporis II – ZAC de Champfeuillet

38500 Voiron – France

Tél. : +33 (0)4 76 67 51 21

www.acte-international.com

Bureau Veritas est un des leaders mondiaux dans les services d'évaluation en qualité, santé et sécurité (notamment sécurité des bâtiments), environnement et responsabilité sociale. La Division Biens de Consommation de Bureau Veritas (Bvcps) emploie plus de 9 000 employés pour des inspections complètes, l'évaluation de services de dépistage auprès de leaders mondiaux de la grande distribution, de fabricants, de marques, de fournisseurs et d'importateurs de produits de consommation.

> **Bureau Veritas**

67/71, boulevard du Château

92200 Neuilly-sur-Seine

Tél. : +33 1 55 24 70 00

www.bureauveritas.fr

Intertek est un prestataire de services reconnu dans l'évaluation de la conformité pour une large gamme d'industries à travers le monde et emploie plus de 33 000 personnes dans plus de 100 pays. Cet organisme indépendant réalise des audits (plus de 1 000 auditeurs) dans les domaines notamment de sécurité, d'hygiène, de responsabilité sociale et environnementale.

> **Intertek France – Siège**

Écoparc 2 – Allée de la Fosse-Moret

27400 Heudebouville

Tél. : +33 2 32 09 36 36

www.intertek-france.com

SGS, dont le siège se situe à Genève, Suisse, est le leader mondial en chiffre d'affaires dans l'industrie de l'inspection, de la vérification, du test et de la certification. Son réseau mondial comprend plus de 1 650 bureaux et laboratoires et des effectifs diversifiés de 80 000 employés dans plus de 120 pays. Le groupe propose un large panel de services d'audit, de formation et de certification qui permet d'évaluer la performance d'un site de production sur la base des normes internationales de responsabilité sociale. Organisme d'audit accrédité à l'Initiative Clause Sociale (ICS).

> **Groupe SGS France**

29, avenue Aristide-Briand

94111 Arcueil cedex

Tél. : +33 1 41 24 88 88

www.sgsgroup.fr

On signalera aussi des organismes d'audits internationaux reconnus sur le marché mondial ou asiatique tels que :

API Audit, filiale d'Asia Pacific Inspection Ltd, basé à Hong Kong, s'est depuis développé et a formé des équipes d'auditeurs experts qui effectuent désormais plus de 500 audits par an, afin d'assister les leaders internationaux du commerce au détail dans la promotion de la responsabilité sociale et du développement durable tout au long de leur chaîne d'approvisionnement. Travaille sur la Chine et Hong Kong. Référencé par Initiative Clause Sociale et par des institutions d'accréditation de Hong Kong.

TÜV Rheinland, basé en Allemagne, est un leader mondial dans le domaine des services d'inspection technique.

UL, d'origine américaine, est un leader dans le domaine de l'approvisionnement responsable, spécialisé dans le contrôle, l'éducation, le développement et la gestion de programmes. UL a développé et mis en place des contrôles fournisseurs pour plus de 60 marques et distributeurs, et plus de 500 fabricants dans des domaines variés, notamment l'habillement. Avec un effectif qui dépasse les 200 auditeurs basés dans 32 pays, UL a réalisé plus de 19 000 audits dans 150 pays au cours de l'année 2011.

7 Les initiatives et programmes en cours au Bangladesh

• Les engagements des donneurs d'ordres

L'accord sur la sécurité des bâtiments et la lutte contre les incendies du 13 mai 2013.

Conclu entre les entreprises multinationales et deux syndicats internationaux (IndustriALL et UNI Global Union), il prévoit l'inspection de plus de 1500 usines dont la liste est publique³ concernant environ 2 millions de salariés, une mise aux normes des usines en matière de sécurité, des stages de formation à la sécurité, la transparence des audits des sites inspectés sur le site de l'Accord (<http://www.bangladeshaccord.org/inspection-reports/>).

> L'accord sur les mesures de sécurité relatives aux incendies et aux bâtiments au Bangladesh (13 mai 2013)

Cet accord, d'une durée de cinq ans, a été signé par deux syndicats internationaux (IndustriALL Global Union, UNI Global Union) et par 150 marques et revendeurs de vêtements, principalement européens⁴ représentant 20 pays. L'accord est entré en vigueur le 8 juillet 2013. L'accord a pour objectif de rendre l'industrie de la confection au Bangladesh sûre et viable grâce à des inspections exhaustives, à des aménagements de sécurité dans les ateliers et fabriques, à une formation et une participation salariés.

L'accord s'appuie sur le plan national d'action sur la sécurité du gouvernement du Bangladesh et des partenaires sociaux locaux et engage une collaboration avec ce plan.

L'objectif principal de l'accord est triple.

- Réalisation d'inspections sous l'autorité d'un inspecteur en chef indépendant pour déterminer les dangers graves.*
- Recours à des mesures de prévention et de réparation.*
- Mise en place de formations sur la sécurité incendie, élection et formation des représentants du personnel, droit de retrait.*

Collaboration des parties prenantes :

- Entre marques et fournisseurs.*
- Avec les syndicats, dans la structure de gestion et lors de la réalisation des inspections.*
- Avec l'Organisation Internationale du Travail.*

Engagement de maintien ou de hausse du

3. Liste des usines concernées au 1^{er} juin 2014 : <http://www.bangladeshaccord.org/wp-content/uploads/Accord-Public-Disclosure-Report-1-June-2014.pdf>

4. <http://www.bangladeshaccord.org/signatories/>

volume d'approvisionnement dans les usines couvertes par l'accord pendant au moins les deux premières années de l'accord lorsque leurs usines se mettent aux normes.

La structure de gestion de l'accord comprend un comité de direction avec représentation égale des entreprises signataires et des syndicats, et un comité consultatif avec une large représentation au Bangladesh. Le comité de direction a le pouvoir de prendre des décisions pour résoudre les différends, son arbitrage est exécutoire devant les tribunaux du pays d'origine de l'entreprise. Une fondation, sise aux Pays-Bas, est chargée de la mise en œuvre de l'accord avec un directeur exécutif et un bureau opérationnel à Dacca. L'Organisation Internationale du Travail (OIT) exerce une présidence indépendante apportant son autorité à l'application de l'accord.

Le financement est assuré par les marques.

Le champ d'application de l'accord englobe tous les ateliers et fabriques produisant des articles pour les marques signataires, cet accord les ouvre à des inspections de sécurité et en matière d'incendie. Les marques et les revendeurs signataires garantissent que chaque fois qu'une fabrique ou un atelier sans sécurité sera trouvé, des fonds seront débloqués pour mettre la sécurité à niveau. L'accord devrait s'appliquer à environ 1 500 sites de production couvrant 2 millions de travailleurs.

L'importance fondamentale de l'accord réside dans le fait qu'il accorde un rôle central aux travailleurs et à leurs représentants. Les entreprises signataires de l'accord se

sont engagées à travailler sincèrement avec les syndicats pour mettre de l'ordre dans leur chaîne de production au Bangladesh.

L'Alliance pour la sécurité des travailleurs du Bangladesh (10 juillet 2013)

Regroupant des marques nord-américaines, cette initiative couvre environ 800 usines mais ses conditions sont moins contraignantes que l'accord du 13 mai 2013.

• Les actions des pouvoirs publics bangladais

Le plan d'action national tripartite pour la sécurité et la lutte contre les incendies (24 mars 2013). Adopté par le gouvernement, les organisations d'employeurs (BGMEA et BKMEA) et les syndicats locaux, il vise à renforcer la politique de santé et de sécurité au travail (législation, inspection, formation).

Le programme « textile – prêt à porter » du 22 octobre 2013, soutenu par l'OIT, permettra l'inspection des 1 500 usines qui ne sont incluses ni dans l'accord du 13 mai 2013 ni dans l'initiative de l'Alliance.

• Les initiatives internationales

Le pacte pour l'amélioration des droits du travail et de la sécurité des usines de la confection au Bangladesh du 8 juillet 2013, conclu entre l'Union européenne, le BIT et le gouvernement du Bangladesh, vise à réformer le droit du travail, à recruter des inspecteurs du travail et à améliorer la sécurité. Il a ensuite été signé par les États-Unis.

Les actions du BIT. Le BIT s'est engagé dans de multiples actions de renforcement des capacités locales (formation, inspection évaluation) et la publication d'informations.

Il est par ailleurs engagé dans le soutien du programme national du gouvernement évoqué ci-dessus.

Les entreprises doivent également rendre compte des mesures de diligence raisonnable qu'elles mettent en œuvre dans leur filière. La publication d'éléments d'informations sur les engagements sociaux de l'entreprise ainsi que sur sa gestion des risques est souhaitable. Cette publication répond aussi à une autre exigence : sensibiliser les consommateurs sur l'origine et les conditions de la fabrication des produits.

Outre les actions mentionnées ci-dessus, le BIT s'engage au Bangladesh dans un programme massif d'audits des usines de la filière habillement : *Better Work* (voir encadré ci-après).

> *Better Work*

Better Work est un programme réalisé en partenariat par le Bureau International du Travail (BIT) et la Société Financière Internationale (SFI) du groupe de la Banque Mondiale. Ce programme, qui a débuté en 2000, a été mis en œuvre dans une dizaine de pays (Cambodge, Jordanie, Vietnam, etc.). Son objectif est essentiellement d'améliorer le respect des conditions de travail dans les usines de la filière textile-habillement. Better Work évalue la conformité des usines aux normes fondamentales de travail ainsi qu'à la législation nationale du pays. Les usines participant au programme sont évaluées au moins une fois par an par des équipes résidant dans le pays avec la direction de l'usine et les représentants du

personnel. Le programme Better Work associe également les donneurs d'ordres dans une relation de partenariat qui permet d'obtenir les rapports d'évaluation.

Suite à l'accident du Rana Plaza, le BIT a décidé d'implanter le programme Better Work au Bangladesh. Le principe de cette introduction a été acté (23 octobre 2013) et portera durant l'année 2014 sur 300 usines.

Les avantages du programme Better Work pour les enseignes :

- *Il assure une mutualisation d'audits réguliers dont les références sociales et la qualité sont garanties par l'Organisation Internationale du Travail. Au Bangladesh, l'évaluation portera également sur les questions de sécurité des bâtiments et incendie. **Ce faisant, il permet de réduire les coûts d'audit par rapport aux organismes privés et d'avoir accès pour un apport financier modeste aux rapports d'audit existants.***
- *Il donne accès à des informations sur le Bangladesh.*
- *Il permet de traiter avec des fournisseurs qui sont entrés dans un processus d'amélioration des conditions du travail et de dialogue social avec les représentants du personnel (question peu couverte par les audits et difficile à traiter entre donneurs d'ordres et fournisseurs).*
- *Le choix de fournisseurs couverts par Better Work n'est pas incompatible avec les initiatives de mutualisation précédemment mentionnées (ICS) avec lesquelles il peut s'articuler de manière complémentaire, sachant qu'à terme, le programme Better Work au Bangladesh ne couvrira que quelques centaines d'usines. Par ailleurs, ce*

programme ne couvre qu'un nombre restreint de pays dans le monde.

Dans l'immédiat, il offre l'opportunité pour les entreprises donneuses d'ordres de construire avec Better Work une liste de fournisseurs à auditer au Bangladesh.

> Programme Better Work
Bureau International du Travail
4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22 – Suisse
Tél. : + 42 799 87 14

8 COMMENT COMMUNIQUER ?

L'entreprise doit penser sa communication à deux stades : d'une part, de manière spontanée pour expliquer sa politique de RSE ; d'autre part en réaction à des événements susceptibles de la mettre en cause.

Les entreprises sont de plus en plus encouragées par le gouvernement voire contraintes par la législation nationale (cf. décret du 24 avril 2012, relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale ; voir en partie 1 de ce guide) ou la législation européenne de faire rapport sur les mesures prises par elles en matière de responsabilité sociale.

Ainsi, le rapport du PCN invite les entreprises concernées, dans une de ses propositions, à « *publier des informations fiables et comparables sur les mesures de diligence raisonnable y compris sur les systèmes de gestion des risques sociaux et environnementaux* ».

Le Parlement européen a adopté en séance plénière, le 15 avril 2014, la directive sur la

publication d'informations extrafinancières et d'informations relatives à la diversité par certaines grandes sociétés et certains groupes. La directive entrera en vigueur une fois adoptée par le Conseil et publiée au Journal officiel de l'UE en 2015. Les entreprises concernées devront communiquer des informations sur leurs politiques, les risques et les résultats, notamment en ce qui concerne les questions environnementales, les aspects sociaux et liés au personnel, le respect des droits de l'homme, les questions de la lutte contre la corruption. Les nouvelles règles s'appliqueront seulement aux entreprises de plus de 500 salariés. Le champ d'application comprendra environ 6 000 grandes entreprises et entités dans l'UE.

À l'occasion d'accidents ou de survenance d'incidences négatives, avec ou sans implication de leur part, les sociétés peuvent éventuellement être interpellées sur leurs activités au Bangladesh, sur leurs actions menées dans l'application des droits fondamentaux de l'OIT, et sur les mesures de diligence raisonnable qu'elles ont prises. Ces demandes peuvent émaner des autorités françaises (ministères, PCN...), des syndicats et ONG ou de la presse.

Il est hautement recommandé d'organiser une cellule de crise interne à l'entreprise, composée de personnels formés à la communication, ayant une connaissance approfondie de la chaîne d'approvisionnement, de la culture de l'entreprise et des actions menées pour l'application et le contrôle des droits fondamentaux des travailleurs chez leurs fournisseurs •

> SIGLES UTILISÉS

BIT : Bureau International du Travail

(le secrétariat de l'Organisation Internationale du Travail)

CGA : Clauses Générales d'Achat

COFRAC : Comité Français d'Accréditation

FLA : Fair Labour Association

GRI : Global Reporting Initiative

GSCP : Global Social Compliance Programme

ICS : Initiative Clause Sociale

ISO : Organisation Internationale de Normalisation

OCDE : Organisation de Coopération et Développement Économique

OIT : Organisation Internationale du Travail

ONG : Organisations Non-Gouvernementales

OPQCM : Office Professionnel de Qualification des Conseils en Management

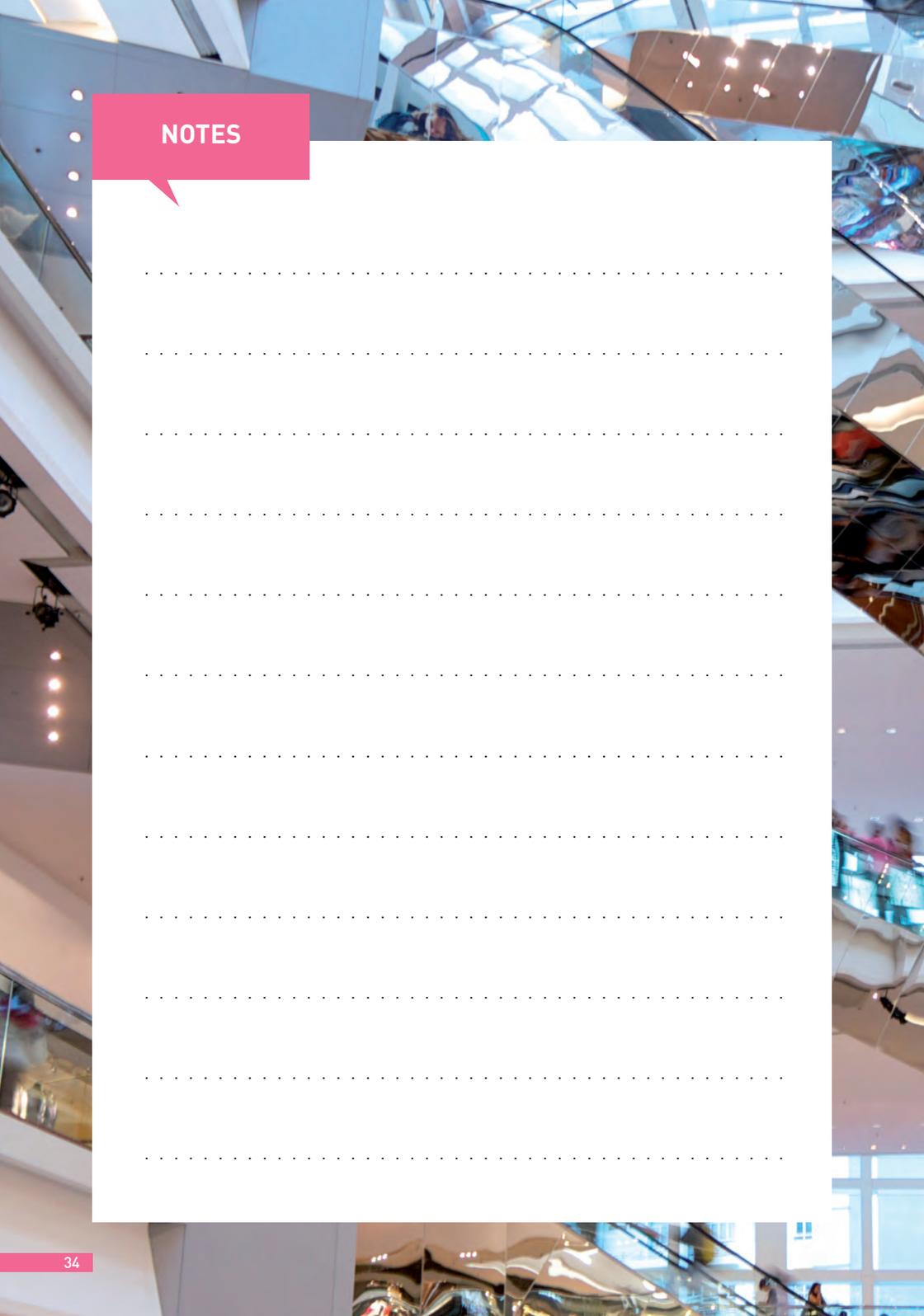
PAC : Plan d'Actions Correctives

PCN : Point de Contact National (chargé de la promotion et du suivi du respect des Principes directeurs de l'OCDE)

REACH : Règlement sur l'enregistrement, l'évaluation, l'autorisation et les restrictions des substances chimiques

RSE : Responsabilité Sociale des Entreprises

SFI : Société Financière Internationale



NOTES

A series of horizontal dotted lines for writing notes, arranged in a central white rectangular area.



Brochure éditée par l'Alliance du Commerce – 13, rue La Fayette – 75009 Paris.
Responsable de la publication : Jean-Marc Genis – Réalisation Bloody Mary
Photographies : Thinkstock.



ALLIANCE
DU COMMERCE

AMBITIONS POUR UN COMMERCE INNOVANT



13, rue La Fayette – 75009 Paris
Tél. : +33 (0)1 47 03 17 51 – Fax : +33 (0)1 40 15 60 14
contact@alliancecommerce.org – www.alliancecommerce.org