



HAL
open science

RÉUSSIR SON ACHAT RESPONSABLE GUIDE THÉMATIQUE N° 1

Malika Kessous, Julie Boulet, Sylvie Montaz, François Blard, Loan Chau Hong, Séverin Dodo, Bruno Frel, Emilie Martinand, Frédérique Siméon, Maylis Souque, et al.

► To cite this version:

Malika Kessous, Julie Boulet, Sylvie Montaz, François Blard, Loan Chau Hong, et al.. RÉUSSIR SON ACHAT RESPONSABLE GUIDE THÉMATIQUE N° 1 : Comment veiller au respect des droits de l'Homme au travail dans les chaînes d'approvisionnement ?. Direction des achats de l'État (DAE); Union des caisses nationales de sécurité sociale (UCANNS); Groupe La Poste; Association française de normalisation (AFNOR); Commissariat général au développement durable - (CGDD); Organisation de coopération et de développement économique (OCDE); MatInfo-EcoInfo, Centre national de la recherche scientifique (CNRS). 2021. hal-04556079

HAL Id: hal-04556079

<https://hal.science/hal-04556079>

Submitted on 23 Apr 2024

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial 4.0 International License



**MINISTÈRE
DE L'ÉCONOMIE
DES FINANCES
ET DE LA RELANCE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

RÉUSSIR SON ACHAT RESPONSABLE

GUIDE THÉMATIQUE N° 1

Comment veiller au respect des
droits de l'Homme au travail
dans les chaînes
d'approvisionnement ?


Avril 2021



Conception et rédaction :
Direction des achats de l'État

Graphisme :
Direction des achats de l'État



La licence  implique que :

Le document est placé sous le régime des licences creative commons (pictogramme « CC »)
Le document peut être librement utilisé, reproduit et diffusé, à la condition de faire référence à la DAE (pictogramme « BY »)
Sa modification est autorisée mais l'utilisation du guide à titre commercial est interdite (pictogramme « NC »).

SOMMAIRE

1-Introduction	4
2 -Le respect des droits de l'Homme au travail dans les chaînes d'approvisionnement : une question centrale pour les achats publics socialement responsables	5
3 -Droits de l'Homme et chaînes d'approvisionnement : les textes de référence	6
Section 1 - Les textes à portée réglementaire	6
1 Les huit conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT)	6
2 Les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux droits de l'Homme et aux entreprises (2011) ou « Principes de Ruggie »	7
3 La loi française sur le devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre du 27 mars 2017 (loi n°2017-399)	7
4 Les principes directeurs de l'organisation pour la coopération et le développement économique (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales	8
Section 2. - Autres démarches en faveur du respect des droits de l'Homme au travail	9
4 -Bien connaître les caractéristiques du secteur économique lors de la définition du besoin	10
5 -Mener le sourcing et le benchmark	14
Section 1.- Les informations à rechercher auprès des fournisseurs : le sourcing direct	14
Section 2.- Benchmark sur les meilleures pratiques des achats publics	15
6 -Rédiger le marché	16
Section 1.- Rédiger le cahier des charges (administratif et technique)	16
1. Définir l'objet du marché	16
2. Intégrer les considérations relatives au respect des droits de l'Homme au travail au stade de l'offre	17
3. Intégrer un modèle de déclaration à la signature des titulaires	18
4. Intégrer un questionnaire sur la traçabilité en matière de respect des droits de l'Homme dans les chaînes d'approvisionnement	19
5. Rédiger une clause sociale « <i>Respect des droits de l'Homme au travail</i> » comme condition d'exécution du marché.....	19
5 Prévoir un plan de progrès.....	23
6 Prévoir une condition d'exécution pour la conduite d'audits sociaux	24
Section 2.- Rédiger le règlement de la consultation (RC)	25
7 -Suivre l'exécution du marché	27
8 -Annexes	29

1 - Introduction

Les achats socialement responsables sont depuis plusieurs années au service des politiques publiques d'inclusion sociale et de lutte contre la précarité et les discriminations.

Aujourd'hui, intégrer la dimension sociale de l'achat implique également de veiller aux conditions de travail des salariés mobilisés pour l'exécution du marché, en particulier ceux des titulaires et de l'ensemble de leurs fournisseurs et sous-traitants tout au long des chaînes d'approvisionnement.

Traiter de cette dimension éthique des approvisionnements est un enjeu de responsabilité et d'exemplarité du donneur d'ordre. Le donneur public, notamment, engage au travers de son acte d'achat la probité et la réputation de l'État qu'il représente. Il a également ainsi l'opportunité de promouvoir et de valoriser les engagements volontaristes de celui-ci en matière de défense des droits de l'Homme au travail.

La démarche s'inscrit aussi dans le respect d'obligations, issues des Conventions et standards internationaux ratifiés par les États ou découlant directement des règles de la commande publique.

Enfin, un achat éthique est un achat qui mobilise des chaînes d'approvisionnement résilientes, sécurisées, transparentes et à l'impact social et sociétal maîtrisé. C'est une question d'efficacité de l'achat public.

Le guide « *Comment veiller au respect des droits de l'Homme au travail pour maîtriser les chaînes d'approvisionnement?* » permet à l'acheteur de mieux comprendre les concepts liés aux droits de l'Homme au travail, à en identifier les implications pour les traduire de manière opérationnelle à toutes les étapes d'un projet d'achat.

L'équipe projet a choisi d'axer les recommandations sur les étapes « invisibles » de l'achat, c'est-à-dire les étapes amont de la fabrication des produits et des fournitures achetés dans le cadre des marchés publics.

Les enjeux de droit social et de droit du travail pour les marchés exécutés sur le territoire national ne sont pas traités dans le document.

Le guide répond aux questions suivantes :

- pourquoi intégrer dans les achats les considérations relatives au respect des droits de l'Homme au travail ?
- quel est le cadre réglementaire national, communautaire et international ?
- quels sont les segments d'achat présentant le plus de risques en matière de violation des droits de l'Homme au travail ?
- quels stades de l'achat faut-il viser et comment intégrer ces considérations dans la rédaction du marché ?
- quelles sont les sources d'information fiables ?

2 - Le respect des droits de l'Homme au travail dans les chaînes d'approvisionnement : une question centrale pour les achats publics socialement responsables

Les Droits de l'Homme sont universels et indivisibles.

- Universels car ils sont inhérents à l'être humain en tant que tel ; ce sont des valeurs qui dépassent les références culturelles ou religieuses.
- Indivisibles car il s'agit des droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels de l'être humain, tous liés les uns aux autres.

Ils sont reconnus par la loi, par des normes de valeur constitutionnelle ou par des conventions internationales.

Les situations de violation des droits de l'Homme au travail touchent divers secteurs d'activité économique et sont particulièrement fortes dans les chaînes de production mondialisées, complexes et souvent opaques en raison de la multiplicité des intervenants.

Les achats publics, du fait de la dépense associée et de la grande diversité des familles d'achat concernées, représentent d'importants consommateurs de produits fabriqués et/ou de prestations effectuées via des chaînes d'approvisionnement mondiales. Ils peuvent dès lors contribuer, de manière indirecte et involontaire, à la perpétuation des pratiques de violation des droits de l'Homme au travail et contrevenir ainsi aux engagements internationaux pris par les États.

L'acheteur doit donc s'interroger sur « la qualité sociale » de ses approvisionnements, et en particulier sur les conditions de travail des personnes employées aux différents stades de fabrication des produits et fournitures achetés et/ou des prestations dans le cadre des marchés publics.

Droits de l'Homme au travail : de quoi parle-t-on ? que veut-on éviter ?

- Le travail forcé – Le travail des enfants
- L'absence de sécurité pour les travailleurs (lieux de travail, équipements de protection, organisation du travail), une exposition à des produits et/ou un environnement portant atteinte à la santé des travailleurs et les incapacitant à terme, comportements portant atteinte à l'intégrité morale des travailleurs (risque psycho social, harcèlement, violence) ;
- Des horaires de travail dégradant la santé : absence de temps de repos ou temps de récupération courts, absence de congés ;
- Une rémunération indécente : salaire ne permettant pas de vivre, horaires supplémentaires non payés ;
- Des conditions de vie indécentes (hébergement) ;
- L'absence de représentation du personnel, interdiction de grève, absence de liberté d'expression, de protection des données personnelles, atteinte à la vie privée ;
- Discriminations ;
- Expropriation, atteinte aux droits des communautés implantées sur les sites de production et d'extraction.

3 - Droits de l'Homme et chaînes d'approvisionnement : les textes de référence

Section 1 - Les textes à portée réglementaire

Le cadre juridique des marchés publics permet à l'acheteur de s'appuyer sur de nombreux articles pour exclure des opérateurs économiques ou rejeter des offres en raison d'atteintes aux droits de l'Homme au travail.

- En application de l'article 57 de la directive 2014/24 UE du 26 février 2014 sur la passation des marchés publics, le droit français exclut, **au stade de la candidature**, de tout marché les opérateurs économiques condamnés notamment pour fraude, corruption, traite et exploitation d'êtres humains (art. L-2141-1, art.L-2141-4 du Code de la commande publique).
- L'art. R-2152-4 du Code de la commande publique permet à l'acheteur public, **au stade de l'offre**, de rejeter une offre irrégulière établie comme une offre anormalement basse parce qu'elle contrevient aux obligations applicables dans les domaines du droit de l'environnement, social et du travail établies par le droit français, le droit de l'Union européenne, la ou les conventions collectives ou par les dispositions internationales en matière de droit de l'environnement, social et du travail.

Au-delà de ces cas d'exclusion au niveau de la candidature et de rejet de l'offre, l'article 18 de la directive 2014/24 UE pose le principe que les *"États membres prennent les mesures appropriées pour veiller à ce que, dans l'exécution des marchés publics, les opérateurs économiques se conforment aux obligations applicables dans les domaines du droit environnemental, social et du travail établies par le droit de l'Union, le droit national, les conventions collectives ou par les dispositions internationales en matière de droit environnemental, social et du travail"*.

Sur la base de cet article l'acheteur peut intégrer dans son cahier des charges des considérations en faveur de la protection des droits de l'Homme au travail.

De nombreux textes de portée internationale, communautaire ou nationale encadrent les principes de respect des droits de l'Homme au travail et les obligations qui en découlent pour les États et les entreprises. Ils sont d'application souple ou contraignante pour les entreprises.

Parmi ces textes, quatre peuvent être particulièrement utiles pour l'acheteur.

1 Les huit conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT)

Adoptées en juin 1998, ces conventions, appelées également « normes fondamentales du travail », sont regroupées en quatre rubriques principales garantissant un « plancher » social dans le monde du travail :

- la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ;
- l'élimination de toute forme de travail forcé et obligatoire ;
- l'abolition effective du travail des enfants ;
- l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

L'article 6 des cahiers des clauses administratives générales (CCAG) des marchés publics de travaux, de fournitures courantes et services, de prestations intellectuelles, de maîtrise d'œuvre et de techniques de l'information et de la communication rappelle les obligations qui s'imposent au titulaire en matière de protection de la main-d'œuvre et de conditions de travail.

Cet article se réfère explicitement aux huit conventions fondamentales de l'OIT. Il impose au titulaire d'être en mesure de justifier le respect de ces obligations par lui et ses sous-traitants, et ce, sur simple demande de l'acheteur et tout au long de l'exécution du marché.

Cet article précise également que les modalités d'application de ces textes sont prévues dans les documents particuliers du marché. **Ces obligations deviennent ainsi applicables dès lors qu'elles sont précisées au cahier des clauses administratives particulières ou au cahier des clauses particulières** (cf. chapitre 6 « Rédiger le marché »).

L'acheteur peut donc rédiger dans son CCAP une clause comportant des conditions d'exécution relatives au respect des droits de l'Homme au travail. **Les huit conventions fondamentales de l'OIT, précisées au CCAP relèvent ainsi d'un droit contraignant contractuel.**

2 Les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux droits de l'Homme et aux entreprises (2011) ou « Principes de Ruggie »

Les trente-un Principes directeurs des Nations unies (PDNU), adoptés à l'unanimité des pays membres, s'appuient sur la **trilogie « protéger, respecter, remédier »**. Ils constituent une feuille de route visant à responsabiliser les États et les entreprises, indépendamment de leur taille et de leur secteur, au regard des droits de l'Homme. Déclinés sous forme de questions dans un cadre de *reporting*, ces principes définissent les rôles respectifs des États et des entreprises en matière de respect des droits de l'Homme.

Bien que relevant du droit souple, ils constituent un **cadre de référence** dont l'acheteur peut s'inspirer pour appliquer l'article 6 du CCAG.

La France a adopté en 2017 son plan national d'action pour la mise en œuvre des principes onusiens. Certaines actions ciblent les achats responsables et les démarches vertueuses des entreprises et engagent l'État français notamment par :

- la proposition d'action N°3 « favoriser les entreprises vertueuses en favorisant l'accès aux marchés français et européen aux biens et services produits dans des conditions respectant les droits de l'Homme » ;
- la proposition d'action N°4 « assurer le respect des PDNU et autres textes internationaux reconnus dans les guides de déploiement des marchés publics, dans les politiques d'achats publics et dans la formation des acheteurs » ;
- la proposition d'action N°8 « renforcer la prise en compte du respect des droits de l'Homme dans les critères d'achat ».

3 La loi française sur le devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre du 27 mars 2017 (loi n°2017-399)

La loi vise les entreprises employant, en leur sein ou dans leurs filiales, au moins 5 000 salariés en France ou au moins 10 000 salariés dans le monde.

Ces sociétés ont obligation de prendre des mesures de vigilance raisonnable afin d'identifier et de prévenir les atteintes graves envers les droits humains, les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que les atteintes à l'environnement. **Cette obligation concerne les activités de l'entreprise, des sociétés qu'elle contrôle directement ou indirectement ainsi que les activités de ses sous-traitants et fournisseurs.**

Le plan de vigilance doit comprendre les mesures suivantes :

- une cartographie des risques ;
- des procédures d'évaluation régulière de la situation des filiales, sous-traitants et fournisseurs ;
- des actions d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves ;
- un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements ;
- un dispositif de suivi et d'évaluation.

Ce document, comme les comptes rendus de sa mise en œuvre, sont rendus publics et accessibles librement. Cette loi relève d'un droit contraignant et est unique au monde.

L'acheteur peut interroger les entreprises, durant la phase de sourcing, sur leur connaissance et leur application de la loi (cf. chapitre 5 « *conduire le benchmark et le sourcing* »). Il peut également valoriser utilement les obligations de la loi dans la rédaction de son marché (cf. chapitre 6 « *Rédiger le marché* »).

4 Les principes directeurs de l'organisation pour la coopération et le développement économique (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales

Adoptés par quarante-huit pays dans leur version révisée en 2011, les quinze principes directeurs de l'OCDE sont des recommandations que les gouvernements adressent aux entreprises multinationales dès lors que ces dernières relèvent de ces pays ou qu'elles exercent leurs activités dans les pays adhérents. Les entreprises sont libres d'y adhérer.

Instrument international de promotion d'une conduite responsable des entreprises, ils constituent un corpus de principes et de normes non contraignants pour celles-ci. Ils relèvent ainsi du droit souple bien que dérivant du droit international (conventions fondamentales de l'OIT et principes des Nations unies sur les droits de l'Homme).

En l'état actuel du droit, l'acheteur peut en s'appuyant sur ces quatre textes, interroger les entreprises sur la qualité sociale des produits achetés dans le cadre du marché. Les modalités de mobilisation de ces textes dans le cadre de procédures de marchés publics sont explicitées au chapitre 6 « *Rédiger le marché* ».

Section 2. - Autres démarches en faveur du respect des droits de l'Homme au travail

D'autres démarches sont portées au niveau communautaire et international. L'acheteur peut les citer dans son marché pour exposer le contexte dans lequel s'inscrivent ses préoccupations en matière de respect des droits de l'Homme au travail.

Il convient de signaler particulièrement :

- la Charte internationale des droits de l'Homme ;
- le Livre vert de la Commission européenne « Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises » ;
- les guides sectoriels élaborés par la Commission européenne ;
- les lois adoptées par les États en faveur du respect des droits de l'Homme.

Toutes ces démarches sont présentées en annexe 1 « *Textes et engagements internationaux* »

Deux notions proches à ne pas confondre !

- L'obligation de vigilance : lutte contre le travail dissimulé, attestations sociales des sous-traitants. *Droit contraignant*
- Le devoir de vigilance : prévention des risques en matière d'environnement, de droits de l'Homme et de corruption. *Droit souple*

4 - Bien connaître les caractéristiques du secteur économique lors de la définition du besoin

Au stade de la définition du besoin, l'acheteur doit pouvoir identifier les principales caractéristiques du secteur économique susceptibles d'impacter défavorablement les conditions de travail dans les chaînes d'approvisionnement.

Cela implique :

- d'être attentif à **calibrer le besoin et à ajuster la politique de consommation** afin de ne pas imposer une pression supplémentaire (coût, délais) sur le secteur de production qui inévitablement se répercuterait sur les conditions de travail en amont dans les unités de fabrication.
- d'identifier les segments d'achat et les zones géographiques les plus exposés au risque de violation des droits humains fondamentaux au travail.

En général, plus les chaînes d'approvisionnement sont longues, moins l'acheteur peut maîtriser la « traçabilité sociale » de l'achat. La structuration complexe des filières d'approvisionnement peut être couplée à une localisation des lieux de production dans des pays dont la législation sociale, fiscale ou environnementale est moins exigeante et/ou dans des pays où les contrôles sont absents.

Certaines zones géographiques des lieux d'extraction des matières premières, de production et d'assemblage des équipements peuvent être réputées peu respectueuses des droits de l'Homme.

- les zones de conflit : conflit armé, violence généralisée et autres risques d'atteintes à la population ;
- les zones à haut risque du fait d'une instabilité politique, de la faiblesse des institutions, d'atteintes systématiques aux droits de l'Homme, les lieux de migrations fortes, etc.

Ces pratiques comportent de nombreux risques pour les travailleurs comme le travail forcé, le travail des enfants, des rémunérations faibles, des horaires de travail de grande amplitude, une absence de liberté syndicale, des discriminations, des atteintes à la santé et à la sécurité des travailleurs, des temps de repos non respectés ou des atteintes à la dignité des travailleurs (notamment en cas de mise à disposition par l'entreprise de logements indignes), etc.

Les points de vigilance

- Certaines caractéristiques du modèle économique peuvent refléter une qualité sociale détériorée. Cela se traduit, par exemple, par des prix relativement bas ¹ (reflet de salaires peu élevés et/ou de conditions sociales dégradées), des délais de production et de livraison très courts (signe de modes de production en flux tendus impactant directement les cadences de travail dans les unités de production).
- La décomposition de la filière de production
Pour certaines familles de produits, la question du respect des droits de l'Homme au travail doit être étudiée à plusieurs étapes de la chaîne d'approvisionnement.
 - Pour le matériel informatique, trois étapes de la production doivent en particulier être interrogées, l'extraction minière, la fabrication des composants et l'assemblage des matériels.

¹ Le guide de l'achat public « L'analyse des offres » est disponible sur le Portail interministériel des achats (intranet interministériel dont l'accès est réservé aux agents de l'État et de ses établissements publics)

- Dans le domaine des textiles, si l'étape de la confection, notamment dans le secteur de l'habillement, est abondamment documentée sur les conditions de travail souvent déplorables, le stade de la production de matière première mérite également d'être interrogé, en particulier quand il s'agit de production agricole (coton).
- Le type de transport utilisé pour acheminer le produit ou les composants
 - S'agissant des longs trajets, les travailleurs doivent pouvoir rentrer chez eux dans un temps raisonnable. Pour les chauffeurs européens, c'est toutes les quatre à cinq semaines. Durant la crise sanitaire, certains marins rentrent chez eux pendant de longs mois.
 - En ce qui concerne les transports routiers, les chauffeurs dorment souvent dans la cabine du camion. Outre le non-respect de conditions de repos décentes, cette pratique ne leur permet pas une récupération effective et optimale.
Par ailleurs, certains pays ne disposent pas de moyens de contrôle des horaires de conduite des chauffeurs.
 - Dans le secteur maritime, l'étude doit porter sur le recours à des pavillons de complaisance, plus « souples » quant aux conditions sociales en particulier lors de l'emploi de main d'œuvre étrangère. Celle-ci peut être soumise à des discriminations, des salaires dérisoires; des conditions de vie médiocres à bord; un approvisionnement insuffisant en vivres et en eau potable; de longues périodes de travail sans repos adéquat, ce qui entraîne stress et fatigue. Il arrive également que les salaires soient bloqués et que lors d'un accident les frais ne soient pas pris en charge.
- La réputation du secteur économique concerné en matière de respect des droits de l'Homme

Le schéma page suivante indique les principaux secteurs économiques comportant des risques de violation des droits de l'Homme.

Les domaines d'achat les plus sujets aux violations des droits de l'Homme au travail

Alimentation et produits agricoles, exploitation forestière

- Exclusion de nombreux travailleurs de la législation nationale.
- Bas niveaux de salaire.
- Dangers des conditions de travail.
- Non-reconnaissance du travail des femmes.
- Travail des enfants et travail forcé.
- Accaparement des terres et exclusion des populations autochtones.

Matériels des technologies de l'information et de la communication TIC ⁽¹⁾

L'acheteur doit interroger le fournisseur sur l'origine des minerais et leur traçabilité sociale.

- Provenance des minerais de zones de conflit ou à haut risque.
- Conditions de travail dans les mines : pénibilité, conditions de santé et de sécurité dangereuses ⁽¹⁾
- Quatre minerais (« 3TG » ou « minerais de sang ») - tungstène, étain, tantale et or - alimentent les conflits armés ⁽¹⁾
- Le cobalt (fabrication des batteries lithium-ion), dont la moitié de la production mondiale provient de la République démocratique du Congo, est lié au travail des enfants dans les mines.
- Conditions de travail dommageables dans les usines de fabrication des composants et d'assemblage des matériels : heures de travail irrégulières, travail précaire Selon l'OIT, environ 80 à 90 % des ouvriers sont contractuels temporaires dans certaines régions de Chine, Malaisie, Hongrie et du Mexique pendant les périodes de pointe de production. Conditions de rémunération dégradées (heures supplémentaires non payées).
- Risque de travail forcé dans certaines régions du monde.
- Modèle économique de l'industrie électronique : commandes urgentes, transfert des risques aux sous-traitants, réduction des coûts.

Textile, habillement cuir et chaussures

- Plus fort taux de main-d'œuvre au monde.
- Production rapide et flexible, sous-traitée à de nombreux fournisseurs à travers le monde.
- Les fournisseurs prennent en charge toutes les étapes de fabrication du produit : confection, emballage, étiquetage.
- Horaires de travail parfois démesurés (jusqu'à 120 heures par semaine)
- Recours important aux contrats à durée déterminée.
- Conditions de travail et de sécurité souvent dénoncées :
 - en 2013 au Bangladesh : effondrement de l'immeuble Rana Plaza (plus de 1100 morts et 2000 blessés)
 - en 2012 au Pakistan : incendie d'une usine (plus de 260 morts)
- Salaires ne permettant pas aux ouvriers de vivre dignement : en moyenne 26 dollars par mois en Éthiopie, 95 dollars par mois au Bangladesh, 207 au Kenya, 326 en Chine.
- Utilisation de produits chimiques (teinture), travail forcé

Industrie du jouet

- Sept jouets sur dix commercialisés en France proviennent d'usines du sud-est asiatique, essentiellement la Chine.
- Mauvaises conditions d'hygiène et de sécurité.
- Non-respect du salaire légal minimum.
- Non-paiement des heures supplémentaires.
- Mauvaise répartition entre le temps de travail et les jours de congé.
- Travail forcé et travail des enfants.

(1) Le secteur extractif serait ainsi à lui seul responsable de 28% des atteintes aux droits humains commises par les entreprises (Source : John Ruggie, représentant spécial des Nations unies pour la question des droits de l'Homme, des sociétés transnationales et autres entreprises).

Sources : OCDE « rapport annuel sur les principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales 2017 » ,
Guides sectoriels sur le devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement : Minerais en provenance des zones de conflit ou à haut risque (2016) ; Habillement et chaussures (2018) ; Agriculture (2016) ; Secteur extractif (2018)
(plus d'informations dans la partie liens utiles)

Le travail des enfants dans le monde

- 218 millions d'enfants entre 5 et 17 ans sont occupés économiquement dans le monde.
- Parmi eux, 152 millions sont astreints au travail dont près de la moitié, 73 millions, accomplissent des travaux dangereux.
- Les zones géographiques qui comptent le plus d'enfants astreints au travail sont par ordre décroissant : l'Afrique; la région Asie et Pacifique; le continent américain, les États arabes, l'Europe et l'Asie centrale.
- Un quart du travail dangereux des enfants est accompli par des enfants de moins de 12 ans.
- Le travail des enfants est principalement concentré dans l'agriculture (71 %) qui comprend à la fois l'agriculture de subsistance et l'exploitation commerciale; 17 % des enfants astreints au travail le sont dans le secteur des services et 12 % dans le secteur industriel, y compris l'extraction minière.

source OIT : <https://www.ilo.org/global/topics/child-labour/lang-fr/index.htm>

Pour les achats de prestations de services ou de travaux, l'acheteur doit être attentif à la part (et la nature) des fournitures consommées dans le cadre du marché.

Par ailleurs, les secteurs d'activité nécessitant une main-d'œuvre importante et peu qualifiée sont également susceptibles d'engendrer des pratiques peu vertueuses en matière de droits de l'Homme au travail. C'est notamment le cas des Centres de la relation client (« call centers ») pour les prestations.

L'annexe 2 « *Liens utiles* » fournit une liste de sites d'information et de documentation sur les droits de l'Homme dans les chaînes d'approvisionnement.

5 - Mener le sourcing et le benchmark²

Section 1.- Les informations à rechercher auprès des fournisseurs : le sourcing direct

La phase de sourcing et d'échanges avec les fournisseurs présente deux qualités majeures. Les opérateurs économiques sont sensibilisés aux préoccupations de l'acheteur et incités à progresser pour plus de transparence. L'acheteur peut également évaluer le niveau de maturité des opérateurs économiques et de calibrer en conséquence le niveau d'exigence inscrit au futur marché.

Durant cette étape, l'acheteur doit interroger les fournisseurs sur les principaux enjeux.

- Quels sont les risques majeurs de violation des droits de l'Homme pour la famille d'achat objet du marché ?
- Quelle est la structuration des filières de production / approvisionnement (nombre et type de fournisseurs et de sous-traitants) ?
- Faut-il cibler toute la chaîne d'approvisionnement ou se focaliser sur les étapes les plus porteuses de risques ?
- Quels sont les lieux géographiques d'implantation des acteurs de la chaîne d'approvisionnement ?
- Quelles sont les pratiques des opérateurs économiques ? Il y a-t-il des initiatives sectorielles traitant de la question du respect des droits de l'Homme dans les chaînes de production ?
- Existe-t-il une réglementation ou des initiatives sectorielles applicables en matière de droits de l'Homme au travail ?

Il s'intéressera aux démarches présentées comme vertueuses développées par les entreprises vis-à-vis de leur chaîne d'approvisionnement.

Exemples

- Code de conduite
- Charte relative à la politique de responsabilité sociale de l'entreprise
- Charte d'engagement des fournisseurs
- Évaluations des fournisseurs (internes ou externes)
- Questionnaire déclaratif
- Audit documentaire, audit sur site (interne ou par auditeurs externes, annoncés, semi-annoncés, inopinés)
- Contrôle interne des processus d'achat, notation extra-financière, etc.
- Mise en place par l'entreprise d'un système d'alerte auprès des salariés des fournisseurs ou d'enquête auprès des salariés (différent de l'évaluation fournisseur)

Les codes de conduite, chartes éthiques et autres démarches déclaratives relèvent d'initiatives volontaires dont la transparence et le caractère indépendant ne peuvent être attestés de manière irréfutable. Ils permettent cependant d'avoir une première approche du niveau de maîtrise par l'entreprise des risques en matière de violation des droits de l'Homme tout au long de sa chaîne d'approvisionnement.

Pour les entreprises soumises à la loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, le plan de vigilance et le rapport annuel de suivi du plan constituent des sources d'information utiles dès la phase de sourcing. L'acheteur doit en demander la communication.

² Cf. article R. 2111-1 du code de la commande publique

Il s'agit, au travers de ces échanges avec les fournisseurs, de :

- définir le niveau de robustesse des informations transmises (et notamment leur caractère auto-déclaré) ; l'acheteur demandera notamment communication des liens internet permettant d'accéder aux informations présentées ;
- caractériser le niveau de formalisation de la démarche engagée par l'entreprise et impliquant ses fournisseurs :
 - absence de démarche formalisée ;
 - veille réglementaire : absence de veille, veille partielle, veille sur l'ensemble de son champ de responsabilité ;
 - démarche peu formalisée (actions indépendantes sans document-cadre) ;
 - démarche formalisée au travers de procédures de surveillance, d'évaluation des risques et de définition, mise en œuvre et suivi des actions correctives.
- s'assurer de la pertinence de la démarche que cette dernière soit formalisée ou pas : l'entreprise a-t-elle bien ciblé les facteurs de risques les plus significatifs et identifié les actions correctives efficaces ?

L'acheteur peut également compléter sa connaissance des thématiques expertisées en consultant les sources officielles (OIT, OCDE, CNCDH, etc.) et les analyses et rapports publiés régulièrement par les associations de défense des droits de l'Homme. Tous les liens utiles sont consignés en annexe 2 « *Liens utiles* ».

Le guide de l'achat public consacré au sourcing publié par la DAE en mars 2019 est consultable via ce lien : <https://www.economie.gouv.fr/dae/guides-lachat-public>

Section 2.- Benchmark sur les meilleures pratiques des achats publics

De nombreux États sont soucieux de la qualité sociale de leurs achats publics et engagent des démarches qui peuvent être des sources d'inspiration. Certains pays ont établi une liste des catégories de produits les plus risqués en matière de violation des droits de l'Homme.

- La Norvège : <https://www.anskaffelser.no/public-procurement/socially-responsible-public-procurement/information-about-high-risk-products>
- L'Ecosse : <https://www2.gov.scot/About/Performance/scotPerforms/partnerstories/SustainablePublicProcurementPrioritisationTool>
- Les États-Unis : <https://www.responsiblesourcingttool.org/>
- L'Institut danois pour les droits de l'Homme, avec le soutien de l'État danois et de la confédération danoise des entreprises, a élaboré un outil de diagnostic pour les entreprises leur permettant de détecter les violations potentielles des droits de l'Homme.
https://e-dh.org/template/img/activites/Questionnaire_d%27auto-evaluation.pdf

Cet outil d'autodiagnostic pour les entreprises repose sur une base de données contenant 350 questions et plus de 1000 indicateurs. C'est un logiciel interactif permettant à l'entreprise de mesurer sa conformité par rapport au respect des droits de l'Homme au travail.

- La Suède a élaboré des lignes directrices sur l'intégration des enjeux de droits de l'Homme dans les marchés publics :
 - Agence nationale suédoise pour les achats publics
<https://www.upphandlingsmyndigheten.se/en/>
 - Régions suédoises
<http://www.xn--hllbarupphandling-8qb.se/images/GuidelinesContractualTerms.pdf>

6 - Rédiger le marché

Section 1.- Rédiger le cahier des charges (administratif et technique)

L'acheteur peut intégrer des considérations relatives au respect des droits de l'Homme au travail à **trois stades de la procédure achat** :

- la définition de l'objet du marché ;
- la rédaction de conditions pour soumissionner ;
- la rédaction de conditions d'exécution du marché.

Dans tous les cas, celles-ci doivent amener les candidats à démontrer leur niveau de maîtrise des risques en la matière pour les chaînes d'approvisionnement mobilisées dans le cadre du marché.

C'est donc **une exigence de transparence et de sincérité** qui leur est demandée. L'acheteur ne jugera pas, dans le cadre de la passation et de l'attribution du marché, de la qualité des informations communiquées.

Les réponses des entreprises demeurent déclaratives. Aucun « label social », de certification ou de norme internationale attachée aux produits et fournitures n'existe actuellement pour garantir qu'ils aient été fabriqués dans des conditions de travail décentes.

L'acheteur ne dispose donc pas de moyens de preuve fiables, transparents et ouverts au sens des articles R2111-12 à R2111-17 du code de la commande publique. **Il ne peut pas intégrer dans son marché, au titre des spécifications techniques et/ou des critères d'attribution, des considérations relatives à la qualité sociale des produits et fournitures.**

Les certifications existant concernent l'organisation de l'entreprise et non les produits ou services qu'elles fournissent. Elles ne peuvent pas être exigées dans le cadre des achats publics car le lien avec l'objet du marché n'est pas établi. C'est le cas notamment de la certification nord-américaine SA 8000 développée par une association, la *SAI Social accountability international*.

Par ailleurs, les enjeux de traçabilité sociale sont à examiner dans les filières de production longues impliquant une multitude d'acteurs et de sous-traitants souvent localisés dans différentes régions du monde. Il est donc difficile de délimiter le périmètre couvert par une certification et de s'assurer que les sites concernés sont bien ceux mobilisés pour satisfaire le besoin du marché.

1. Définir l'objet du marché

L'objet du marché offre la possibilité d'indiquer explicitement que les fournitures, services ou travaux doivent être ou avoir été produits dans des conditions de travail décentes, Il doit être précisé que ces conditions concernent le titulaire ainsi que ses éventuels fournisseurs et sous-traitants dans le cadre du marché.

Pour exposer ses motifs, l'acheteur peut faire référence à tout ou partie des textes et principes internationaux présentés au paragraphe « *Enjeux majeurs relatifs au respect des droits de l'Homme dans les chaînes d'approvisionnement* » de ce guide.

Exemple de rédaction

Article XXX : objet de l'accord-cadre

Le présent accord-cadre a pour objet de fixer les dispositions générales relatives à l'acquisition de fournitures de bureau et de petits matériels à destination des services de l'État bénéficiaires de l'accord-cadre.

L'accord-cadre porte sur un catalogue restreint constitué d'une liste de produits, génériques ou de la marque du distributeur, de produits de marque et de produits écologiques, répartis en 6 familles : cahiers et façonnés, classement et archivage, écriture, matériels et divers, petites fournitures et produits d'entretien.

En application des textes et réglementations en vigueur, le titulaire a obligation de communiquer à l'acheteur les informations relatives aux conditions sociales de fabrication des produits fournis par le présent accord-cadre. Ces obligations sont définies à l'article XX du CCAP (ou du CCP) et s'exécutent sur toute la durée d'exécution du marché.

Les textes sont notamment :

- les principes directeurs des Nations unies relatifs aux droits de l'Homme et aux entreprises
- la loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre du 27 mars 2017 ;
- les principes directeurs de l'Organisation pour la coopération et le développement économique à l'intention des multinationales.

2. Intégrer les considérations relatives au respect des droits de l'Homme au travail au stade de l'offre

L'acheteur peut, dès le stade de l'offre, solliciter les candidats sur leurs pratiques en matière de respect des droits de l'Homme dans les chaînes d'approvisionnement des fournitures achetées dans le cadre du marché. Les candidats sont alors invités à renseigner le cadre de réponse du mémoire social intégré aux documents de la consultation.

Les points de vigilance devant être respectés sont présentés dans la figure page suivante.

**Rédaction des considérations relatives au respect des droits de l'Homme au travail
Les points de vigilance à respecter au stade de l'offre**

<p align="center">Égalité de traitement des candidats</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Non-exclusion du candidat dont le cadre de réponse du mémoire social n'est pas renseigné et fourni • En cas de doute sur l'authenticité des informations, demande de compléments sur la teneur de l'offre
<p align="center">Transparence de la procédure</p>	<p>La réponse du candidat ne peut être utilisée comme un critère d'analyse des offres ou encore comme des spécifications techniques déguisées</p>
<p align="center">Robustesse et pertinence des considérations</p>	<p>Les considérations ciblées doivent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • être définies de manière proportionnée à l'objet du marché <ul style="list-style-type: none"> ○ être formulées de manière détaillée afin d'être transparentes et facilement compréhensibles ○ être suivies durant l'exécution du marché • Leur proportionnalité peut concerner : <ul style="list-style-type: none"> ○ un groupe spécifique de produits objet du marché ○ certaines étapes de la chaîne d'approvisionnement quand cette dernière est trop complexe ○ les étapes du processus de production les plus exposées au risque de violation des droits de l'Homme

Le cas échéant, les déclarations du candidat valent engagement dès lors qu'il devient attributaire du marché.

Les éléments demandés au stade de l'offre peuvent par ailleurs faire l'objet d'une rédaction plus détaillée au titre d'une condition d'exécution inscrite au marché (cf. chapitre 6 « *Rédiger le cahier des charges* »).

3. Intégrer un modèle de déclaration à la signature des titulaires

Il peut être demandé aux titulaires de signer une déclaration fournie dans le dossier de consultation des entreprises ou de produire une déclaration propre. Celle-ci rappelle les engagements du titulaire en matière de communication d'informations à l'acheteur, de transparence et de conduite responsable des chaînes d'approvisionnement.

C'est une annexe à l'acte d'engagement qui constitue une pièce contractuelle du marché. Un exemple de déclaration est fourni en annexe 3

4. Intégrer un questionnaire sur la traçabilité en matière de respect des droits de l'Homme dans les chaînes d'approvisionnement

Au stade de l'offre, l'acheteur peut intégrer un questionnaire auquel les candidats sont invités à répondre. Son renseignement n'est pas obligatoire.

Ce document ne se substitue pas à la déclaration annexée à l'acte d'engagement. Il permet de formaliser et d'ordonner la collecte d'informations et de cibler les enjeux sensibles que l'acheteur aura pu identifier durant le sourcing.

Outil de dialogue et d'identification des actions d'amélioration à conduire durant l'exécution du marché, le questionnaire n'est pas un élément d'analyse des offres. Aucun critère d'attribution ne peut être associé. Cette mention est explicitement rappelée en tête du questionnaire.

Deux exemples de questionnaires sont joints en annexes 4 et 5, le premier pour un marché d'acquisition de postes de travail informatiques et le deuxième pour un marché de fournitures de bureau.

5. Rédiger une clause sociale « *Respect des droits de l'Homme au travail* » comme condition d'exécution du marché

Le code de la commande publique stipule que les conditions d'exécution d'un marché, à condition qu'elles soient liées à l'objet du marché, peuvent prendre en compte des considérations relatives au domaine social. Ces considérations concernent n'importe quel stade du cycle de vie des travaux/fournitures/services y compris les facteurs intervenant dans le processus spécifique de production, de fourniture ou de commercialisation de ces mêmes travaux / fournitures / services ou un processus spécifique lié à un autre stade du cycle de vie.³

Ces possibilités sont confirmées par l'article 6 des CCAG qui engage les acheteurs à intégrer dans les CCAP de leurs marchés les modalités d'application des huit conventions fondamentales de l'OIT.

L'acheteur est donc fondé à s'intéresser aux conditions de travail amont qui président à la fabrication/conception des fournitures, services et travaux achetées dans le cadre de son marché. Une double condition doit cependant être respectée. Les exigences doivent être liées à l'objet du marché et proportionnées au besoin.

Si un questionnaire de traçabilité sociale est inclus dans les documents de la consultation, son suivi durant l'exécution du marché complète les documentations exigées au titre de la clause sociale « *Respect des droits de l'Homme au travail* » :

- si le titulaire a renseigné le questionnaire au stade de l'offre, les éléments consignés valent engagement tout au long de l'exécution du marché ;
- dans le cas contraire, il a obligation de renseigner le questionnaire dans le mois suivant la notification du marché.

L'acheteur précise dans la rédaction de la clause cette obligation de renseignement du questionnaire dès lors qu'il est inclus dans les documents de la consultation et en précise la fréquence de suivi (a minima annuelle).

Deux cas de figure existent selon que l'entreprise est soumise ou non à la loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre. L'acheteur doit prendre en compte ces deux possibilités lors de la rédaction de la clause sociale « *Respect des droits de l'Homme au travail* » (cf. exemple de rédaction de la clause page 20)

³ Cf. article L. 2112-2 du code de la commande publique

■ **L'entreprise est soumise à la loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre**

En référence à l'article 6 des CCAG, l'acheteur inscrit au titre des conditions d'exécution, les obligations suivantes :

- la communication, dans un délai maximum de six mois après la notification du marché, du plan de vigilance sous format dématérialisé ou d'un lien internet accessible pour télécharger ce plan. Le document doit être rédigé en langue française et l'entreprise doit communiquer son plan de vigilance de l'année N-1 puis chaque année son plan annuel de suivi (au plus tard le 1er mars de chaque année).

La fréquence de transmission de ce rapport de suivi est annuelle sur toute la durée du marché. Le document fait l'objet d'une analyse partagée en réunion de revue de marché ou en réunion dédiée, tel que précisé au chapitre 7 « suivi de l'exécution du marché ».

- la communication d'une cartographie des risques détaillée sur des familles de produits/prestations/travaux précisées au CCAP ou CCP. Sa méthodologie, rendue obligatoire par la loi sur le devoir de vigilance, doit être communiquée dans un délai de six mois après notification du marché. Elle doit prévoir, l'identification des risques, les mesures d'évaluation et les mesures de prévention engagées ou prévues par l'entreprise.

■ **L'entreprise n'est pas soumise à la loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre**

L'acheteur fonde son obligation sur l'article 6 des CCAG. Les obligations pour le titulaire sont les mêmes que celles pour les entreprises soumises à la loi sur le devoir de vigilance, seule la nature des documents demandés change (plan de vigilance formalisé et cartographie des risques). Le titulaire doit fournir :

- six mois après la notification du marché, un descriptif (plan d'action) des actions engagées et/ou prévues afin de prévenir et de maîtriser les risques de violation des droits de l'Homme dans ses chaînes d'approvisionnement mobilisées dans le cadre du marché ; si un questionnaire de traçabilité sociale est inclus dans les documents de la consultation, son suivi durant l'exécution du marché peut utilement compléter le suivi du plan d'action ;
- un an après la notification du marché et selon une fréquence annuelle sur toute la durée du marché : un rapport sur la mise en œuvre de son plan d'action.

■ **Exemple de contenu d'une clause sociale « Respect des droits de l'Homme dans les chaînes d'approvisionnement du titulaire »**

Dans les deux cas, les documents de consultation (CCAP ou CCP) comprennent une condition d'exécution formalisée dans un article dédié « *Respect des droits de l'Homme dans les chaînes d'approvisionnement du titulaire* ». Cet article peut être composé de quatre parties :

- Une première partie introductive qui rappelle, de manière synthétique le cadre dans lequel s'inscrit la clause.
Dans cette partie, la rédaction fait référence aux textes qui fondent l'acheteur à interroger la qualité sociale de son achat (cf paragraphe « Enjeux majeurs relatifs au respect des droits de l'Homme au travail dans les chaînes d'approvisionnement des achats publics ») :
 - les huit conventions fondamentales de l'OIT sur les droits de l'Homme au travail ;
 - l'article 6 des CCAG ;

- la loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre (en précisant que seules les titulaires ciblées par la loi sont concernés) ;
 - les principes directeurs des Nations unies « Droits de l'Homme et entreprises » ;
 - les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ;
 - l'article L2112-3 du code de la commande publique (considérations sociales prises en compte au titre des conditions d'exécution).
- Une seconde partie « Obligations du titulaire » qui décrit les obligations pour le titulaire de communiquer :
 - soit son plan de vigilance et le rapport de suivi et de mise en œuvre, s'il est soumis à la loi (cf. paragraphe 6.1.3.1) ;
 - soit sa démarche en matière de prévention et de gestion des risques d'atteinte aux droits de l'Homme dans ses chaînes d'approvisionnement mobilisées dans le cadre du marché (cf. paragraphe 6.1.3.2 ;
 - et, dans tous les cas et dès lors qu'il est prévu au marché, le questionnaire renseigné sur la traçabilité sociale des chaînes d'approvisionnement.

L'acheteur précisera que le titulaire est tenu d'indiquer les outils adoptés et les principes endossés en matière de conduite responsable de ses activités.

Les outils suivants peuvent être cités à titre d'illustration :

- les conventions fondamentales de l'OIT ;
- la loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre ;
- les principes directeurs des Nations unies « Droits de l'Homme et entreprises » ;
- les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ;
- les principes sectoriels de l'OCDE pour la conduite responsable des entreprises (minerais, industries extractives, habillement et chaussures, agriculture) selon la nature de l'achat ;
- l'adhésion à des initiatives sectorielles ;
- la démarche de diligence raisonnable et autres pratiques : adoption d'un code de conduite, d'une charte éthique, questionnaire fournisseurs, etc. ;

Enfin, l'acheteur précise que le titulaire est tenu de fournir, dès lors qu'ils existent, les documents et moyens de preuve à l'appui des actions présentées au titre de sa démarche de vigilance.

- Une troisième partie « Suivi de l'exécution de la clause » formalise les modalités de suivi des engagements pris au stade de l'offre et des obligations inscrites au titre de la condition d'exécution.

Les informations collectées peuvent constituer le socle d'un véritable outil de dialogue entre le donneur d'ordre et le titulaire tout au long de l'exécution du marché, à l'occasion des revues annuelles des marchés ou de réunions dédiées. Cet échange permettra notamment d'analyser les axes de progrès pour prévenir les risques et d'identifier les éventuelles actions correctives prévues et/ou mises en œuvre sur des risques identifiés ou avérés.

Il est recommandé d'adapter la formulation des exigences au groupe de produits concernés et il convient par ailleurs de tenir compte de la complexité

des chaînes d'approvisionnement et de l'existence de solutions alternatives socialement responsables (cas des produits issus du commerce équitable).

Cette partie de la clause est rédigée en référence aux obligations précises mentionnées dans la partie « *obligations du titulaire* ». Elle précisera que, tout au long de l'exécution du marché, l'acheteur :

- veillera au suivi de la bonne exécution de la clause sociale relative au respect des droits de l'Homme dans les chaînes d'approvisionnement du titulaire mobilisées pour la satisfaction de son besoin ;
- sera particulièrement attentif à la qualité et à la fiabilité des informations communiquées.

La rédaction de cette partie de la clause mentionnera en particulier que le titulaire :

- s'engage à respecter sans réserve les obligations de transmission d'information telles que précisé dans la clause (notamment la nature des documents à transmettre et la fréquence de transmission) ;
- s'engage sans réserve à participer aux réunions de suivi que l'acheteur organisera ;
- s'engage sans réserve à mettre en œuvre les actions d'amélioration qu'il aura identifiées avec l'acheteur ;
- fait part à l'acheteur de toute difficulté rencontrée pour la bonne exécution de la clause ; à défaut, les pénalités prévues au marché seront appliquées

- Une quatrième partie « Pénalités »

La clause sociale relative au respect des droits de l'Homme dans les chaînes d'approvisionnement est une condition d'exécution qui engage le titulaire à respecter des obligations d'information et de transparence vis-à-vis de l'acheteur. Ce dernier doit y associer des pénalités proportionnées et suffisamment dissuasives. Quatre types de pénalités sont proposés :

- si l'entreprise est soumise à la loi sur le devoir de vigilance : une pénalité financière calculée par jour de retard dans la transmission du plan de vigilance et des rapports de suivi dans la mise en œuvre de ce dernier ;
- si elle n'est pas soumise à la loi sur le devoir de vigilance : une pénalité financière par jour de retard pour non transmission de la documentation relative au pilotage de la politique des droits de l'Homme au travail dans les chaînes d'approvisionnement du titulaire ;
- pour toutes les entreprises :
 - une pénalité financière pour non communication des informations relatives à la mise en œuvre des actions de suivi du plan de vigilance ou des autres démarches (plans d'action, plans de progrès, etc.) ;
 - une: pénalité financière pour absence aux réunions de suivi prévues au marché.



Recommandations générales pour une amélioration effective de la qualité sociale des achats publics

Si les produits ciblés font l'objet de certifications ou de labels exigeants et rigoureux, l'acheteur doit s'y référer en priorité.

Exemples : produits issus du commerce équitable, produits en bois issu de forêts gérées durablement. L'acheteur peut exiger tout ou partie des critères des référentiels concernés et les utiliser en tant que spécifications techniques et/ou critères d'attribution du marché. Les candidats doivent fournir les moyens de preuve demandés ou équivalents.

Les moyens de preuve fournis doivent être indépendants et crédibles.

Si l'acheteur choisit de traiter la question du respect des droits de l'Homme au travail au travers d'une condition d'exécution portant sur l'obligation pour le titulaire de fournir les éléments d'information demandés, il analyse les documents fournis à la faveur des réunions prévues (revues de marchés ou réunions dédiées). L'acheteur veillera notamment aux actions d'amélioration proposées par le titulaire et à la sincérité des informations fournies.

5 Prévoir un plan de progrès

L'acheteur peut prévoir d'intégrer au titre de la condition d'exécution un plan de progrès :

- ouvert, dans ce cas le titulaire est libre de présenter les thématiques et actions engagées ;
- ciblé sur des points particulièrement sensibles identifiés durant la phase de sourcing. L'acheteur peut fixer ou pas les progrès attendus.

Il évaluera les résultats du plan de progrès à une échéance précisée au CCAP (annuelle ou à échéance du marché). Les revues annuelles ou réunions dédiées prévues au titre des conditions d'exécution constituent des instances pertinentes d'évaluation des réalisations ou de partage des difficultés rencontrées par le titulaire dans le suivi du plan de progrès.

Dans le cas où l'entreprise est soumise à la loi sur le devoir de vigilance, le plan de progrès est porté par le rapport annuel de suivi du plan élaboré par l'entreprise. Ce document fait l'objet d'un partage en revue annuelle de marché.

Exemples de plans de progrès

Exemple 1 : si le segment d'achat présente une offre en produits issus du commerce équitable, il peut être demandé au titre du plan de progrès de fournir un volume supplémentaire en xx références ou xx % (en valeur financière ou en quantité) de produits issus du commerce équitable à une échéance que doit définir l'acheteur dans son CCAP ou son CCP.

Exemple 2 : cas d'un marché de fourniture de mobiliers de bureau en bois. Il peut être demandé au titre du plan de progrès que le titulaire s'engage, sur une proportion supérieure à ce qui est exigé au marché, à fournir des mobiliers fabriqués avec du bois certifié issu de forêts gérées durablement (certification FSC ou équivalent). L'acheteur précise au CCAP ou CCP l'échéance à laquelle cette proportion supérieure est exigée. Cette échéance est notamment définie selon l'offre disponible (identifiée durant le sourcing).

Exemple 3 : transparence des chaînes d'approvisionnement. Il peut être demandé au titulaire au titre du plan de progrès qu'il s'engage à ce que 100 % de ses fournisseurs (de rang 1, 2 et 3) mobilisés dans le cadre du marché soient identifiés et localisés géographiquement. Les informations seront transmises à l'acheteur six mois avant la date d'échéance du marché. Il peut être exigé une proportion intermédiaire à mi-marché (exemple : 50 % des fournisseurs à mi-marché).

Un guide de l'achat public relatif à la mise en place d'un plan de progrès dans un marché public a été publié par la DAE en novembre 2020. Lien pour le consulter : <https://www.economie.gouv.fr/dae/guides-lachat-public>

6 Prévoir une condition d'exécution pour la conduite d'audits sociaux

L'acheteur peut choisir d'intégrer dans les documents de la consultation une obligation de conduite d'audits des sites de production des biens et services fournis dans le cadre du marché.

Ces audits portent sur tout ou partie des informations demandées au titre de la clause « *Respect des droits de l'Homme au travail* ». Ils constituent un outil de vérification des informations contenues dans le plan de vigilance, le plan d'action ou encore le questionnaire « traçabilité sociale ». La démarche d'audit fournit des informations que l'acheteur ne pourrait obtenir autrement. De plus, elle reflète la volonté de l'acheteur de maîtriser l'exécution du marché.

Si l'acheteur prévoit la conduite d'audits, il doit inclure dans le suivi de l'exécution du marché les éléments propres à la vérification de l'application par le titulaire des recommandations de l'audit.

La fiabilité des informations recueillies demeure cependant relative, en raison notamment :

- du caractère partiel de la démarche : tous les sites ne pourront être ciblés ;
- du caractère ponctuel de la démarche : l'audit est une photographie instantanée ;
- de la durée des audits : quelques jours ;
- de la difficulté à conduire des visites inopinées ;
- de la difficulté à s'assurer d'un recueil suffisant d'échanges et de témoignages des travailleurs (barrage de la langue, liberté dans la prise de parole).

A la faveur de ces audits, l'acheteur peut vérifier certaines des démarches et actions présentées par le titulaire et, le cas échéant, identifier les manquements et/ou risques non détectés plus tôt. Des engagements d'amélioration sont alors demandés au titulaire.

L'acheteur doit rédiger la clause relative à la conduite d'audits en respectant les cinq principes suivants :

- la conduite des audits durant l'exécution du marché doit être une condition d'exécution du marché ; la clause doit être explicitement inscrite (de préférence clause dédiée) et rédigée dans les documents de la consultation ;
- la rédaction de la clause doit être la plus précise possible :
 - objet et périmètre de l'audit ;
 - fréquence et durée de l'audit ;
 - type (documentaire/sur site, modèle mixte) ;
 - modalités de conduite (par l'acheteur / par des auditeurs choisis exclusivement par l'acheteur, audit inopiné, audit programmé) ;
 - financement des missions d'audit (possiblement à la charge du titulaire sous-réserve que le choix de l'organisme auditeur reste de la responsabilité de l'acheteur).
- la rédaction de la clause doit préciser que les audits sont déclenchés à la demande de l'acheteur et qu'ils sont acceptés sans réserve par le titulaire ;
- l'acheteur doit préciser les familles de produits/services pour lesquelles il souhaite conduire les audits ; Les critères de choix sont multiples : importance en volume financier, réputation du secteur économique en matière de conditions de travail, réputation en matière de respect des droits de l'Homme au travail des pays

d'implantation des sites de production visés, capacité des fournisseurs à prendre en charge financièrement les audits, possibilité de mutualiser les audits avec d'autres acheteurs dans le respect de la clause de confidentialité relative aux résultats des audits, etc. ;

- Il doit cibler les étapes du cycle de vie les plus impactantes en matière de violation des droits de l'Homme au travail et les risques les plus fréquents ou les plus graves. Il est recommandé de diligenter l'audit sur une des étapes de réalisation des prestations ou de production des fournitures (la plus problématique) et de s'assurer au préalable auprès du fournisseur que le site/lieu audité participe bien à la production du matériel ou du produit acheté dans le cadre du marché. Les justificatifs correspondants sont fournis sur site.

Toutes les étapes peuvent être ciblées, y compris les phases amont comme la culture (ex coton) ou l'extraction (ex cobalt, mica, minerais de sang,...) ou aval comme le transport (ex transport maritime).

Les différents types d'audits

Les audits peuvent être conduits au travers de :

- -l'analyse de documentations demandées à l'entreprise et de documentations provenant de recherches et de veilles d'informations ; ce sont les audits documentaires ;
- la vérification sur site (déplacements sur les sites ciblés par l'audit), ce sont les audits sur site ;
- l'analyse de documentation couplée avec des vérifications sur site.

Selon la nature du commanditaire de l'audit et de l'organisme auditeur, l'audit peut être :

- interne : conduit par le commanditaire (autocontrôle) ;
- externe : conduite par un organisme extérieur missionné par le commanditaire. Exemple : un cabinet d'audit missionné par une entreprise pour auditer ses propres sites. Le cabinet est le client de l'entreprise ;
- tierce partie : commandité par un organisme externe à la structure auditée. Exemple : un acheteur commande auprès d'un cabinet d'audit des missions d'inspection dans les sites de production d'un titulaire.

Dans tous les cas, l'acheteur choisira de préférence les audits sur site ou les audits documentaires couplés avec des audits sur site et conduits par une tierce partie non liée au titulaire du marché.

Section 2.- Rédiger le règlement de la consultation (RC)

Il est recommandé de rappeler dans le RC l'ensemble des obligations que le marché comporte en matière de respect des droits de l'Homme au travail. Ces précisions sont consignées dans l'article « Documents à retourner par le candidat », sous-article « Documents relatifs à l'offre » et mentionnent :

- l'obligation pour le candidat de signer et de joindre à son offre une déclaration sur ses engagements en matière de respect des droits de l'Homme au travail ;
- et, quand cela est prévu par l'acheteur, le questionnaire sur la traçabilité sociale des produits et fournitures achetés dans le cadre du marché. Celui-ci n'est pas obligatoire pour les candidats mais obligatoire pour les titulaires.

Ces deux documents constituent des annexes à l'acte d'engagement ; ils constituent des pièces contractuelles.

Article « Clause sociale- Respect des droits de l'Homme dans les chaînes d'approvisionnement du titulaire »

Il convient d'indiquer dans le règlement de consultation que le marché comporte dans son article XXX du CCAP ou du CCP une clause sociale relative à la gestion des droits de l'Homme dans les chaînes d'approvisionnement des fournitures achetées dans le cadre du marché et que le titulaire est tenu de la respecter sans émettre la moindre réserve.

7 - Suivre l'exécution du marché

Le suivi précis et régulier de l'exécution de la clause sociale « *Respect des droits de l'Homme dans les chaînes d'approvisionnement* » est une obligation contractuelle. Il permet de:

- vérifier les informations communiquées ;
- définir des actions correctrices, des axes d'amélioration et de mesurer les progrès ;
- s'assurer de la bonne exécution des obligations et, à défaut, d'appliquer les pénalités prévues ;
- engager l'entreprise dans une démarche d'amélioration continue en matière de respect des droits de l'Homme au travail ;
- capitaliser informations et retours d'expérience, utiles quand le marché arrivera à renouvellement.

Les modalités de suivi sont celles rédigées dans la clause. Elles reposent notamment sur la tenue des revues annuelles de marchés ou des réunions dédiées et permettent le suivi des plans de vigilance et autres démarches présentées par le titulaire et, le cas échéant, les plans de progrès définis ou les rapports d'audits diligentés.

Les documents transmis au titre du suivi de la clause doivent être :

- transparents - ils doivent explicitement répondre aux éléments suivis dans le cadre de la revue annuelle et clairement faire référence aux produits ou fournitures du marché ;
- fiables - établis autant que possible par une tierce partie indépendante du titulaire ;
- valides - les documents doivent couvrir une période non échue ;
- étayés- les informations doivent être les plus détaillées et précises possible.

Exemples de documentation

- rapports d'audits sociaux ;
- plans de progrès adoptés ;
- rapport de suivi des plans de vigilance ;
- attestations d'adhésion à des initiatives multipartites ;
- démarche formalisée et processus d'évaluation des fournisseurs sur le respect des droits de l'Homme au travail

Les résultats du suivis doivent être partagés avec l'ensemble des parties concernées par l'achat, par exemple le groupe projet, les bénéficiaires, les prescripteurs, et mettre en lumière, le cas échéant, les progrès réalisés. Les résultats sont inclus dans les bilans de marchés et dans les retours d'expérience. Une communication peut également valoriser les engagements conjoints acheteurs/titulaire du marché.

Équipe projet

Pilotage du projet

Malika Kessous

Responsable du pôle achats responsables
Direction des achats de l'État

Julie Boulet

Cheffe de projet achats responsables,
Direction des achats de l'État

Sylvie Montaz

Cheffe de projet Guide de l'achat public,
Direction des achats de l'État

Participants

François Blard

Juriste à la direction de l'immobilier, de la RSO et des achats
Union des caisses nationales de sécurité sociale (UCANNNS)

Loan Chau Hong

Cheffe de projet RSE
Direction de l'engagement sociétal - Groupe La Poste

Séverin Dodo

Adjoint au chef du bureau du conseil juridique
Direction des achats de l'État

Bruno Frel

Responsable développement thématique achats
Association française de normalisation (AFNOR)

Emilie Martinand

Cheffe de projet performance
Direction des achats de l'État

Frédérique Siméon

Chargée de mission juridique
Commissariat général au développement durable - (CGDD)

Maylis Souque

Secrétaire générale - Point de contact national français de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE)

Noémie Toulemonde

Acheteuse leader fournitures et prestations générales intellectuelles
Direction des achats de l'État

Francis Vivat

Responsable développement durable
MatInfo - Centre national de la recherche scientifique (CNRS)

8 - Annexes

Annexe n°1 -Textes et engagements internationaux

Les principaux textes de référence et initiatives pour la promotion des droits de l'Homme au travail sont recensés dans cette annexe.

Au niveau international

1- La Déclaration universelle des droits de l'Homme

Les droits de l'Homme sont ceux reconnus internationalement et énoncés dans la Charte internationale des droits de l'homme. Celle-ci comprend la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) et les principaux instruments sur la base desquels elle a été codifiée :

- le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) ,
- le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) ;
- les principes concernant les droits fondamentaux exposés dans la Déclaration de l'Organisation internationale du travail de 1998 sur les principes et droits fondamentaux au travail.

2- Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques

<https://www.ohchr.org/fr/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>

Adopté par l'Assemblée générale des Nations unies dans sa résolution 2200 A (XXI) du 16 décembre 1966, le texte composé de 6 parties et 53 articles est entré en vigueur après la ratification par 35 États le 23 mars 1976. En 2018, 172 États ont ratifié le texte. La France ne l'a ratifié qu'en 1980 et les États Unis en 1992.

Deux protocoles complètent le Pacte, dont le protocole du 15 décembre 1989 qui interdit la peine de mort.

Le Pacte institue les droits fondamentaux de l'être humain tels que le droit à la vie et à la liberté ou l'interdiction du travail forcé, de l'esclavage et de la torture.

Les juridictions des États signataires ont la responsabilité d'appliquer le Pacte. De nombreux pays signataires ont cependant émis des réserves, par exemple les États Unis sur la peine de mort des mineurs.

3- Le Pacte international sur les droits économiques, sociaux et culturels

<https://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

Adopté par l'Assemblée générale des Nations unies dans sa résolution 2200 A (XXI) du 16 décembre 1966, le texte est entré en vigueur le 03 janvier 1976. Il est ratifié par 171 États en janvier 2021. Composé de 5 parties et de 31 articles, il est complémentaire du Pacte international relatif aux droits civils et politiques.

Le Pacte instaure notamment le droit des peuples de « *disposer d'eux-mêmes, de déterminer librement leur statut politique, d'assurer librement leur développement économique, social et culturel et de disposer librement de leurs richesses et de leurs ressources naturelles* ». Il engage les États à assurer progressivement la satisfaction des droits énoncés et les invite à adopter les mesures législatives appropriées. Le droit à l'alimentation, au logement, au vêtement et à l'amélioration des conditions d'existence des personnes et de leur famille est notamment rappelé.

4- Principes directeurs des Nations unies pour les droits de l'Homme et les entreprises

https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_fr.pdf

Ils ont été adoptés par consensus par le Conseil des droits de l'Homme des Nations Unies dans sa résolution 17/4 du 16 juin 2011 sur la base du rapport « *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* ».

Ces 31 principes directeurs constituent une feuille de route à vocation universelle visant à responsabiliser les entreprises au respect des droits de l'Homme. Ils énoncent clairement le devoir pour les États de protéger les droits de l'Homme, d'appliquer et de faire respecter les lois notamment par les entreprises.

Ces principes sont adoptés pour une mise en œuvre du cadre de référence des Nations unies qui repose sur les 3 piliers « *Protéger, respecter, réparer* », dits principes de Rugie du nom du représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des droits de l'Homme et des sociétés transnationales et autres entreprises.

L'obligation de protéger relève de l'Etat, l'obligation de respecter les droits de l'Homme s'applique aux entreprises ainsi que l'obligation relative à l'accès aux mesures de réparation lorsqu'il y a atteinte aux droits de l'Homme.

5- Conventions fondamentales de l'organisation internationale du travail OIT

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_095896.pdf

Les huit conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) sont les textes fondateurs au niveau international en matière de respect des Droits de l'Homme au travail. Elles ont été acceptées par la communauté internationale au travers de la Déclaration de l'OIT en juin 1998 relative aux principes et Droits fondamentaux au travail.

Cette Déclaration concerne tous les États membres de l'OIT, qu'ils aient ou non ratifié les conventions.

Il s'agit d'un « plancher » social dans le secteur du travail articulé autour de 4 principes fondamentaux :

- la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ;
- l'élimination de toute forme de travail forcé et obligatoire ;
- l'abolition effective du travail des enfants ;
- l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Ces 4 principes fondamentaux sont déclinés au travers des 8 conventions fondamentales appelées « *Normes fondamentales du travail* » :

- la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de 1948;
- la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective de 1949 ;
- la convention (n° 29) sur le travail forcé de 1930;
- la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé de 1957 ;
- la convention (n° 138) sur l'âge minimum de 1973 ;
- la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants de 1999 ;
- la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération de 1951 ;
- la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession) de 1958.

La Déclaration de principes tripartites sur les entreprises multinationales et la politique sociale a été adoptée sur cette base. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_124923.pdf

6- Le pacte mondial des Nations Unies (Global Compact)

<https://www.un.org/fr/chronique/le-pacte-mondial-des-nations-unies-proposer-des-solutions-aux-d%C3%A9fis-mondiaux>

Le « *Global Compact* » des Nations Unies est une initiative internationale d'engagement volontaire en matière de développement durable. Elle rassemble entreprises, organisations, agences des Nations Unies, monde du travail et société civile autour de dix principes universellement reconnus.

Le Global Compact est à la fois cadre d'engagement volontaire, référentiel international, plateforme d'actions et d'échanges en matière de responsabilité sociétale. Il regroupe plus de 13 000 participants dans 170 pays. Près de 1 200 entreprises et plus de 100 organisations à but non lucratif sont impliquées en France.

Les dix principes sont articulés autour du respect des Droits Humains, des normes internationales du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption :

- promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme ;
- veiller à ne pas se rendre complice de violations des droits de l'Homme ;
- respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective ;
- contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi ;
- contribuer à l'abolition effective du travail des enfants ;
- contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
- appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement ;
- prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;
- favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement ;
- agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

7- Les objectifs de développement durable des Nations unies

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/objectifs-de-developpement-durable/>

Les dix-sept objectifs de développement durable constituent l'Agenda 2030 des Nations unies adopté en septembre 2015. Ils remplacent les huit objectifs du millénaire pour le développement (OMD).

Ils déclinent 169 cibles (ou sous-objectifs) à atteindre en 2030 autour de cinq thématiques : peuple, prospérité, planète, paix, partenariats. Les 193 pays les ayant adoptés doivent les mettre en œuvre et adapter les 244 indicateurs de suivi définis au niveau international.

En France, l'INSEE, qui est chargée des statistiques sur ces indicateurs, indiquait qu'en 2017 110 indicateurs, identiques ou approchant des indicateurs internationaux, étaient identifiés.

En matière d'achat public respectueux des droits de l'Homme, les principaux indicateurs peuvent être mentionnés :

- Objectif n°8 : Travail décent et croissance durable
 - Cible 8.7 Prendre des mesures immédiates et efficaces pour supprimer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite d'êtres humains, interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats, et, d'ici à 2025, mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes
 - Cible 8.8 Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire
- Objectif n°12 : Consommation et production responsables
 - Cible 12.7 : promouvoir des pratiques durables dans le cadre de la passation des marchés publics, conformément aux politiques et priorités nationales
- Objectif n°16 : Paix, justice et institutions efficaces

- Cible 16.2 : Mettre un terme à la maltraitance, à l'exploitation et à la traite, et à toutes les formes de violence et de torture dont sont victimes les enfants.

8- Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (2011)

<https://www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/principesdirecteursdelocdealintentiondesentreprisesmultinationales.htm>

Les principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales traitent de la diligence raisonnable des entreprises. Celle-ci repose sur le principe fondamental de la prévention des risques en matière de violation des droits de l'Homme induits par les activités de l'entreprise, de ses relations d'affaires et sur la reconnaissance du rôle des parties prenantes.

La diligence raisonnable est entendue comme « *un processus qui permet aux entreprises d'identifier, de prévenir et d'atténuer les incidences négatives réelles ou potentielles de leurs activités ainsi que de rendre compte de la manière dont elles abordent la question* » (source : Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, 2011).

Les principes directeurs de l'OCDE existent depuis 1979. Leur révision en 2011 a permis un alignement avec les Principes directeurs des Nations Unies pour les droits de l'Homme et les entreprises. Ils intègrent les 8 conventions fondamentales de l'OIT sur les droits de l'Homme au travail.

Bien que relevant du droit souple, c'est-à-dire non juridiquement contraignant, les principes directeurs de l'OCDE constituent un cadre normatif international en matière de diligence raisonnable des entreprises vis-à-vis de leurs chaînes d'approvisionnement. Les entreprises publiques sont également concernées.

Les droits de l'Homme, l'environnement, la corruption et l'emploi sont les quatre grandes thématiques traitées. Elles s'appliquent à l'ensemble des relations d'affaire des entreprises donc à leurs filiales, leurs fournisseurs et leurs sous-traitants.

Quarante-huit États, représentant 80% du commerce mondial ont endossé ces principes directeurs.

Toutes les entreprises ayant une activité à l'international sont ciblées quelles que soient leur taille et leur nationalité, dès lors que leurs États ont accepté les principes directeurs ou qu'elles exercent leurs activités sur le territoire d'un État qui les a adoptés. Cette particularité confère une portée extraterritoriale aux principes directeurs de l'OCDE.

Par ailleurs, l'OCDE est dotée d'instance de régulation des différends. Tout plaignant peut saisir un point de contact national (PCN). Bien que non coercitif, ce mécanisme enjoint l'entreprise à s'engager volontairement dans le règlement des litiges sous-peine d'un impact sur sa réputation.

L'OCDE publie par ailleurs des guides sectoriels afin d'outiller les entreprises dans leur démarche de diligence raisonnable <https://www.tresor.economie.gouv.fr/tresor-international/pcn-france/deploiement-de-la-conduite-responsable-des-entreprises>

Au niveau européen

1- La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne

https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_fr.pdf

Adoptée en 2000, cette charte a valeur de traité et est contraignante pour les États membres. Composée de 54 articles autour de six thématiques - la dignité, la liberté, l'égalité, la solidarité, la citoyenneté et la justice - ce texte regroupe l'ensemble des droits civiques et sociaux des citoyens européens.

L'article 5 énonce l'interdiction de l'esclavage et du travail forcé et le chapitre 6 « Solidarité » inscrit de nombreux droits des travailleurs.

2- Le Socle européen des droits sociaux (27/11/2017)

https://ec.europa.eu/luxembourg/news/la-commission-pr%C3%A9sente-le-socle-europ%C3%A9en-des-droits-sociaux_fr

3 - Le livre vert « Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises »

Ce livre vert élabore la politique européenne de responsabilité sociale des entreprises –RSE– dès 2001. Trois communications de la Commission européenne ont suivi. La dernière d'entre elles, en octobre 2011, définit la RSE comme « *la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société* ».

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52001DC0366&from=FR>

En 2014, la directive européenne sur le rapportage extra-financier (directive 2014/95/UE) renforce le cadre normatif de la RSE.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0095&from=FR>

4- D'autres actions menées par l'Union européenne

Intégration d'un chapitre RSE dans les accords de libre-échange avec les pays tiers, publication de guides sectoriels, adoption en 2017 par le Parlement européen d'un règlement relatif à la diligence raisonnable sur les minerais de conflit qui oblige à compter du 1er janvier 2021 les importateurs européens d'étain, de tantale, de tungstène et d'or à être certifiés par des tiers indépendants. Cette obligation concerne près de 95 % des importations de ces minerais en Europe.

https://ec.europa.eu/trade/policy/in-focus/conflict-minerals-regulation/regulation-explained/index_fr.htm

Plus d'informations sur les initiatives de l'Union européenne

<https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/politique-etrangere-de-la-france/diplomatie-economique-et-commerce-exterieur/peser-sur-le-cadre-de-regulation-europeen-et-international-dans-le-sens-de-nos/l-engagement-de-la-france-pour-la-responsabilite-sociale-des-entreprises/l-union-europeenne-et-la-rse/>

Au niveau français

La France est le pays le plus avancé en matière de respect des droits de l'Homme au travail ; elle dispose d'une législation importante en matière de responsabilité sociale des entreprises alliant droit souple et droit dur.

1- La loi du 12 juillet 2010 (Loi « Grenelle II »)

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000022470434/>

Cette loi renforce notamment la transparence des entreprises : obligation de mention dans le rapport annuel des sociétés de gestion des modalités de prise en compte des critères sociaux, environnementaux et de gouvernance dans leur politique d'investissement (art.224) ; extension de l'obligation de transparence aux entreprises non cotées (dont le seuil est supérieur à 500 salariés) et obligation de vérification par un organisme tiers indépendant, augmentation du nombre d'informations demandées aux entreprises (art.225 et décret du 24 avril 2012).

2- La loi Nouvelles régulations économiques (NRE) de 2011

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT00000223114/>

La loi NRE porte notamment sur l'obligation pour les entreprises cotées de publier dans leur rapport de gestion des informations à caractère social et environnemental.

3- La loi sur la concurrence sociale déloyale du 10 juillet 2014

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000029223420/>

Cette loi adoptée en application de la directive européenne sur le détachement des travailleurs oblige les donneurs d'ordre et maîtres d'ouvrage à la vigilance quant au respect des droits des travailleurs détachés et engage leur responsabilité vis-à-vis de leurs sous-traitants et cotraitants.

4- La loi relative à l'ESS, adoptée le 31 juillet 2014, droit contraignant

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000029313296/>

Ce texte traite notamment dans son article 93 de la transparence sur les conditions sociales de fabrication des produits.

5- La loi Sapin II du 9 décembre 2016, pour la transparence, lutte contre la corruption et modernisation de la vie économique

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000033558528/>

Cette loi instaure des obligations légales de mise en place de procédures préventives et de mécanismes de contrôle pour prévenir et détecter les pratiques de corruption chez les fournisseurs et en interne. Elle concerne les entreprises de plus de 500 salariés ou appartenant à un groupe employant plus de 500 salariés et dont le CA est supérieur à 100M€. Le plan de prévention de la corruption devait être élaboré au 1er juin 2017.

Les contrôles sont appliqués par l'Agence française anti-corruption (amende jusqu'à 200 000 € pour une personne physique et 1 000 000 € pour une personne morale).

6- La loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre du 27 mars 2017

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000034290626/>

Première loi coercitive au monde en matière de respect des droits de l'Homme et de protection de l'environnement, la loi française sur le devoir de vigilance constitue une avancée majeure en matière de diligence raisonnable des entreprises dans la conduite de leurs activités et de celles de leurs filiales, fournisseurs et sous-traitants de leurs chaînes d'approvisionnement. Le texte renvoie aux principes directeurs de l'OCDE et aux conventions fondamentales de l'OIT ; elle traite de toutes les questions sociales et environnementales.

Il inscrit en droit interne l'obligation internationale de diligence raisonnable dans les chaînes d'approvisionnement.

- Aucun décret d'application n'est requis en raison du champ trop large de la diversité des activités des entreprises ciblées, du caractère indéterminé de la notion de « droits de l'Homme » et de « libertés fondamentales » et de la difficulté à caractériser ex ante les atteintes graves aux droits de l'Homme.
- En impliquant l'ensemble des relations d'affaire de l'entreprise, la loi a un effet démultiplicateur puisque le devoir de vigilance concerne l'ensemble des acteurs de la chaîne d'approvisionnement.
- La loi revêt un caractère normatif en ce qu'elle fait référence au régime de responsabilité de droit commun pour les entreprises quand il s'agit de juger de leur responsabilité en cas d'atteinte grave aux droits de l'Homme.
- Elle permet un élargissement du champ territorial de la reconnaissance de la responsabilité des entreprises en cas de préjudice subis à l'étranger.

La loi présente ainsi deux avancées majeures :

- la responsabilisation des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre dans l'ensemble de leurs filiales le long de la chaîne de production pour empêcher les atteintes graves aux droits de l'Homme ;
- la possibilité pour les victimes d'obtenir réparation en cas de préjudice résultant de manquements dans l'élaboration ou la mise en œuvre du plan de vigilance.

Les entreprises ciblées (toute entreprise ayant un siège social en France avec 5000 salariés sur le territoire national ou 10.000 dans le monde) sont tenues de publier leur plan de vigilance et de réaliser chaque année un rapport d'évaluation sur la mise en œuvre effective de ce plan.

Le texte conserve cependant un caractère coercitif puisque les entreprises sont tenues d'élaborer et publier (dès 2017) leur plan de vigilance ainsi qu'un rapport annuel sur sa mise en œuvre (à compter de 2019). Il s'agit d'une obligation de moyens et non de résultats, les entreprises n'étant pas tenues de communiquer des informations précises sur son degré (et celui de ses relations d'affaires) de respect des Droits de l'Homme mais d'élaborer et de publier son plan de vigilance.

Le plan de vigilance doit être élaboré avec les parties prenantes de l'entreprise et comprendre les mesures suivantes :

- une cartographie des risques (identification, analyse et hiérarchisation) ;
- les procédures d'évaluation régulières (des filiales, sous-traitants et fournisseurs avec lesquels une relation commerciale est établie) ;
- les actions adaptées d'atténuation des risques et de prévention des atteintes graves ;
- le mécanisme d'alerte et de recueil des signalements ;
- le dispositif de suivi des mesures et de leur évaluation.

Ce plan est rendu public et toute personne intéressée, toute partie prenante, peut saisir le juge compétent pour obliger une entreprise à publier son plan de vigilance.

Le juge ne peut condamner les entreprises que dans deux cas :

- la non publication du plan (peine d'astreinte par jour de retard de non-publication) ;
- un dommage intervenant dans un champ du plan et résultant de la non mise en œuvre de ce dernier. La responsabilité civile de l'entreprise est alors engagée.

Dans les deux cas, une partie prenante doit saisir le juge.

7- Les cahiers des clauses administratives générales (CCAG) des marchés publics

Les CCAG sont applicables par défaut dans les documents particuliers de la consultation. Ils relèvent d'un droit contraignant contractuel et non réglementaire.

L'article 6 des CCAG (marchés de travaux, de fournitures courantes et services, de prestations intellectuelles, de maîtrise d'œuvre, de techniques de l'information et de la communication) rappelle l'obligation pour les titulaires de respecter les 8 conventions fondamentales de l'OIT, d'en aviser ses sous-traitants et d'en apporter la justification sur simple demande du pouvoir adjudicateur durant l'exécution du marché. Cet article indique par ailleurs que les modalités d'application seront définies au CCAP.

Autres textes et initiatives

Au niveau international, la « **Charte internationale des droits de l'Homme** » oblige les Etats à protéger les droits de l'Homme dans leur indivisibilité sur leur territoire et à l'étranger. Cette charte regroupe 3 instruments onusiens fondamentaux : la Déclaration universelle des droits de l'Homme (DUDH), le Pacte international pour les droits civils et politiques (PIDCP) et ses deux protocoles facultatifs, ainsi que le Pacte international pour les droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC).

Plus récemment, un groupe de travail intergouvernemental des Nations unies, mené par l'Équateur, est chargé depuis 2014 d'élaborer un **instrument international juridiquement contraignant « relatif aux violations des droits de l'Homme par les entreprises transnationales et les autres entreprises »**. Un projet de traité est paru en juillet 2018, signe d'une volonté d'établir au niveau international une politique relative aux droits de l'Homme dans les relations commerciales. S'il était adopté, ce texte, pionnier dans le domaine, relèverait d'un droit international contraignant et rendrait responsables les multinationales des atteintes aux droits humains et à l'environnement qu'elles commettent.

Enfin, d'autres pays ont adopté des lois en faveur de la responsabilisation des entreprises pour le respect des droits de l'Homme dans leurs chaînes d'approvisionnement.

- **L'Etat de Californie aux USA** a adopté en 2010 une loi pionnière de lutte contre l'esclavage moderne au sein des chaînes d'approvisionnement, la « *California Transparency in Supply Chains Act* ». Officiellement entrée en vigueur le 1er janvier 2012, la loi instaure une obligation d'information (déclaration) sur leur chaîne de sous-traitance pour les entreprises de plus de 100 millions de dollars de chiffre d'affaire. Elle repose sur 5 piliers: vérification, audit, certification, mécanismes internes de responsabilité et formation.
- **Au Royaume-Uni**, la loi « modern slavery act » adoptée en 2015 établit une obligation de publication des actions de lutte contre l'esclavage moderne et le trafic d'êtres humains pour les entreprises qui vendent des biens et des services au Royaume-Uni et ayant un chiffre d'affaire supérieur à 36 millions d'euros. L'entreprise a obligation de publier chaque année une déclaration validée par son conseil d'administration. Cette déclaration décrit les actions entreprises pour garantir que les sous-traitants et toutes les entités faisant partie de la chaîne d'approvisionnement ne sont pas impliqués dans des pratiques liées à l'esclavage et au trafic d'êtres humains.

Annexe n°2 - Liens utiles

ONU

- Principes directeurs des Nations-Unies relatifs aux entreprises et droits de l'Homme
https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_fr.pdf
- Projet d'instrument international juridiquement contraignant relatif aux violations des droits de l'Homme par les entreprises transnationales et les autres entreprises
<https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session3/DraftLBI.pdf>

Global Reporting Initiative GRI

<https://e-rse.net/definitions/global-reporting-initiative-definition-indicateurs-lignes-directrices/#gs.xiq0m6>

OIT

<http://ilo.org/declaration/lang--fr/index.htm>

Les huit conventions fondamentales des droits de l'Homme au travail

<http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--fr/index.htm>

OCDE

<http://mneguidelines.oecd.org/>

- Les guides OCDE (sectoriels et généraux)
<https://mneguidelines.oecd.org/duediligence/>
Sur la page de chaque guide, téléchargement possible en français.
- Habillement
<http://www.oecd.org/fr/publications/guide-ocde-sur-le-devoir-de-diligence-applicable-aux-chaines-d-appvisionnement-responsables-dans-le-secteur-de-l-habillement-9789264290648-fr.htm>
- Point de contact national français de l'OCDE (français)
<https://www.tresor.economie.gouv.fr/Ressources/pcn>

Union européenne

- Politique de l'UE en matière de responsabilité sociale des entreprises
https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/doing-business-eu/corporate-social-responsibility-csr_fr
- Livre vert sur la responsabilité sociale des entreprises
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:n26039&from=FR>
- Directive européenne sur le reportage extra-financier des entreprises (2014)
<http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=FR&f=PE%2047%202014%20INIT>
- Règlement UE 2017/821 du Parlement européen et du Conseil du 17 mai 2017 fixant des obligations liées au devoir de diligence à l'égard de la chaîne d'approvisionnement pour les importateurs de l'Union qui importent de l'étain, du tantale et du tungstène, leurs minerais et de l'or provenant de zones de conflit ou à haut risque
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017R0821&from=FR>

France

- Plan national d'action pour la mise en œuvre des principes directeurs des Nations unies relatifs aux droits de l'Homme et aux entreprises
https://www.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/liste_actions_pnadh_cle86245e-1.pdf
- Site du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères - Page dédiée à la RSE
<https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/politique-etrangere-de-la-france/diplomatie-economique-et-commerce-exterieur/peser-sur-le-cadre-de-regulation-europeen-et-international-dans-le-sens-de-nos/l-engagement-de-la-france-pour-la-responsabilite-sociale-des-entreprises/>
- Plateforme RSE
<https://www.strategie.gouv.fr/reseau-france-strategie/plateforme-rse>
- Commission nationale consultative sur les droits de l'Homme
<https://www.cncdh.fr/>
Page entreprises - <https://www.cncdh.fr/fr/dossiers-thematiques/entreprises>
- Novethic, média d'information de la Caisse des dépôts et des consignations
Page dédiée aux chaînes d'approvisionnement et aux droits de l'Homme
<https://www.novethic.fr/supply-chain.html>

Autres pays européens

- Association suédoise spécialisée dans l'expertise des chaînes d'approvisionnement (anglais) - <http://www.swedwatch.org/en/>
- Centre néerlandais d'expertise en matière de marchés publics (anglais)
Page sur les achats publics responsables
<https://www.pianoo.nl/en/public-procurement-in-the-netherlands/sustainable-public-procurement-spp>
- Centre d'expertise sur les achats publics des Pays-bas (anglais)
Page sur les conditions sociales dans les chaînes d'approvisionnement
<https://www.pianoo.nl/en/sustainable-public-procurement/spp-themes/social-conditions-global-supply-chains>

Associations

- Business and human rights resource center: centre d'information sur les droits de l'Homme en entreprise (anglais) - <https://www.business-humanrights.org/fr>
Le site « **Business & Human Rights Resource Centre** » (www.business-humanrights.org) est une bibliothèque en ligne qui offre des liens vers un large éventail de documents de travail et d'outils conceptuels publiés par des entreprises, des ONG, des gouvernements, des initiatives sectorielles, des institutions. Un grand nombre d'outils sont disponibles par thèmes, par pays, par secteurs, ou par processus (politique, évaluation d'impact, formation, reporting, etc.).
- Association Entreprises pour les droits de l'Homme (français)
<https://www.e-dh.org/>
- Centre néerlandais de recherche sur les multinationales
<https://www.somo.nl/about-somo/>
- Sherpa - <https://www.asso-sherpa.org/accueil>
Liste des partenaires de l'association
<https://www.asso-sherpa.org/nos-partenaires>
- Amnesty international
<https://www.amnesty.fr/responsabilite-des-entreprises>
- Collectif « Éthique sur étiquette » - Page lexicque sur les droits de l'Homme au travail
<https://ethique-sur-etiquette.org/-Lexique,35->

- Portail d'information suisse sur les droits humains internationaux (français)
<https://www.humanrights.ch/fr/>
- Electronic watch association indépendante de monitoring (acheteurs publics, associations et chercheurs) en faveur du respect des droits de l'Homme dans l'industrie électronique
<http://electronicswatch.org/fr/>
- Association nord-américaine Social Accountability International anglais)
<http://www.sa-intl.org/index.cfm?>
- Lien vers la norme SA8000
<http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=page.viewpage&pageid=1689>
- ITIE (norme mondiale industrie extractive)
<https://eiti.org/fr/qui-sommes-nous>

Liens vers les textes de loi

- Décret listant des conventions internationales relatives au respect des droits humains fondamentaux reconnues dans le code de la consommation
https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?sessionId=845CAA6041713CBF0D43D147CEBB8BCC.tpdila11v_3?cidTexte=JORFTEXT000030367233&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000030367219
- Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000034290626&categorieLien=id>

Annexe n°3 - Exemple d'annexe à l'acte d'engagement

Déclaration du candidat relative à la gestion des droits de l'Homme dans ses chaînes d'approvisionnement

La société (*identité du candidat*)

Représentée par (*représentant légal de la société. Nom et fonction*)

En réponse à l'appel d'offres relatif à : XXXXXXXX

S'engage à :

1° Communiquer au pouvoir adjudicateur toutes les informations et toutes les documentations attestant des démarches déjà déployées ou programmées par elle-même, par ses fournisseurs et sous-traitants, pour une conduite responsable de ses activités dans l'objectif de prévenir et de gérer les risques de violation des droits de l'Homme tout au long de ses chaînes d'approvisionnement ;

2° Garantir la transparence, la sincérité et la fiabilité des informations communiquées ;

3° Mettre en œuvre les actions correctrices, les améliorations ou les actions préventives visant à remédier aux atteintes et aux risques d'atteinte aux droits de l'Homme au travail identifiés durant l'exécution du marché. Ces actions visent les activités de l'entreprise et de sa chaîne de fournisseurs et sous-traitants.

4° Répondre à toutes les questions et besoins d'information en la matière formulés par le pouvoir adjudicateur durant l'exécution du marché.

Ces obligations ciblent les chaînes d'approvisionnement des produits fournis dans le cadre du présent accord-cadre. Toutefois, l'entreprise est autorisée à communiquer toute information complémentaire qu'elle jugera utile à mieux appréhender ses préoccupations en matière de conduite responsable de ses activités.

Fait à :

Le :

(*Prénom, nom et signature du représentant de la société*)

(*Cachet de la société*)

Annexe 4 - "Cadre de réponse de la traçabilité sociale des chaînes d'approvisionnement"

Marché d'acquisition de matériels bureautiques Performance en matière de traçabilité sociale dans les chaînes d'approvisionnement			
<p>Les candidats sont invités à renseigner le formulaire ci-dessous dénommé "Cadre de réponse du mémoire social du candidat"</p> <p>Les éléments de réponse apportés doivent être clairs, fiables, transparents et documentés. L'attention des candidats est attirée sur le caractère non-obligatoire et informatif des réponses mentionnées dans ce document. Toutefois, en cas d'attribution du marché, ces informations deviennent contractuelles.</p> <p>Exemples de moyens de preuve / documentation</p> <p>1- Pour les candidats concernés : plan de vigilance et rapport de suivi dans sa mise en œuvre https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000034290626&categorieLien=id</p> <p>2- Certifications (ex: SA 8000), attestation d'organismes tierces et indépendants, initiatives multipartites</p> <p>3- Rapport d'audit interne, déclaration des fabricants, codes de conduite</p> <p>Ces moyens de preuve doivent pouvoir attester de la conformité des conditions sociales de travail, tout au long de la chaîne de production, avec les normes fondamentales de l'OIT</p>			
Thème	Type de réponse attendue	Réponse du candidat	Moyen de preuve associé (Oui / Non Si oui préciser)
Description de la chaîne de production et d'approvisionnement			
Lieux géographiques des sites d'extraction minière <i>Si plusieurs sites, en préciser le nombre et les différentes implantations géographiques</i>	<i>Lister</i>		
Le candidat peut-il garantir que les minerais ne sont pas issus de zones de conflit? Si non, quelle solution le soumissionnaire prévoit-il d'adopter?	<i>oui (fournir le justificatif) non</i>		
Lieux géographiques de fabrication des composants informatiques Si plusieurs lieux géographiques les préciser	<i>Lister</i>		
Lieux géographiques d'assemblage des matériels informatiques Si plusieurs lieux géographiques, les préciser	<i>Lister</i>		
Lieux géographiques des autres stades de la chaîne de production Si plusieurs lieux géographiques, les préciser	<i>Lister</i>		

Nombre de fournisseurs pour une même chaîne d'approvisionnement (depuis la fabrication jusqu'à la livraison au soumissionnaire)	<i>Préciser</i>		
Qualité (nature des activités) et nombre des fournisseurs de rang 1 (fournisseurs directs)	<i>Préciser</i>		
Qualité (nature des activités) et nombre des fournisseurs de rangs, 2, 3 etc. (fournisseurs de fournisseurs)	<i>Préciser</i>		
Transparence et fiabilité des informations			
<p>Le soumissionnaire a-t-il mis en place un système de traçabilité et de contrôle de sa chaîne d'approvisionnement et/ou de celle de ses fournisseurs?</p> <p>Si oui, décrire le système de vérification : nature de l'organisme qui conduit les vérifications ou l'audit, nature des sites ciblés par la vérification, nature des éléments vérifiés, fréquence des vérifications, nature des documents produits après les vérifications, etc.</p> <p>Le soumissionnaire précisera en quoi le système de traçabilité mis en place peut-il être considéré comme transparent et indépendant</p>	<i>Décrire</i>		
<p>En cas de constatation de cas de violations des conventions fondamentales relatives aux droits humains au travail, le soumissionnaire engage-t-il un plan d'actions correctives?</p> <p>Si oui, le soumissionnaire peut-il donner des illustrations?</p> <p>Si non, cette démarche est-elle en cours de définition/validation?</p>	<i>Décrire</i>		

Formalisation d'une démarche de responsabilité sociale du soumissionnaire			
Le titulaire est-il soumis aux obligations de la loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre (loi n°2017-399 du 27 mars 2017)	oui/non <i>si oui, décrire les actions entreprises et communiquer le plan de vigilance adopté</i>		
Le soumissionnaire est-il membre d'une initiative multipartite ou d'une organisation engagée en faveur du respect des droits humains fondamentaux au travail?	oui (<i>fournir le justificatif</i>) non		
Le soumissionnaire a-t-il défini et formalisé une stratégie en matière de responsabilité sociale et sociétale en direction de ses fournisseurs? Si oui, la décrire et préciser notamment les actions en faveur de délais de livraison et de cadence de travail dans les usines de fabrication compatibles avec des conditions sociales de travail décentes Si non, cette stratégie est-elle en cours de définition/validation?	oui (<i>fournir le justificatif</i>) non		

Annexe 5 - Cadre de réponse de la traçabilité sociale des chaînes d'approvisionnement

Marché d'approvisionnement en fournitures de bureau Performance en matière de traçabilité sociale dans les chaînes d'approvisionnement			
<p>Les candidats sont invités à renseigner le formulaire ci-dessous dénommé "Cadre de réponse du mémoire social du candidat"</p> <p>Les éléments de réponse apportés doivent être clairs, fiables, transparents et documentés. L'attention des candidats est attirée sur le caractère non-obligatoire et informatif des réponses mentionnées dans ce document. Toutefois, en cas d'attribution du marché, ces informations deviennent contractuelles.</p> <p>Exemples de moyens de preuve / documentation</p> <p>1- Pour les candidats concernés, plan de vigilance et rapport de suivi dans sa mise en œuvre (réf: https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000034290626&categorieLien=id)</p> <p>2- Labels (ex: commerce équitable), certifications (ex: SA 8000), attestation d'organismes tierces et indépendants, initiatives multipartites,</p> <p>2- Rapport d'audit interne, déclaration des fabricants, codes de conduite</p> <p>Ces moyens de preuve doivent pouvoir attester de la conformité des conditions sociales de travail, tout au long de la chaîne de production, avec les normes fondamentales de l'OIT</p>			
Thème	Type de réponse attendue	Réponse du candidat	Moyen de preuve associé (Oui/Non Si oui préciser)
Description de la chaîne de production et d'approvisionnement			
Lieux géographiques (pays) des sites de production de la matière première : exploitations forestières pour le bois et usines de fabrication de papier	<i>Lister</i>		
Le titulaire peut-il garantir que le bois est issu de forêts gérées durablement et que les essences ne sont pas interdites de commercialisation?	<i>oui (fournir le justificatif) non Décrire</i>		
Lieux géographiques (pays) de fabrication des produits <i>Si plusieurs lieux géographiques les préciser</i>	<i>Lister par famille de produits</i>		
Lieux géographiques des autres stades de la chaîne de production <i>Si plusieurs lieux géographiques, les préciser</i>	<i>Lister</i>		
Nombre de fournisseurs pour une même chaîne d'approvisionnement <i>(depuis la fabrication jusqu'à la livraison au titulaire)</i>	<i>Préciser</i>		

Qualité (nature des activités) et nombre des fournisseurs de rang 1 (fournisseurs directs)	<i>Préciser</i>		
Qualité (nature des activités) et nombre des fournisseurs de rangs, 2, 3 etc (fournisseurs de fournisseurs)	<i>Préciser</i>		
Transparence et fiabilité des informations			
<p>Le titulaire a-t-il mis en place un système de traçabilité et de contrôle de sa chaîne d'approvisionnement et/ou de celle de ses fournisseurs?</p> <p>Si oui, décrire le système de vérification : nature de l'organisme qui conduit les vérifications ou l'audit, nature des sites ciblés par la vérification, nature des éléments vérifiés, fréquence des vérifications, nature des documents produits après les vérifications, etc.</p> <p><i>Le titulaire précisera en quoi le système de traçabilité mis en place peut-il être considéré comme transparent et indépendant</i></p>	<i>Décrire</i>		
<p>En cas de constatation de cas de violations des conventions fondamentales relatives aux droits humains au travail, le titulaire engage-t-il un plan d'actions correctives?</p> <p>Si oui, le titulaire peut-il donner des illustrations?</p> <p>Si non, cette démarche est-elle en cours de définition/validation?</p>	Décrire		
Formalisation d'une démarche de responsabilité sociale du titulaire			
Le titulaire est-il soumis aux obligations de la loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre (loi n°2017-399 du 27 mars 2017)	<i>oui/non si oui, décrire actions entreprises et communiquer le plan de vigilance adopté</i>		
Le titulaire est-il membre d'une initiative multipartite ou d'une organisation engagée en faveur du respect des droits humains fondamentaux au travail?	<i>oui (fournir le justificatif) non</i>		

<p>Le titulaire a-t-il défini et formalisé une stratégie en matière de responsabilité sociale et sociétale en direction de ses fournisseurs?</p> <p>Si oui, la décrire et préciser notamment les actions en faveur de délais de livraison et de cadence de travail dans les usines de fabrication compatibles avec des conditions sociales de travail décentes</p> <p>Si non, cette stratégie est-elle en cours de définition/validation?</p>	<p>oui (<i>fournir le justificatif</i>) non</p>		
---	---	--	--

GLOSSAIRE

C

□ Certification FSC

La certification « Forest Stewardship Council », promeut à travers le monde une gestion responsable des forêts. Les produits issus des forêts certifiées FSC sont contrôlés depuis leur origine et tout au long du processus de fabrication et jusqu'à leur distribution¹. Cette démarche, portée par les associations de défense de l'environnement, associe les communautés autochtones, les propriétaires forestiers et les industriels. Reconnue pour son sérieux, cette certification est considérée comme un écolabel.

□ Chaîne d'approvisionnement (Supply chain)

Flux des produits et de l'information le long des processus logistiques à partir de l'achat des matières premières jusqu'à la livraison des produits finis au consommateur. Elle inclut tous les fournisseurs de service et les clients.

Tracer la chaîne d'approvisionnement d'un produit revient à dresser une carte des entreprises par lesquelles sont passées les matières premières, puis les produits intermédiaires, puis le produit final commercialisé.

□ Chaîne de production

Ensemble des opérations de fabrication nécessaires à la réalisation d'un produit manufacturé, depuis l'extraction des matières premières jusqu'à la mise sur le marché du produit. La plupart des matières premières nécessitent un traitement préliminaire pour les rendre utilisables.

Exemples : les minerais de métaux nécessitent des procédés incluant l'extraction, le raffinage et la fonte / pour les produits agricoles, tels que les plantes à l'origine des textiles (coton, lin), la matière utile doit être séparée de l'enveloppe ou des impuretés et être traitée avant la vente.

□ Charte internationale des droits de l'Homme

Charte constituée de trois textes produits par la Commission des droits de l'Homme (ONU) : la Déclaration universelle des droits de l'Homme de 1948, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (International Covenant on Civil and Political Rights - ICCPR) et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights - ICESCR).

La Déclaration universelle des droits de l'Homme est une référence absolue respectée par la plupart des pays du monde mais elle n'a pas force de loi. En revanche les deux autres textes sont devenus des lois internationales en 1976.

□ Code de conduite

Aussi appelé code éthique, charte éthique ou charte de bonne conduite, d'une entreprise, c'est une déclaration officielle des valeurs et des pratiques commerciales de cette entreprise, parfois élargie à ces fournisseurs.

Il formalise un certain nombre de principes d'actions et de normes « minimales ». En publiant son code de conduite, l'entreprise s'engage à observer ces normes et à les faire observer par ses sous-traitants et fournisseurs. Les codes de conduite sont notamment adoptés dans le cadre de stratégies de développement durable et de responsabilité sociétale d'entreprise (RSE).

Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH)

Structure assimilée à une Autorité Administrative Indépendante (AAI) qui assure auprès du gouvernement et du parlement, en toute indépendance, un rôle de conseil et de proposition dans le domaine des droits de l'homme, du droit et de l'action humanitaire et du respect des garanties fondamentales accordées aux citoyens pour l'exercice des libertés publiques.

Commerce équitable

« Le commerce équitable est un partenariat commercial fondé sur le dialogue, la transparence et le respect, dont l'objectif est de parvenir à une plus grande équité dans le commerce mondial. Il contribue au développement durable en offrant de meilleures conditions commerciales et en garantissant les droits des producteurs et des travailleurs marginalisés, en particulier ceux du Sud. Les organisations du commerce équitable, soutenues par de nombreux consommateurs, s'engagent activement à soutenir les producteurs, à sensibiliser l'opinion publique et à mener campagne pour favoriser des changements dans les règles et les pratiques du commerce international conventionnel »

D

Devoir de vigilance (due diligence)

Obligation faite aux entreprises donneuses d'ordre de prévenir les risques sociaux, environnementaux et de gouvernance liés à leurs opérations mais qui peut aussi s'étendre aux activités de leurs filiales et de leurs partenaires commerciaux (sous-traitants et fournisseurs).

En France, la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, oblige « *Toute société qui emploie, à la clôture de deux exercices consécutifs, au moins cinq mille salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français, ou au moins dix mille salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français ou à l'étranger, établit et met en œuvre de manière effective un plan de vigilance.* »

Droits de l'Homme (droits Humains)

Droits inaliénables de tous les êtres humains, quels que soient leur nationalité, lieu de résidence, sexe, origine ethnique ou nationale, couleur, religion, langue ou toute autre condition. Ces droits sont intimement liés, interdépendants et indivisibles. Parmi ses droits se trouve le droit à la vie, à la liberté, à la sécurité, le droit au travail, à l'éducation, le droit à la liberté d'opinion et d'expression. Ils impliquent en outre que nul ne sera tenu en esclavage, que nul ne sera soumis à la torture.

Droit dur

Ensemble de lois et de règles à caractère obligatoire et contraignant qui à un moment et dans un Etat déterminés, règlent le statut des personnes et des biens, ainsi que les rapports que les personnes publiques ou privées entretiennent.

Droit souple (droit mou – soft law)

Ensemble de règles de droit simplement indicatives, proposées, recommandées, conseillées mais non-contraignantes. Dans cette catégorie on peut inclure les codes privés, chartes de bonne conduite, lignes directrices, recommandations, avis, communiqués.

E

Éthique des approvisionnements

L'éthique des approvisionnements consiste à veiller à ce que les approvisionnements en matières premières proviennent de sources légitimes, éthiquement irréprochables et ne soient pas liés à des crimes, des conflits armés ou à des violations des droits de l'Homme.

F

Forest Stewardship Council (FSC, Conseil de Soutien de la Forêt)

Label environnemental dont le but est d'assurer que la production de bois ou d'un produit à base de bois respecte les procédures garantissant la gestion durable des forêts. Le FSC est considéré comme un écolabel, mais aussi comme « écosociolabel » dans la mesure où la gouvernance de ce label se fonde sur trois collèges qui à parts égales (en nombre de voix) traitent les trois questions de qualité et performances environnementales, sociales et économiques.

I

ISO (International Organisation for Standardisation)

Organisation internationale non gouvernementale, indépendante chargée de définir les standards internationaux qui régissent le commerce des entreprises. Composée de 162 membres, organismes nationaux de normalisation, l'ISO réunit des experts qui mettent en commun leurs connaissances pour élaborer des Normes internationales d'application volontaire, fondées sur le consensus.

M

MinÉRAIS « de conflits »

L'extraction de certains minerais dans des zones de conflit (notamment République démocratique du Congo et états voisins) finance les conflits armés présents dans ces régions du monde. Des groupes armés prennent le contrôle des mines, vendent ces minerais dits « de conflit » extraits de ces mines dans des conditions de violation flagrante des droits de l'Homme.

MinÉRAIS « 3 TG »

Parmi les minerais dits « de conflits », trois minerais, largement utilisés dans les industries de pointe sont appelés « 3 TG » :

- le tantale (extrait des gisements de coltan) qui est utilisé dans la fabrication des instruments chirurgicaux, des implants, des condensateurs électroniques, des téléphones mobiles... ;
- l'étain (extrait principalement de la cassitérite) qui sert notamment à la fabrication des miroirs, des composants électroniques et pour la soudure ;
- le tungstène (extrait entre autre de la wolframite et de la scheelite) qui est majoritairement utilisé sous forme de composés ou d'alliages et est valorisé dans de nombreuses applications telles que la réalisation d'outils nécessitant une grande dureté.

O

Onusien (ne)

Qui relève de l'Organisation des Nations unies (O.N.U.).

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)

Organisation internationale d'études économiques qui, en 2018, compte 36 pays membres. Ces pays ont en commun un système de gouvernement démocratique et une économie de marché. L'OCDE regroupe plusieurs centaines d'experts et publie des études économiques, des analyses, des prévisions et recommandations de politique économique ainsi que des statistiques.

Organisation internationale du travail (OIT)

Institution tripartite des Nations Unies comptant 187 Etats membres. Elle est dotée d'une structure unique qui rassemble des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs. Elle établit les normes internationales du travail, promeut les droits au travail et favorise la création d'emplois décents, l'amélioration de la protection sociale et le renforcement du dialogue sur les questions liées au travail.

Organisation des Nations unies (ONU)

L'ONU est une organisation internationale regroupant aujourd'hui 193 États. La Charte des Nations unies adoptée le 26 juin 1945 par 51 États est entrée officiellement en vigueur le 24 octobre 1945.

Les principaux objectifs de l'ONU sont le maintien de la paix et la sécurité internationale. Pour les accomplir, elle promeut la protection des droits de l'homme, la garantie du droit international, la fourniture de l'aide humanitaire et le développement durable.

Le système des Nations unies est constitué des six organes principaux définis dans la Charte : l'Assemblée générale, le Conseil de sécurité, le Conseil économique et social, le Conseil de tutelle, la Cour internationale de justice et le Secrétariat auxquels ont été ajoutés au fil du temps divers organismes, institutions spécialisées, programmes et fonds ayant une vocation plus spécifique.

P

Plan de vigilance

Le plan de vigilance d'une entreprise comporte « les mesures de vigilance raisonnable propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, résultant des activités de la société et de celles des sociétés qu'elle contrôle au sens du II de l'article L. 233-16, directement ou indirectement, ainsi que des activités des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, lorsque ces activités sont rattachées à cette relation. »

Q

Qualité sociale

La qualité sociale d'un produit est liée à la prise en considération des conditions sociales de travail des personnes qui ont contribué aux différentes étapes de production et de commercialisation.

R

□ Responsabilité Sociale (ou Sociétale) des Entreprises (RSE)

La commission européenne définit en 2011 la responsabilité sociétale des entreprises comme « la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société ».

La Norme ISO 26000 la définit comme : « *la responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et activités sur la société et sur l'environnement, se traduisant par un comportement éthique et transparent qui contribue au développement durable, y compris à la santé et au bien-être de la société ; prend en compte les attentes des parties prenantes ; respecte les lois en vigueur et qui est en accord avec les normes internationales de comportement ; et qui est intégré dans l'ensemble de l'organisation et mis en œuvre dans ses relations* »

La responsabilité sociétale des entreprises relève d'une démarche volontaire. En France depuis 2001, les grandes entreprises (plus de 500 salariés) sont cependant soumises à des obligations de reporting extra financier en matière de performance économique, environnementale et sociale.

L'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 a fait évoluer ce dispositif ; une « déclaration de performance extra financière des entreprises » doit intégrer notamment les mesures prises pour l'adaptation aux conséquences du changement climatique ainsi que les objectifs volontaires de réduction des émissions de gaz à effet de serre à moyen et long termes. Les moyens mis en œuvre à cet effet doivent également être précisés.

V

□ Violation des droits de l'Homme

La violation des droits de l'homme est l'action de porter atteinte aux droits humains tels que définis par la charte internationale des droits de l'Homme et les standards internationaux en la matière.

Cette violation peut concerner l'atteinte à la vie et à l'intégrité physique des personnes (attentat, meurtre, torture, viol), la privation des libertés fondamentales (esclavage, interdiction de circuler, de penser, de choisir sa religion, de s'exprimer librement), l'emprisonnement en raison de convictions ou activités politiques par exemple...

D'autres concepts relatifs aux droits de l'Homme au travail et à la conduite responsable des entreprises sont présentés sur le site de l'association « Éthique sur étiquette » : <https://ethique-sur-etiquette.org/Lexique,35>

CONTACT

Direction des achats
de l'État
Immeuble Grégoire
59 Boulevard Vincent Auriol
Teledoc 33
75572 PARIS CEDEX 13

communication.dae@finances.gouv.fr

Retrouvez notre actualité sur :
<https://www.linkedin.com/company/3782181/>