

Des politiques aux incidences : analyse des risques d'esclavage moderne dans les portefeuilles d'investissement

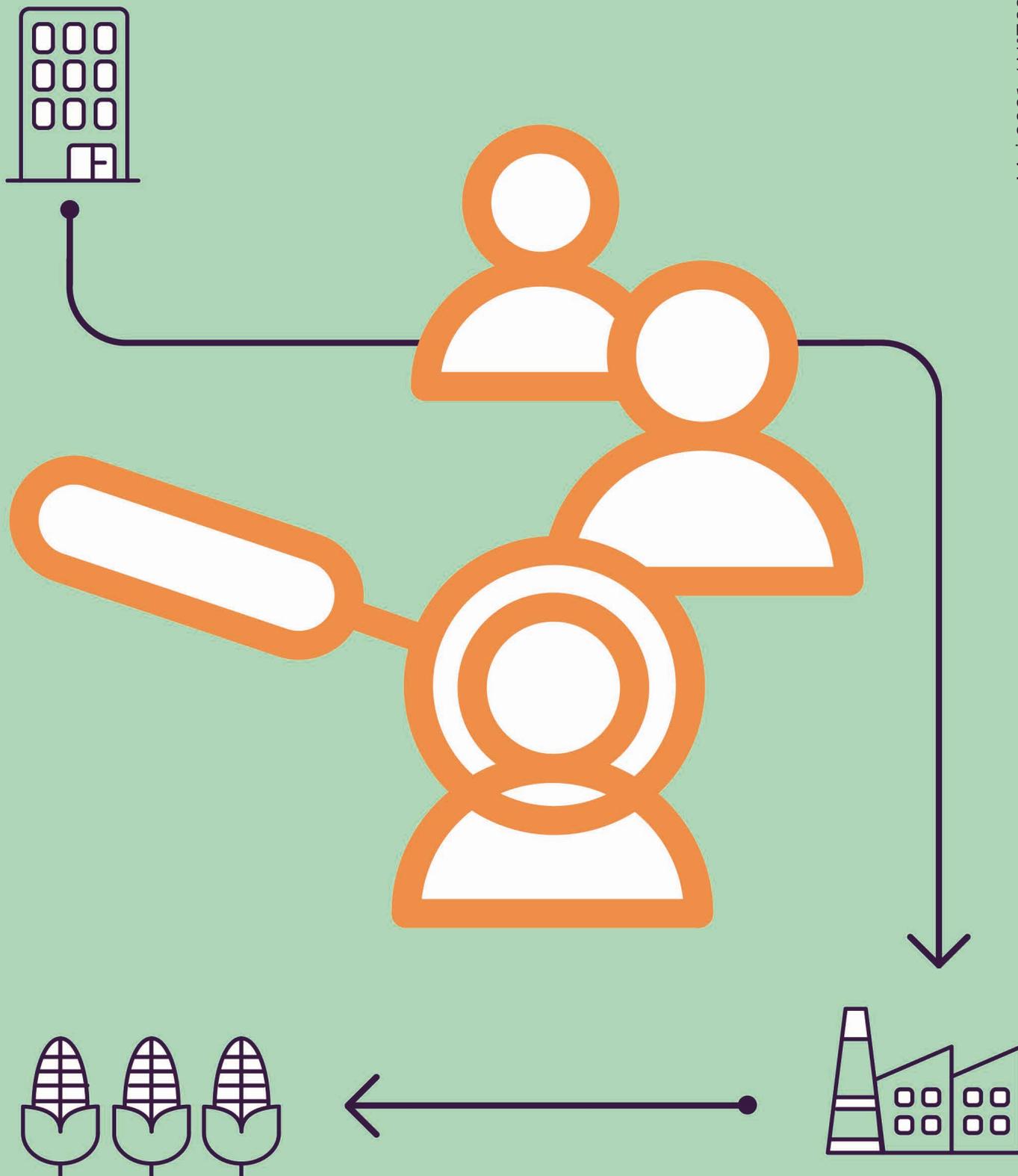


Table des matières

Synthèse	3
Infographie	5
Glossaire	6
1. Introduction	7
1.2 Méthodologie	9
2. Présentation du secteur : écarts entre les engagements et l'incidence des activités économiques sur le terrain	10
2.1 Secteur du tourisme.....	10
2.2 Secteur de la construction	14
2.3 Secteur agroalimentaire.....	19
2.4 Secteur textile	24
3. Domaines de risques transversaux : quelles mesures les investisseurs peuvent-ils prendre pour analyser les causes structurelles de l'esclavage moderne dans les portefeuilles d'investissement	30
A. Exercer des activités ou avoir des filiales ou une partie importante de la chaîne d'approvisionnement située dans des pays à risque.....	30
B. Des chaînes d'approvisionnement complexes, longues et opaques.....	32
C. Utiliser des agences de placement pour recruter du personnel à bas coûts.....	33
D. Top-down approche dans l'engagement auprès des parties prenantes	34
E. Mesures préventives et d'atténuation reposant exclusivement sur les audits et les certifications	36
F. Pratiques d'achat et autres modèles économiques	37
G. Absence de voies de recours appropriées et efficaces.....	38
4. Conclusion	40

Synthèse

La transformation progressive de normes internationales de *soft law* sur les entreprises et les droits humains en droit contraignant implique que le « S » de ESG (risques environnementaux, sociaux et de gouvernance) n'est plus un critère facultatif que les investisseurs peuvent inclure dans leur processus de décision, tant le respect des droits humains est entré de plain-pied dans leurs obligations normatives. Dans ce rapport, la Fédération internationale des droits humains (FIDH) propose aux investisseurs des outils pour identifier et gérer les risques relatifs aux droits humains dans leur portefeuille d'investissement, y compris les risques d'esclavage moderne. Il apporte le point de vue novateur d'une organisation internationale de défense des droits humains qui collabore avec des membres et des communautés du monde entier pour protéger les titulaires des droits contre les atteintes commises par les entreprises. En 2001, la FIDH a lancé en partenariat avec La Banque Postale Asset Management (LBPAM) son propre fonds d'investissement responsable (SRI Human Rights Fund). La FIDH a élaboré une méthodologie visant à évaluer si les entreprises respectent les critères d'inclusion dans le portefeuille d'investissement au regard des droits humains. Dans le cadre de l'initiative Moving the Market, la FIDH a révisé sa méthodologie existante d'évaluation du respect des droits humains pour y inclure des outils efficaces qui facilitent l'évaluation de l'esclavage moderne. Elle a ainsi utilisé cette nouvelle méthodologie pour analyser des sociétés dans quatre secteurs : tourisme, construction, agroalimentaire, textile. Ce rapport présente les conclusions de cette analyse, détaillée par secteur en mettant notamment l'accent sur l'esclavage moderne et en identifiant des domaines de risques transversaux associés à certaines des causes structurelles de l'esclavage moderne.

L'analyse sectorielle indique un écart considérable entre les politiques et pratiques des entreprises en matière de droits humains et les incidences de leurs activités sur les titulaires de droits sur le terrain. Les entreprises des secteurs du tourisme et de la construction manifestent certes un degré réel de sensibilisation aux concepts d'« esclavage moderne », « évaluation des risques d'esclavage moderne » ou de « diligence raisonnable en matière des droits humains ». Pour autant, la mise en œuvre efficace des concepts dans la structure de gouvernance des entreprises, les processus et la chaîne d'approvisionnement peine encore à se matérialiser. En revanche, même si les entreprises des secteurs agroalimentaire et textile affichent des résultats globaux supérieurs à ceux des deux autres secteurs, il ressort d'une manière générale de notre analyse des écarts entre les engagements contre l'esclavage moderne et les mesures d'atténuation des risques associés prises par les sociétés mères, d'une part, et les incidences tangibles et les situations rapportées par la main-d'œuvre et les autres titulaires de droits, d'autre part. Il ne suffit donc pas, pour combler le fossé, que les indicateurs sociaux et relatifs aux droits humains des investisseurs analysant les entreprises de leur portefeuille se contentent de déterminer si les entreprises se sont dotées de politiques relatives aux droits humains, de codes de conduite applicables aux fournisseurs et autres engagements afférents aux droits humains. Les investisseurs devraient évaluer l'adéquation entre politiques et pratique.

Ce rapport souligne également l'importance du travail des organisations de la société civile (OSC) et des défenseurs et défenseuses des droits humains (DDH). En documentant et en portant des actions en justice contre les entreprises au sujet des violations des droits humains commises dans leurs usines et dans leur chaîne d'approvisionnement, ils jouent un rôle essentiel de surveillance, qui pousse les entreprises à adopter des politiques, programmes et processus spécifiques visant à prévenir et à atténuer les incidences sur le terrain. Les investisseurs ont le devoir d'évaluer l'importance qu'accordent les entreprises dans lesquelles ils investissent à la société civile, la gestion de l'incidence de leurs activités sur les défenseurs et défenseuses des droits humains, et leur réaction aux voix qui s'opposent de manière critique à leurs activités.

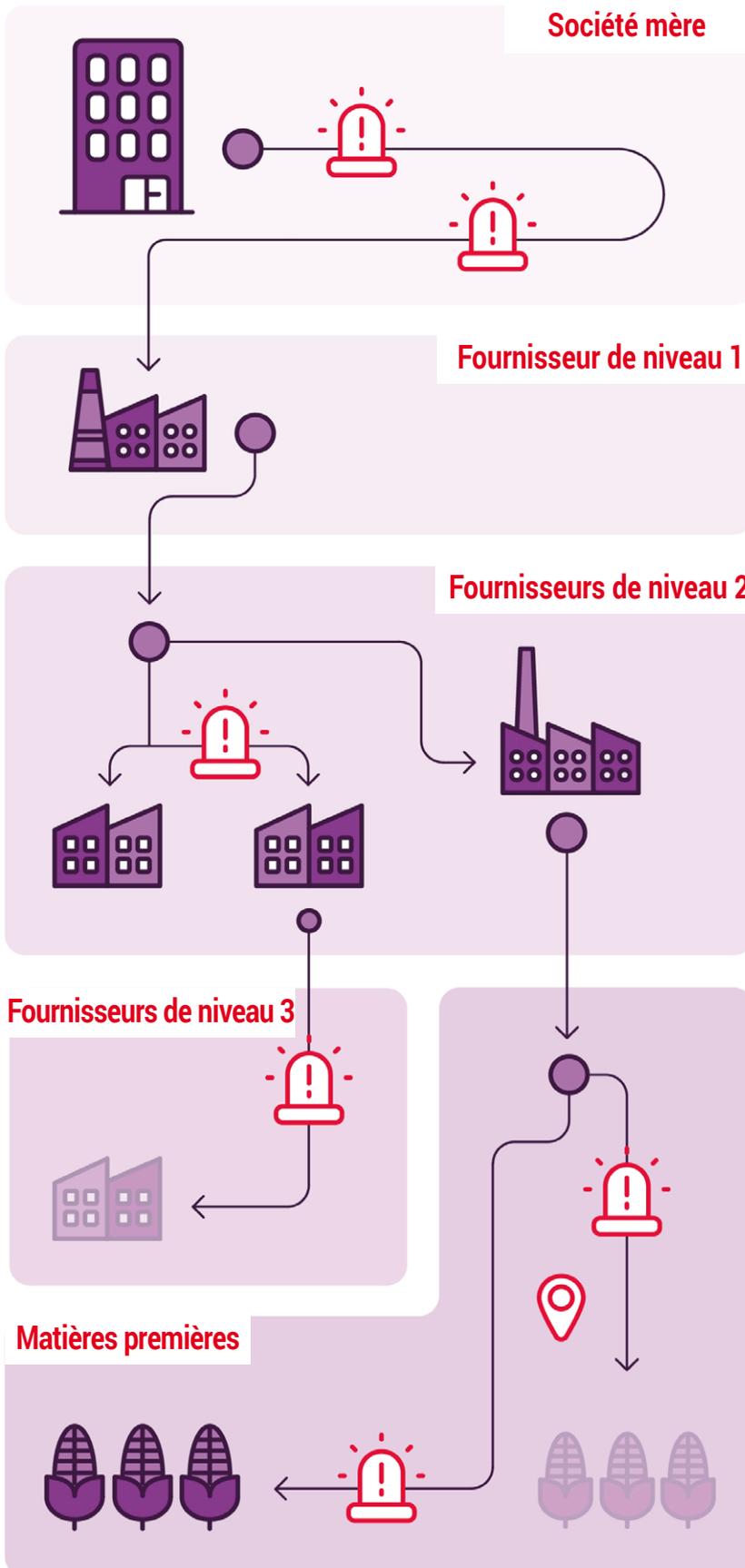
Pour aider les investisseurs à analyser les écarts entre politiques et pratique des entreprises et incidences sur le terrain, la FIDH a identifié une liste de domaines transversaux. Elle recommande aux investisseurs d'y prêter attention lors de l'analyse des entreprises en portefeuille afin de discerner comment sont gérés les risques d'esclavage moderne.

- Nous recommandons aux investisseurs d'analyser où se trouvent les sites d'activités des entreprises et de leurs fournisseurs pour identifier les pays à haut risque (p. ex. les pays touchés par les conflits, où le droit du travail est peu protecteur ou qui n'autorisent pas le syndicalisme), puis à les comparer à l'applicabilité des engagements relatifs aux droits humains des entreprises et à l'efficacité des processus de diligence raisonnable en la matière.

- Nous conseillons aux investisseurs d'examiner si les entreprises de leur portefeuille cartographient leur chaîne d'approvisionnement, ont mis en place un système de traçabilité de leurs matières premières et si elles communiquent ces données. En outre, les investisseurs devraient rechercher les informations indiquant que les entreprises préviennent et atténuent les risques de travail forcé tout au long de leur chaîne d'approvisionnement, et ce, en commençant par la répercussion de leurs politiques sur les échelons inférieurs de la chaîne d'approvisionnement et des processus afin de vérifier si les fournisseurs respectent les exigences et de quelle manière. Les investisseurs gagneraient également à vérifier si les entreprises disposent de procédures de diligence raisonnable relatives aux droits humains couvrant la totalité de la chaîne d'approvisionnement, conformément aux exigences de traçabilité.
- Il conviendrait aussi qu'ils examinent l'efficacité des mesures mises en place par les entreprises pour s'acquitter de leurs engagements relatifs aux droits humains, prévenir et atténuer les risques d'esclavage moderne. Pour ce faire, il ne suffit pas de chercher les pratiques descendantes comme la certification des matières premières ou les systèmes d'audit social de leurs fournisseurs. Il convient de recourir également à des indicateurs sur la présence de programmes ou de processus, qui reposent sur la collaboration avec les fournisseurs et les titulaires de droits sur le terrain afin de trouver des solutions plus efficaces, participatives et durables.
- Les investisseurs devraient, par ailleurs, examiner si les entreprises réfléchissent à leurs propres pratiques d'achat et procédures commerciales, d'une part, et comment celles-ci affectent le droit du travail dans la chaîne d'approvisionnement, d'autre part, avant de vérifier si les entreprises ont pris des mesures pour modifier ces pratiques.
- Les investisseurs devraient vérifier si les entreprises de leur portefeuille collaborent véritablement avec les titulaires de droits, les organisations de la société civile et les défenseurs et défenseuses des droits humains, en particulier celles et ceux, qui œuvrent sur le terrain ou expriment leurs critiques face aux activités de l'entreprise, pendant les processus d'évaluation des risques liés aux droits humains et les procédures de diligence raisonnable afférente.
- Pour ce qui est du recrutement éthique de personnel, les investisseurs devraient chercher des indicateurs relatifs aux engagements, mais surtout sur la mise en œuvre des politiques et pratiques sur le terrain par les entreprises, et ce, afin de vérifier l'efficacité des engagements, en particulier dans le cas de recrutement transfrontalier.
- En cas d'infraction aux droits humains commise en entreprise, l'accès à la justice demeure l'un des principaux enjeux pour les victimes. Si les victimes sollicitent les mécanismes de réclamation judiciaires et autres mécanismes de réclamation offerts par l'État, les investisseurs devraient analyser si les entreprises cherchent à entraver les actions menées par les victimes, notamment par le biais de poursuites-bâillons (SLAPP), à dissimuler les preuves ou à faire obstacle à leur accès, ou encore, à faire pression sur les communautés.

Risques d'esclavage moderne dans les portefeuilles d'investissement: signaux rouges pour les investisseurs

Analyse des écarts entre les politiques relatives à l'esclavage moderne et les incidences sur les titulaires de droits.



Mesures préventives et d'atténuation de risques liés à l'esclavage moderne reposant exclusivement sur **les audits et les certifications**



Utiliser **pratiques d'achat et d'autres processus commerciaux** tels que des prévisions peu fiables, mauvaises conditions de paiement, sanctions déloyales, contrats de courte durée ou prix bas/volatils, entre autres



Les engagements relatifs à l'esclavage moderne **ne sont pas répercutés** tout au long de la chaîne d'approvisionnement.



Exercer des activités ou avoir des filiales ou une partie importante de la chaîne d'approvisionnement située dans des **pays à risque**



Des chaînes d'approvisionnement complexes, longues et opaques



Top-down approche dans l'engagement auprès des parties prenantes



Utiliser des **agences de placement pour recruter du personnel à bas coûts**



Absence de voies de recours appropriées et efficaces

Glossaire

ACT	Action, Collaboration, Transformation, initiative
BHRRRC	Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme
ESG	Risques Environnement, Social et Gouvernance
OSC	organisation de la société civile
FIDH	Fédération internationale des droits humains
DDH	défenseurs et défenseuses des droits humains
OIT	Organisation internationale du travail
LBPAM	La Banque Postale Asset Management
IGIM	Initiative de groupes à intérêts multiples
NCP	Points contacts nationaux
ONG	Organisation non gouvernementale
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OMCT	Organisation mondiale contre la torture
SLAPP	Poursuites-bâillons
ISR	Investissement socialement responsable
DUDH	Déclaration universelle des droits de l'Homme
UNGP	Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme

1. Introduction

La pandémie de Covid-19 a aggravé le déséquilibre déjà criant des richesses. La mondialisation n'a pas été pensée pour le bénéfice de toutes et tous. Quelques acteurs économiques, dont le secteur financier, ont renforcé leur pouvoir depuis quelques décennies. Parallèlement, les communautés et les défenseurs et défenseuses des droits humains luttent sur le terrain pour obtenir réparation des atteintes aux droits humains commises par les entreprises et leurs investisseurs. La FIDH travaille de concert avec ces communautés dans le monde entier pour veiller à ce que les entreprises assument leurs responsabilités et pour améliorer l'accès à la justice des victimes en documentant les abus qu'elles ont subis, en menant des actions de plaidoyer et en intentant des procédures judiciaires. Depuis des années, nous documentons les atteintes aux droits humains et dénonçons l'implication des acteurs financiers à travers leurs investissements. Nous insistons pour que ces acteurs assument leur responsabilité internationale de respecter les droits humains.¹

Des responsabilités et des obligations de respect des droits humains parfaitement définies incombent déjà aux investisseurs. Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et le Guide de l'OCDE sur la conduite responsable des entreprises à l'adresse des investisseurs institutionnels prévoient un cadre normatif international imposant aux investisseurs, comme aux autres entreprises, la responsabilité de respecter les droits humains, indépendamment du lieu. Ces dispositions impliquent que les investisseurs doivent identifier et gérer les risques et incidences en matière de droits humains au sein de leur portefeuille d'investissement, et doivent user de leur influence pour amener les entreprises financées à les respecter. Les investisseurs doivent donc également mener des procédures de diligence raisonnable en matière de droits humains. En outre, le droit international humanitaire et des droits humains, ainsi que certains Codes pénaux tiennent les investisseurs légalement responsables si leurs investissements violent sciemment les droits humains ou contribuent à leur violation, ce qui équivaut à des crimes internationaux.²

En outre, nous constatons la transformation progressive de normes internationales de *soft law* sur les entreprises et les droits humains en droit contraignant au moyen de normes nationales, régionales et internationales. Le Modern Slavery Act britannique, la loi française sur le devoir de vigilance, l'initiative européenne sur la gouvernance d'entreprise durable et la négociation d'un instrument juridiquement contraignant des Nations Unies applicable aux entreprises, notamment transnationales, relatif aux droits humains, sont autant d'illustrations de cette évolution rapide. Ces initiatives vont toutes dans le sens d'une responsabilité juridique accrue des investisseurs à respecter les droits humains.

Depuis 2001, la FIDH s'est associée à La Banque Postale Asset Management (LBPAM) pour sensibiliser les investisseurs sur leurs responsabilités de respect des droits humains, partie intégrante de leur stratégie d'investissement. Dans le cadre de ce partenariat, la FIDH et LBPAM ont créé un fonds d'investissement responsable (le SRI Human Rights Fund,³ ex-Liberty and Solidarity Fund), dont la FIDH sélectionne les actions et obligations selon une méthodologie d'analyse quantitative de l'incidence des activités des entreprises et des États concernés en matière de droits humains.⁴ Il s'agit d'un exemple unique de partenariat entre une organisation de défense des droits humains et un investisseur visant à améliorer le respect des droits humains par les entreprises et les États. Les discussions portant sur la mesure de la performance liée aux droits humains à des fins d'investissement font rarement intervenir des ONG de défense des droits humains ayant une expertise à l'échelle locale et nationale. Fort de près de vingt ans d'existence, le SRI Human Rights Fund et le partenariat entre la FIDH et LBPAM témoignent d'une démarche d'investissement fondée sur le respect des droits humains, reposant sur l'expertise d'une ONG, qui permet d'analyser, de sélectionner et de s'engager auprès d'entreprises, tout en garantissant des rendements concurrentiels.

1. Cf le rapport de la FIDH et d'autres organisations publié sur l'implication d'entreprises françaises dans la construction du tramway dans les colonies israéliennes de Jérusalem-Est, et des banques françaises qui les ont financées. « Colonisation israélienne de Jérusalem-Est : trois sociétés françaises impliquées dans la construction du tramway », FIDH et al. (2018), <https://www.fidh.org/fr/themes/mondialisation-droits-humains/responsabilite-des-entreprises/colonisation-israelienne-de-jerusalem-est-trois-societes-francaises>. Cf la plainte déposée auprès des juges d'instruction par neuf victimes soudanaises soutenues par la FIDH et par le Project Expedite Justice, à l'encontre de BNP Paribas pour soupçon de complicité dans des crimes contre l'humanité, crimes et délits de guerre survenus au Soudan, ainsi que pour des crimes financiers. FIDH, « 9 victimes soudanaises portent plainte contre BNP Paribas pour complicité de crimes contre l'humanité » (septembre 2019), <https://www.fidh.org/fr/regions/afrique/soudan/9-victimes-soudanaises-portent-plainte-contre-bnp-paribas-pour>.

2. « 9 victimes soudanaises portent plainte contre BNP Paribas pour complicité de crimes contre l'humanité », FIDH (septembre 2019), <https://www.fidh.org/fr/regions/afrique/soudan/9-victimes-soudanaises-portent-plainte-contre-bnp-paribas-pour>

3. LBPAM, SRI Human Rights Funds, <https://www.labanquepostale-am.fr/nos-fonds/detail-fonds/id/1116?fund=FDH&isin=FR0000004962&laposte=>.

4. Pour en savoir davantage sur la méthodologie adoptée pour les obligations d'État et les résultats de la dernière évaluation, cf. FIDH, « Inclure les droits humains dans les stratégies d'investissement : l'évaluation extrafinancière des 27 États membres de l'UE et du Royaume-Uni » (février 2021), <https://www.fidh.org/fr/themes/mondialisation-droits-humains/inclure-les-droits-humains-dans-les-strategies-d-investissement-l-26534>.

Les indicateurs relatifs aux droits humains sont souvent considérés comme relevant du « S » du critère des risques ESG (environnement, social et gouvernance). Ce critère devient une composante prépondérante des décisions stratégiques de nombreux investisseurs.⁵ De plus en plus d'articles en ligne analysent l'intérêt croissant suscité par les investissements ESG. Parmi ses trois composantes, le « S » est parfois traité à la légère, et les critères liés aux droits humains relégués au second plan derrière les aspects environnementaux, par exemple. Cependant, en vertu des normes internationales décrites ci-dessus, le « S » des risques ESG ne constitue plus un critère facultatif pour les investisseurs, qui doivent l'inclure dans leur processus décisionnel, tant le respect des droits humains est entré de plain-pied dans leurs obligations normatives. Se posent alors deux questions : comment les investisseurs doivent-ils procéder ? Quelle est la place des organisations internationales de défense des droits humains dans ce processus ?

Notre collaboration avec LBPAM et notre expérience aux côtés de communautés de terrain nous ont permis de développer une expertise dans la conception et l'élaboration d'indicateurs relatifs aux droits humains au bénéfice des investisseurs qui analysent les entreprises en portefeuille. Il est primordial que ces indicateurs assurent la qualité des données relatives aux droits humains, de sorte qu'ils ne deviennent pas de simples listes de contrôle dans les politiques d'entreprises qui ne saisiraient pas leur influence tangible sur les droits humains.

Les méthodologies prenant en considération les risques ESG et les indicateurs relatifs aux droits humains examinent habituellement les questions suivantes : L'entreprise dispose-t-elle d'une politique sur les droits humains ? L'entreprise dispose-t-elle d'un Code de conduite à l'adresse de ses fournisseurs ? L'entreprise inclut-elle les questions d'esclavage moderne dans ses politiques, ou dispose-t-elle d'une politique dédiée à cette thématique ? L'entreprise mène-t-elle des audits sociaux chez ses fournisseurs ? L'entreprise mène-t-elle des études de matérialité ? L'entreprise émet-elle un rapport sur l'écart de rémunération entre femmes et hommes ? Pour nombre de ces questions, les entreprises limitent leur réponse à un Oui/Non. Elles ne mènent aucune analyse qualitative approfondie des politiques et procédures afférentes. Et même lorsque les entreprises effectuent une analyse approfondie, dans les cas d'incidences graves de leurs activités en matière de droits humains, comme l'esclavage moderne et le travail des enfants, disposer d'une politique et de procédures fondées sur l'audit ne suffit pas. En effet, de telles incidences pourraient découler de leurs activités ou de leur chaîne d'approvisionnement.

La structure de l'entreprise et de sa chaîne d'approvisionnement peut également constituer un ferment de l'esclavage moderne dans certains secteurs. Par conséquent, si des investisseurs souhaitent évaluer véritablement leur portefeuille à l'aune des risques d'esclavage moderne et s'engager auprès d'entreprises pour renforcer la lutte contre l'esclavage moderne, ils doivent mener une analyse exhaustive, non seulement des politiques et procédures, mais aussi de certains aspects comme les pratiques d'achat, la structure de l'entreprise et les pays où se situent les activités et la chaîne d'approvisionnement.

Ce rapport de la FIDH présente les résultats de ses récents travaux sur l'investissement durable et sur les aspects comme le travail forcé et l'esclavage moderne. Ces travaux ont pu voir le jour grâce à l'Initiative Moving the Market.⁶ Ce rapport présente les conclusions de l'analyse détaillée par secteur en mettant notamment l'accent sur l'esclavage moderne et identifie des domaines de risques transversaux associés à certaines des causes structurelles de l'esclavage moderne.

Ce rapport a pour objectif d'offrir aux investisseurs des outils pour identifier et gérer les risques relatifs aux droits humains dans leur portefeuille d'investissement, comme les risques d'esclavage moderne. La perspective adoptée est celle d'une organisation internationale de défense des droits humains qui collabore avec des membres et des communautés dans le monde entier pour protéger les titulaires de droits contre les violations de leurs droits par les entreprises.

Les fruits de nos travaux exposés de manière analytique confirment nos observations de terrain de longue date : l'abîme ne se comble pas entre les politiques relatives aux droits humains des entreprises et leurs pratiques. Cette conclusion ravive notre inquiétude concernant les divergences constatées entre les procédures internes et du siège des entreprises et la réalité de terrain. Notre étude souligne clairement combien les entreprises échouent à joindre le geste à la parole. Leur engagement n'est pas suivi d'effet, de programmes et procédures de terrain impliquant des parties prenantes externes. Les investisseurs ont un rôle décisif à jouer pour remédier à cette situation. Ils doivent améliorer les indicateurs pris en compte dans l'évaluation des entreprises ; exercer davantage leur esprit critique quant aux actions menées concrètement par les entreprises pour tenir leur engagement ; discuter et consulter les titulaires de droits ainsi que les organisations sur le terrain s'agissant de la conception et de la mise en œuvre de mesures préventives et d'atténuation.

5. Au mois de mars 2021, Blackrock, premier gestionnaire d'actifs mondial affirmait « exiger des entreprises, dont il détient des parts, d'identifier et de documenter leurs procédures de prévention des atteintes aux droits humains et de fournir de solides preuves en ce sens », Saijel Kishan et Annie Massa, *Bloomberg Green* (mars 2021), <https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-03-18/blackrock-to-press-companies-on-human-rights-and-nature>.

6. « Moving the Market initiative announces first round of grants to shift investor approaches to social impacts », The Freedom Fund (avril 2020), <https://humanityunited.org/moving-the-market-initiative-announces-first-round-of-grants/#:~:text=Through%20a%20pooled%20fund%2C%20the,impacts%20in%20investment%20decision%2Dmaking>.

Le rapport démontre aussi le travail de surveillance des organisations de la société civile (OSC) et des défenseurs et défenseuses des droits humains, qui documentent, défendent et portent des actions en justice contre les entreprises dont les activités ou la chaîne d'approvisionnement violent les droits humains. La divulgation et les dénonciations publiques qui font suite aux allégations plausibles d'atteinte aux droits humains poussent les entreprises à mettre en place des politiques, programmes et procédures spécifiques visant à prévenir les incidences et atténuer les effets sur le terrain. De fait, une large part des progrès enregistrés dans différents secteurs d'activité sont le fruit d'une divulgation et d'une dénonciation publique de graves atteintes aux droits humains commises sur le terrain. À ce stade, la pandémie de Covid-19 a aggravé⁷ les menaces déjà pesantes sur la société civile et les défenseurs et défenseuses des droits humains. Les investisseurs ont le devoir de prendre ce facteur en considération et d'évaluer dans quelle mesure les entreprises de leur portefeuille d'investissement encouragent la société civile, comment elles traitent les incidences de leurs activités sur les défenseurs et défenseuses des droits humains et plus précisément comment elles réagissent aux regards dissidents portés sur leurs activités, car ce sont justement ceux dont l'entreprise doit se soucier et qu'elle doit amplifier.⁸

1.2 Méthodologie

La FIDH a élaboré une méthodologie en matière de droits humains afin d'évaluer si les entreprises sont éligibles à entrer dans le portefeuille d'investissement du fonds socialement responsable SRI Human Rights Fund, en partenariat avec LBPAM. Au sein de l'initiative Moving the Market, la FIDH a révisé sa méthodologie existante d'évaluation du respect des droits humains pour y inclure des outils efficaces d'évaluation des risques d'esclavage moderne à destination des gestionnaires de fonds.⁹ La méthodologie actualisée a ensuite servi à évaluer 40 entreprises du fonds LBPAM réparties dans quatre secteurs : tourisme, construction, agroalimentaire et textile. La méthodologie actualisée est confidentielle et n'a pas vocation à être rendue publique. Cependant, nous souhaitons exposer dans ce rapport les principaux enseignements tirés de cette analyse. Nous les partageons avec les investisseurs et d'autres parties prenantes et présentons des conclusions susceptibles d'encourager une meilleure protection des droits humains dans ces secteurs et de soutenir les initiatives d'investisseurs en ce sens. Nous avons conscience de la taille relativement modeste de l'échantillon d'entreprises analysé, et du fait que cette analyse ne couvre pas la totalité des entreprises en activité dans les secteurs mentionnés. Néanmoins, nous avons la conviction que la tendance et les risques globaux observés, ainsi que l'absence limitante de données publiques sur les indicateurs nécessaires, peuvent inspirer d'autres investisseurs et les guider dans leur analyse et leur engagement en matière de portefeuille d'investissement. Ce rapport ne saurait donc aucunement constituer une notation publique de ces entreprises, ce qui explique qu'il ne présente aucune donnée spécifique relative aux entreprises évaluées.

Pour cette analyse, nous avons utilisé exclusivement des données publiques, comme celles provenant des sources suivantes : entreprises (p. ex. politiques, rapports annuels et de développement durable, communiqués de presse) ; la presse en ligne ; d'autres rapports de la FIDH ; les alertes de l'Observatoire des défenseurs et défenseuses des droits humains de la FIDH et de l'Organisation mondiale contre la torture ; les rapports d'autres organisations de la société civile ; ainsi que des rapports émanant d'autres organisations internationales (p. ex. l'Organisation internationale du travail) et enfin la base de données du Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme.

Le rapport ouvre sur la synthèse des résultats par secteur en ciblant notamment l'esclavage moderne. Suit une série de domaines de risques transversaux liés à certaines des causes structurelles de l'esclavage moderne. Enfin, un jeu de recommandations destiné aux investisseurs clôt le rapport pour les guider dans leur engagement de suivi et dans leur analyse des risques liés aux droits humains dans les entreprises composant leur portefeuille.

7. « Rapport de la Rapporteuse spéciale sur la situation des défenseurs et défenseuses des droits humains », Mary Lawlor (A/75/165), Assemblée générale des Nations Unies (juillet 2020), <https://undocs.org/fr/A/75/165>.

8. Pour en savoir davantage, cf. « Safeguarding Human Rights Defenders: Practical Guidance for Investors », Investor Alliance for Human Rights, Business & Human Rights Resource Centre, and International Service for Human Rights (avril 2020), https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/Safeguarding_Human_Rights_Defenders_Practical_Guidance_for_Investors_FINAL_0.pdf.

9. La méthodologie actualisée se compose de quatre sections. Dans la première section, la FIDH évalue les accusations à l'encontre d'entreprises causant de graves atteintes droits humains, y contribuant ou y étant directement liées au titre de leurs activités, ainsi que la manière dont l'entreprise y répond. La deuxième section entreprend une analyse plus approfondie des politiques et procédures (y compris les procédures de diligence raisonnable et les mécanismes de réclamation), ainsi que les pays et régions d'opération et de la chaîne d'approvisionnement. Dans sa troisième section, le rapport étudie avec encore plus de minutie les aspects sectoriels. Enfin, la quatrième section en lien avec l'initiative Moving the market examine les aspects liés à l'esclavage moderne, comme les politiques, les procédures de diligence raisonnable, les systèmes de gestion des risques, la traçabilité et les efforts de transparence, ainsi que les politiques et pratiques de recrutement éthiques.

2. Présentation du secteur : écarts entre les engagements et l'incidence des activités économiques sur le terrain

2.1 Secteur du tourisme

« Nos contrats prévoient des horaires de travail, mais en réalité, nous sommes payées à la chambre. On nous demande parfois de faire 45 chambres dans une journée de 7 heures, ce qui est physiquement impossible. Nous n'avons pas d'autre choix que de faire des heures supplémentaires, qui ne figurent pas sur notre fiche de paie. Et si nous refusons de terminer les chambres ? Et si nous nous plaignons ? On nous répond que des centaines de femmes attendent pour prendre notre place. »¹⁰ Ces témoignages de travailleuses du secteur hôtelier en France sont représentatifs d'une culture d'entreprise basée sur des pratiques de travail qui relève de l'exploitation, ce qui est fréquent dans le secteur du tourisme. Les travailleuses du secteur hôtelier en Espagne,¹¹ au Royaume-Uni,¹² au Canada,¹³ au Qatar ou¹⁴ en Thaïlande,¹⁵ pour ne citer que quelques exemples, auraient tenu le même discours. Outre les longues journées de travail et des salaires très bas, ces travailleuses doivent faire face à une grande précarité professionnelle du fait de leur statut juridique de travailleuses externes. Les femmes d'entretien sont particulièrement vulnérables, car elles subissent énormément de harcèlement sexuel en silence par peur des représailles ; les clients ont rarement à répondre de leurs actes.¹⁶

Ces exemples ne sont que quelques illustrations d'atteinte aux droits humains constatés dans le secteur du tourisme. Les entreprises analysées dans ce secteur affichent des résultats particulièrement inquiétants, et un écart plus important que les autres sépare les meilleures des moins bonnes. Nous constatons que le développement des politiques et pratiques relatives aux droits humains et à l'esclavage moderne est très inégal d'un pays à l'autre. En fait, depuis cinq ans, très peu d'entreprises n'ont pas été accusées de causer de graves atteintes aux droits humains, d'y contribuer ou d'y être directement liées au titre de leurs activités. Les motifs d'accusation les plus fréquents d'atteinte aux droits humains sont les suivants :



Démantèlement syndical, licenciement abusif de syndicalistes, non-reconnaissance des syndicats et interdiction faite au personnel de contacter les syndicats.



Conditions de travail précaire, en particulier chez le personnel d'entretien. Ces accusations incluent notamment : défaut de paiement de la totalité des heures travaillées, harcèlement sexuel, pression constante et sanctions pour atteindre des objectifs de productivité irréalistes et pratiques discriminatoires. Dans de nombreux cas, les atteintes aux droits humains sont liées à des situations de travail forcé et de trafic d'êtres humains. Cela se vérifie en particulier lorsqu'il s'agit de travailleuses et travailleurs migrants, qui les cumulent : paiement d'honoraires de recrutement, limitation de leur liberté de mouvement, confiscation de leurs papiers ou restriction de leur liberté d'association et de leur droit à la négociation collective.



Violations directes des droits des communautés locales et autochtones, y compris de leurs droits fonciers. Des ONG ont notamment dénoncé des hôtels pour leurs liens avec des pratiques d'accaparement de terres et pour avoir bloqué l'accès à la mer aux familles et aux pêcheurs locaux.

10. « Le pouvoir ne se demande pas, il se prend ! Le personnel d'entretien issu de la migration affronte une importante chaîne d'hôtels parisienne » *Equal Times* (septembre 2020), <https://www.equaltimes.org/you-don-t-ask-for-power-you-grab?lang=es#YGDnllQzbBl>.
11. « Las Kellys en la encrucijada (y II) », Ana Isabel Fernández López, José Manuel Betanzos Martín, *El Salto* (mars 2021), <https://www.elsaltodiario.com/el-jornal-andaluz/kellys-en-encrucijada-i>.
12. « Unite says Premier Inn more like a "sweat shop" than family friendly hotel », Unite the Union (février 2018), <https://www.unitetheunion.org/news-events/news/2018/february/unite-says-premier-inn-more-like-a-sweat-shop-than-family-friendly-hotel>.
13. « Tourism Dirty Secret: The exploitation of Hotel Housekeepers », Oxfam Canada (2017), <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620355/rr-tourisms-dirty-secret-171017-en.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
14. « Inhospitable: How hotels in Qatar & the UAE are failing migrant workers », Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme (février 2019), <https://www.business-humanrights.org/en/from-us/briefings/inhospitable-how-hotels-in-qatar-the-uae-are-failing-migrant-workers>.
15. « Thai hotels accused of poor pay, ill-treatment of migrant staff », Katie Nguyen, *Thomson Reuters Foundation* (décembre 2015), <https://www.reuters.com/article/thailand-tourism-exploitation-idUSL8N13Y3H620151209>.
16. Oxfam Canada, 'Tourism Dirty Secret: The exploitation of Hotel Housekeepers' (2017, 3), <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620355/rr-tourisms-dirty-secret-171017-en.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. « Las Kellys en la encrucijada (y II) », Ana Isabel Fernández López, José Manuel Betanzos Martín, *El Salto* (mars 2021), <https://www.elsaltodiario.com/el-jornal-andaluz/kellys-en-encrucijada-i>.



© PhotoMIX-Company

Malgré la gravité et le grand nombre d'accusations portées à leur encontre, très peu d'entreprises se sont dotées de politiques relatives aux droits humains. En outre, les recours judiciaires ne débouchent pas sur une réparation efficace des atteintes aux droits humains commises à l'encontre des titulaires de droits concernés. Le modèle de systèmes de recours habituellement utilisés par ces entreprises reflète parfaitement ce phénomène. Si les mécanismes de lancement d'alerte ou d'appel d'urgence sont assez fréquents, ils sont rarement accessibles au personnel de la chaîne d'approvisionnement ou à d'autres titulaires de droits, comme les membres de la communauté locale. De plus, il est généralement difficile de trouver des données exhaustives sur les recours gérés par ces mécanismes ou de vérifier s'ils ont trait aux droits humains. Cela confirme un reproche qu'adressent depuis longtemps les organisations de la société civile défendant les droits humains à propos des mécanismes de réclamation mis en place par les entreprises et de leur efficacité. Elles dénoncent, en effet, des difficultés pratiques pour les identifier, y accéder ou les utiliser (cf. Analyse en section 3).¹⁷ La FIDH l'a souvent souligné,¹⁸ personne ne peut être tenu responsable des atteintes aux droits humains dans les entreprises si les victimes n'ont pas accès à la justice et aux recours. Les mécanismes de réclamation des entreprises ne sont pas conçus en ce sens.

L'esclavage moderne¹⁹ est l'une des plus graves atteintes aux droits humains que commet le secteur du tourisme,²⁰ qui ne semble pourtant pas pressé de régler le problème et qui le fait de manière très inégale et très limitée.

17. « Improving accountability and access to remedy for victims of business-related human rights abuse through non-State-based grievance mechanisms », Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'Homme (A/ HRC/44/32) (mai 2020), https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/44/32 para 4.

18. « A Matter of Justice: How European Legislation Can Make a Difference Experiences and views from around the world on how to establish meaningful EU rules on corporate accountability », FIDH (décembre 2020), p. 40, <https://www.fidh.org/en/issues/human-rights-defenders/eu-due-diligence-legislation-organisations-affected-by-european>.

19. Dans ce rapport, l'esclavage moderne et le travail forcé désignent la même réalité. La Convention (no. 29) sur le travail forcé de l'OIT de 1930 définit ainsi le travail forcé ou obligatoire : « tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. » La Convention n° 29 de l'OIT a été complétée par le Protocole de 2014 relatif à la Convention sur le travail forcé de 1930 et par les Recommandations (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014. L'OIT souligne que la définition du travail forcé recouvre : « les pratiques traditionnelles de travail forcé, comme les séquelles de l'esclavage, les pratiques analogues à l'esclavage ou les différentes formes de servitude pour dettes, mais également les nouvelles formes de travail forcé qui ont émergé ces dernières décennies, comme la traite des êtres humains¹ que l'on nomme également « esclavage moderne » afin d'attirer l'attention sur des conditions de vie et de travail contraire à la dignité humaine. » ILO, « What is forced labour, modern slavery and human trafficking », <https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/definition/lang-fr/index.htm>

20. Cf « Sectoral Studies on Decent Work in Global Supply Chains Comparative Analysis of Good Practices by Multinational Enterprises in Promoting Decent Work in Global Supply Chains », Bureau international du travail (2015), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_467295.pdf ; le travail de l'organisation Stop Slavery Hotel Industry Network, <https://www.stopslaverynetwork.org> ; « Beyond compliance in the hotel sector: A review of UK Modern Slavery Act statement », Minderoo Foundation's Walk Free Initiative, WikiRate, Business & Human Rights Resource Centre, Australian National University, (2019), https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/2632_MSA-statements.V8_FNL.pdf.

Bon nombre d'entreprises du secteur du tourisme s'engagent désormais via leur code de déontologie et leur politique relative aux droits humains à lutter contre le travail forcé et le trafic d'êtres humains. Cependant, très peu disposent d'une politique dédiée à l'esclavage moderne. Pour ce qui est de la chaîne d'approvisionnement, de nombreuses entreprises prévoient dans le code de conduite destiné à leurs fournisseurs un engagement à lutter contre le travail forcé et le trafic d'êtres humains. En revanche, rares sont celles qui obligent leurs fournisseurs à signer un engagement ou qui intègrent l'engagement dans les clauses contractuelles. Un nombre croissant d'entreprises adhèrent à l'initiative The Code et sont signataires du Code ECPAT (Eradicating Child Prostitution Abuse and Trafficking). Toutefois, quelques-unes incluent un engagement lié à la lutte contre l'exploitation sexuelle. Les Codes fixent souvent des « attentes », mais ne sont pas contraignants pour les fournisseurs.



*À l'adresse des investisseurs : analyser les engagements d'une entreprise à respecter les droits humains au niveau de sa chaîne d'approvisionnement **ne peut pas se limiter à vérifier l'existence d'un code de conduite destiné aux fournisseurs (ou équivalent).** Les investisseurs devraient également analyser les éléments de langage qu'adoptent les entreprises dans leur Code et vérifier le caractère contractuel des exigences vis-à-vis des fournisseurs. Ces Codes ne sont souvent que des recommandations données aux fournisseurs et ne revêtent aucune forme contraignante ou contractuelle. Il arrive que les Codes soient contraignants, mais que les éléments de langage restent vagues (p. ex. « s'efforce de » ; « essaie de » ; « attentes »). Enfin, dans certains cas, ces informations ne sont pas claires à la seule lecture des documents communiqués par l'entreprise. Les investisseurs devraient alors contacter les entreprises pour comprendre le niveau de contrainte qu'elles imposent à leurs fournisseurs.*

L'efficacité des engagements de lutte contre l'esclavage moderne se trouve aussi freinée par la **complexité de la structure de propriété et de gestion des hôtels, ainsi que par les modèles de franchise.** Comme l'explique l'OIT, les groupes hôteliers délaissent « un modèle économique basé sur l'immobilier (en propriété ou en location) pour se rapprocher d'un modèle reposant sur les honoraires via des contrats de gestion, et surtout des modèles de franchise. »²¹ De nombreux acteurs de ce secteur ont adopté un modèle de franchise par lequel le franchiseur met à disposition les signes de ralliement à son réseau, notamment la marque, l'enseigne et certains standards, à des tiers, franchisés.²² Ces standards n'incluent pas de politiques relatives aux droits humains ni d'engagements en matière de lutte contre l'esclavage moderne. Ce choix rend la situation complexe, car les engagements et politiques s'appliquent rarement à l'ensemble des activités du groupe (indépendamment du fait que les hôtels soient en propriété, en gestion ou en franchise). Dans certains cas, il est possible de trouver des éclaircissements relatifs au champ d'application des engagements, mais dans d'autres, le champ d'application des engagements et politiques n'est pas précisé, ce qui opacifie sa portée.

Le risque est grand que les entreprises adoptent des modèles économiques qui les exonèrent de tout contrôle ou de tout engagement en matière de droits humains. Les investisseurs devraient soigneusement prendre ce critère en considération lors de l'analyse du modèle économique d'une entreprise. Les décisionnaires doivent en faire autant au regard du champ d'application des initiatives contraignantes (cf. Analyse ci-dessous).



À l'adresse des investisseurs : nous insistons sur le fait que l'efficacité d'un engagement de respect des droits humains est conditionnée au minimum à une structure d'entreprises adaptée. L'applicabilité des engagements de respect des droits humains se trouve restreinte par le modèle de franchise, par exemple, et laisse un vide considérable. Dans de nombreux cas, ces franchises sont situées dans des pays où le risque de travail forcé est élevé, ce qui laisse les travailleuses et travailleurs sans protection. Toute décision d'investir s'assortit nécessairement d'un examen minutieux de la structure de l'entreprise, d'une mise en regard de son modèle de gouvernance et de l'applicabilité de ses engagements à respecter les droits humains.

Les politiques relatives à l'esclavage moderne sont rarement déployées. Les entreprises du secteur hôtelier courent le risque de ne pas identifier précisément la présence de travail forcé dans leurs

21. « Sectoral Studies on Decent Work in Global Supply Chains Comparative Analysis of Good Practices by Multinational Enterprises in Promoting Decent Work in Global Supply Chains », Bureau international du travail (2015), p.55 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_467295.pdf.

22. « Modern Slavery and the Hotel Industry. Best Practice Guidance for Franchising », Archana Kotecha, *Liberty Shared*, James Hargrove, *Orrick*, (février 2019), <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/modern-slavery-and-the-hotel-industry-best-practice-guidance-for-franchising/>.

activités et au niveau de leur chaîne d'approvisionnement. Les **procédures de diligence raisonnable sur le respect des droits humains** font rarement l'objet d'une communication ; parfois, les entreprises n'évaluent que certains risques associés aux droits humains dans le cadre d'un processus plus large de cartographie des risques. Cela témoigne du fait que le concept de « diligence raisonnable relative aux droits humains » n'est pas encore entré dans les bonnes pratiques. Nous avons observé quelques évaluations du risque spécifique d'esclavage moderne, dont la qualité, les méthodologies et les parties prenantes consultées restent disparates. **Nous nous inquiétons de ce que très peu d'entreprises font savoir qu'elles s'engagent aux côtés des titulaires de droits ou d'organisations de terrain dans des pays où le risque de travail forcé est élevé. Cette insuffisance pourrait indiquer que les entreprises adoptent toujours une approche descendante concernant les incidences de leurs activités en matière de droits humains.** Les évaluations sont généralement menées depuis les bureaux du siège social dans le pays d'origine à l'aide de bases de données ou, au mieux, de rapports d'organisations de la société civile. **Nous constatons un très faible engagement auprès du personnel des franchises, de la chaîne d'approvisionnement, des organisations locales ou des défenseurs et défenseuses des droits humains sur le terrain, alors même que ce sont précisément les porte-parole à consulter en premier lieu. En tout cas si l'on souhaite sincèrement remonter aux sources des risques d'esclavage moderne.**

Ce manque de consultation se trouve aggravé par l'opacité des informations relatives aux risques spécifiques d'esclavage moderne. Trouver des informations détaillées sur les pays et les populations fortement exposés aux risques d'esclavage moderne n'est certes pas chose facile. **Notre observation souligne combien les entreprises qui mènent des évaluations relatives aux risques spécifiques d'esclavage moderne les limitent aux pays que les rapports d'organisations de la société civile mettent en avant.**²³ **Le travail des organisations de la société civile est donc d'autant plus crucial et doit être préservé et protégé, car leurs stratégies de documentation, de plaidoyer et de contentieux incitent les entreprises à traiter les risques relatifs aux droits humains sur le terrain.**



À l'adresse des investisseurs : pour analyser la façon dont les entreprises identifient les risques d'esclavage moderne, il est primordial d'examiner le champ de leur évaluation des risques et incidences. Les entreprises devraient certes donner la priorité à certains pays considérés à haut risque, mais l'esclavage moderne dans le secteur du tourisme ne se limite pas aux pays du Golfe. Il sévit également dans de nombreuses autres régions. Nous recommandons aux investisseurs d'examiner comment les entreprises démontrent leurs efforts pour analyser progressivement leurs opérations et leur chaîne d'approvisionnement délocalisées. Cela s'applique en particulier dans les régions à forte prévalence de main-d'œuvre migrante et dont la législation nationale ou locale ne protège pas les droits fondamentaux du travail (liberté d'association et de négociation collective, notamment).

Autre problème identifié : le manque d'efforts pour **cartographier les chaînes d'approvisionnement**, la sous-traitance, les partenaires commerciaux et les agences pour l'emploi et les agences de placement, doublé d'une **opacité totale**. Les chaînes d'approvisionnement du secteur touristique sont complexes.²⁴ Ainsi, il est rare que les entreprises déclarent avoir entamé un processus de cartographie et de compréhension de leur chaîne d'approvisionnement afin d'identifier où résident les risques d'esclavage moderne. Sans une compréhension adéquate de leur chaîne d'approvisionnement, les entreprises ne seront pas à même de prévenir les incidences, d'atténuer les effets et de remédier efficacement à l'esclavage moderne.

Une fois les incidences identifiées, les entreprises doivent mettre en place des mesures de prévention des incidences, d'atténuation des effets et de remédiation, en conséquence. À ce stade aussi, les informations spécifiques sur les mesures en place pour gérer les risques spécifiques d'esclavage moderne sont rares. Elles prennent souvent la forme d'évaluation des risques, de formations et d'audits. On peut s'interroger sur l'efficacité de ce type de mesures, qui ne tiennent pas compte de la structure de l'entreprise, du champ d'application des politiques, des types de contrats ou de la faiblesse des salaires qui constituent un terreau propice à l'esclavage moderne.

23. Cf : Business and Human Rights Resource Centre, « Inhospitable: How hotels in Qatar & the UAE are failing migrant workers » (février 2019), <https://www.business-humanrights.org/en/from-us/briefings/inhospitable-how-hotels-in-qatar-the-uae-are-failing-migrant-workers> ; « Promoting Fair Recruitment and Employment - A Guidance Tool for Hotels in Qatar », IHRB (septembre 2020), <https://www.ihrb.org/focus-areas/migrant-workers/report-promoting-fair-recruitment-and-employment-hotels-qatar>.

24. « Beyond compliance in the hotel sector: A review of UK Modern Slavery Act statement », Minderoo Foundation's Walk Free Initiative, WikiRate, Business & Human Rights Resource Centre, Australian National University, (2019), https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/2632_MSA-statements.V8_FNL.pdf.

Enfin, certaines entreprises commencent à inclure dans leurs politiques un engagement de recrutement éthique qui interdit **le paiement d'honoraires de recrutement, la confiscation des papiers d'identité ou autres restrictions de la liberté de mouvement**. Nous saluons cette étape positive sans oublier que nous avons identifié trop peu d'actions tangibles ciblant le recrutement éthique comme : évaluer spécifiquement les risques ciblant la main-d'œuvre migrante, exiger des agences pour l'emploi et des agences de placement de respecter les standards des droits humains ou prouver que l'entreprise paie les frais de transport de la main-d'œuvre migrante. Ces exemples peuvent aider les investisseurs dans leur sélection d'entreprises afin de montrer que des programmes et des processus sur le terrain doivent assurer le suivi de mise en œuvre des engagements.²⁵

Certes, nul ne peut nier un degré réel de sensibilisation aux concepts d'« esclavage moderne », « d'évaluation des risques d'esclavage moderne » ou de « diligence raisonnable au regard des droits humains ». Pour autant, la mise en œuvre efficace des concepts dans la structure de gouvernance des entreprises, les processus et la chaîne d'approvisionnement peine à se matérialiser.

La carence observée à propos de l'esclavage moderne s'applique également aux autres incidences des activités économiques relatives au respect des droits humains. En matière de **droits fonciers, de droits des communautés locales ou de droits des populations autochtones**, par exemple, peu de politiques les incluent dans un engagement en faveur du respect des droits humains et font explicitement référence à un consentement libre, préalable et éclairé.

Nous avons une autre inquiétude majeure concernant ce secteur : **la faible protection des droits à la liberté d'association et de négociation collective**. Nous avons rarement trouvé des formulations affirmant que l'entreprise s'engageait à respecter les droits de liberté d'association et de négociation collective de l'ensemble du personnel sur ses sites d'activité et dans sa chaîne d'approvisionnement et affirmant que lorsque ces droits étaient limités par la législation, l'entreprise s'engageait à respecter les droits de toutes et tous à créer et rejoindre des organismes de travailleuses et travailleurs équivalents. L'engagement à respecter ces droits est généralement subordonné à la législation nationale. Cet aspect est particulièrement grave, car nombre d'entreprises de ce secteur ont été accusées d'enfreindre les droits des syndicalistes. Plus encourageantes sont les initiatives que nous avons répertoriées, comme cet accord-cadre mondial signé avec les syndicats ciblant la liberté d'association et de négociation collective, qui s'applique à l'ensemble des sites d'activité, y compris en franchise. Nous ne divulguerons pas le nom de cette entreprise, mais souhaitons en présenter l'exemple prometteur.

Enfin, s'agissant de harcèlement sexuel sur le lieu de travail, problème endémique dans le secteur hôtelier : de nombreuses entreprises interdisent le harcèlement dans leur code de conduite ou leur politique relative aux droits humains, mais très peu révèlent les processus en place pour prévenir, atténuer ou remédier à ce risque par des actions et programmes tangibles dans des lieux donnés ou par l'adaptation de programmes aux réalités locales.

2.2 Secteur de la construction

Le journal *The Guardian* publiait en février 2021 un article alarmant estimant que depuis l'attribution de la Coupe du monde FIFA 2022 au Qatar, 6 500 travailleuses et travailleurs migrants avaient trouvé la mort.²⁶ Ces personnes venaient d'Inde, du Pakistan, du Népal, du Bangladesh et de Sri Lanka pour travailler à la construction de plusieurs projets d'infrastructure destinés à accueillir l'évènement. Très peu de ces décès ont fait l'objet d'une reconnaissance officielle d'« accidents de travail ». De lourds soupçons pèsent donc sur la validité des données faute de « transparence, de rigueur et de détails dans le recensement de ces décès au Qatar. »²⁷ Aussi brutales que soient ces données, elles ne surprennent personne si l'on considère le très long historique de dénonciations des organisations de la société civile sur les conditions de travail du personnel migrant dans le secteur de la construction dans les pays

25. Pour des recommandations en matière de recrutement responsable dans le secteur du tourisme, cf. « Promoting Fair Recruitment and Employment - A Guidance Tool for Hotels in Qatar », IHRB (septembre 2020), <https://www.ihrb.org/focus-areas/migrant-workers/report-promoting-fair-recruitment-and-employment-hotels-qatar> ; « Framework for working with suppliers: mitigating risk of modern slavery », Stop Slavery Hotel Industry Network, (août 2019), https://www.stopslaverynetwork.org/wp-content/uploads/2018/03/SF17_SHIN_framework_dec17-11-links-RGB-min-1.pdf ; « Guidelines for Checking Recruitment Agencies », Sustainable Hospitality Alliance <https://sustainablehospitalityalliance.org/resource/guidelines-for-checking-recruitment-agencies>.

26. « Revealed: 6,500 migrant workers have died in Qatar since World Cup awarded », Pete Pattison, Niamh McIntyre, Imran Mukhtar à Islamabad, Nikhil Eapen à Bangalore, Imran Mukhtar à Islamabad, Md Owasim Uddin Bhuyan à Dhaka, Udwab Bhattarai à Kathmandou et Aanya Piyari à Colombo, *The Guardian* (février 2021), <https://www.theguardian.com/global-development/2021/feb/23/revealed-migrant-worker-deaths-qatar-fifa-world-cup-2022>.

27. Ibid.

du Golfe, et en particulier au Qatar.²⁸ Ces conditions n'ont fait qu'empirer pendant la pandémie. Des rapports dénoncent, par exemple, que le personnel travaillant aux stades de la Coupe du monde n'a reçu aucun salaire durant des mois.²⁹ Ce sont souvent des victimes du travail forcé. Pourtant, même après les solides accusations d'organisations de la société civile, le constat est sans appel : peu d'entreprises du secteur de la construction progressent dans le traitement des incidences de leur activité en matière de droits humains. À l'instar du secteur du tourisme, notre étude met en exergue les piètres résultats des entreprises de la construction. En réalité, très peu n'ont pas été accusées depuis cinq ans de causer de graves atteintes aux droits humains, d'y contribuer ou d'y être directement liées au titre de leurs activités. La majorité des cas fait état de graves atteintes aux droits humains. Les motifs les plus fréquents d'**atteinte aux droits humains** sont les suivants :



Démantèlement syndical, violation des droits syndicaux, licenciement abusif de syndicalistes contestant les décisions de l'entreprise et liste noire de syndicalistes, entre autres atteintes.



Conditions de travail précaire dans les activités et dans les filiales. Ces accusations incluent notamment : des conditions de vie précaires (personnes entassées et manque d'hygiène), violations des droits sanitaires et de sécurité et très bas salaires. Les entreprises sont également accusées de pratiquer le travail forcé et le trafic d'êtres humains sur la main-d'œuvre migrante qui travaille sur leurs chantiers. Les situations suivantes ont été rapportées : main-d'œuvre embauchée très endettée, limitation de leur liberté de mouvement, confiscation des passeports, paiement erratique ou partiel des salaires, non-paiement des heures supplémentaires et menace d'arrestation ou de rapatriement.



Sont en lien direct avec la violation des droits de communautés locales et de populations autochtones, y compris des violations du droit foncier (comme le consentement libre, préalable et éclairé), le droit à l'accès à l'eau et à la nourriture et au développement.



Gèrent des prisons et centres de détention où les personnes sont soumises à des actes de cruauté dans des conditions dégradantes ; utilisation de politiques publiques d'incarcération et de détention de masse des populations migrantes via la construction de ces prisons et centres de détention.

28. Lire par exemple : « World Cup & Expo 2020 Construction: COVID-19 & Risks to Migrant Workers in Qatar & the UAE », BHRRC (avril 2020), <https://www.business-humanrights.org/en/from-us/briefings/world-cup-expo-2020-construction-covid-19-risks-to-migrant-workers-in-qatar-the-uae/> ; « Migrant Workers at Risk: Trends in Gulf Construction 2018-2019 », BHRRC (mars 2020), <https://www.business-humanrights.org/en/from-us/briefings/migrant-workers-at-risk-trends-in-gulf-construction-2018-2019/> ; « On Shaky Ground: Migrant Workers' Rights in Qatar & UAE Construction », BHRRC (janvier 2019), <https://www.business-humanrights.org/en/from-us/briefings/on-shaky-ground-migrant-workers-rights-in-qatar-uae-construction/> ; « A Human Rights Primer for Business: Understanding Risks to Construction Workers in the Middle East », BHRRC (juin 2018), <https://www.business-humanrights.org/en/from-us/briefings/a-human-rights-primer-for-business-understanding-risks-to-construction-workers-in-the-middle-east/> ; « Human rights at construction sites », DanWatch, (septembre 2021), <https://danwatch.dk/dw-content/uploads/2017/10/Human-rights-at-construction-sites.pdf> ; « The Ugly Side of the Beautiful Game. Exploitation of migrant workers on Qatar 2022 World Cup Site », Amnesty International (janvier 2016), <https://www.amnesty.org/download/Documents/MDE2235482016ENGLISH.PDF>.

29. « Qatar: Migrant workers unpaid for months of work on FIFA World Cup stadium », Amnesty International, (juin 2020), https://www.amnesty.org/fr/latest/news/2020/06/qatar-migrant-workers-unpaid-for-months-fifa-world-cup-stadium/?utm_source=dlvr.it.



Nous avons constaté assez fréquemment que les entreprises mettaient à la disposition de leur personnel un dispositif de lancement d'alerte ou un numéro d'appel d'urgence. Toutefois, ces dispositifs ne sont généralement pas accessibles aux tiers que sont le personnel en sous-traitance ou les membres de communautés. Les données font également gravement défaut sur les cas de plaintes relatives aux droits humains gérées par ces dispositifs. Nous avons malgré tout constaté davantage de contentieux et de recours aux organismes non judiciaires relevant de l'État à l'encontre d'entreprises de la construction, car dans certains cas, les plaintes donnent lieu à des dossiers juridiques nationaux ou transnationaux ou sont gérées au niveau des Points contacts nationaux (NCP).³⁰ Cependant, **le recours aux mécanismes judiciaires et non judiciaires relevant de l'État complexifie la procédure pour les victimes, au point d'exclure tout espoir de voies de recours appropriées et efficaces.**³¹ Parmi ces obstacles, citons l'attitude et les stratégies que les entreprises mettent en place lorsque des plaintes pénales ou autres sont déposées à leur encontre : **entamer des poursuites-bâillons, dissimuler des preuves, entraver l'accès aux preuves ou accentuer la pression sur les communautés. Les investisseurs devraient vérifier si les entreprises de leur portefeuille compliquent la démarche des victimes en adoptant ce type de stratégies.**³²

La construction est le deuxième secteur économique le plus exposé aux risques d'esclavage moderne.³³ Pourtant, nous avons constaté que les efforts déployés par ses acteurs pour gérer le risque sont inappropriés et que le manque de mesures et d'engagements spécifiques à propos de la main-d'œuvre migrante reste criant.

Certes, les engagements relatifs au travail forcé et au trafic d'êtres humains sont fréquemment intégrés dans les politiques relatives aux droits humains ou dans les codes éthiques ou de responsabilité sociale des entreprises. Cependant, les fournisseurs et sous-traitants n'entrent que rarement dans leur champ d'application. Or cela est très problématique, car ce secteur économique privilégie largement un modèle

30. Un Point contact national (NCP) désigne un bureau public responsable de faire avancer la mise en œuvre des principes directeurs de l'OCDE. Cf <https://www.oecdwatch.org/oecd-ncps/national-contact-points-ncps>.

31. « Access to legal remedies for victims of corporate human rights abuses in third countries », Dr. Axel Marx et al, *European Parliament DROI Committee* (février 2019), [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/603475/EXPO_STU\(2019\)603475_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/603475/EXPO_STU(2019)603475_EN.pdf) ; « The Third Pillar: Access to Judicial Remedies for Human Rights Violations by Transnational Business », Gwynne Skinner et al, *European Coalition for Corporate Justice*, (décembre 2013), <https://corporatejustice.org/publications/the-third-pillar-access-to-judicial-remedies-for-human-rights-violations-by-transnational-business/>

32. Cf d'autres stratégies d'évitement qu'adoptent les entreprises en matière de responsabilité relative aux atteintes aux droits humains dans « Harmful Strategies », projet Mind the Gap disponible ici : <https://www.mindthegap.ngo/>

33. « Investor Snapshot: Forced Labor in the Construction Sector ; ILO, Global estimates of modern slavery: forced labour and forced marriage », Know the Chain (2017), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipecc/documents/publication/wcms_586127.pdf.

d'externalisation, donc les contractants et sous-traitants à plusieurs échelons assurent en réalité la plupart des opérations. **Les chaînes d'approvisionnement de la construction sont complexes, longues et difficiles à tracer.**³⁴ L'externalisation reste le modèle préféré des principaux acteurs sectoriels, ce qui implique de très nombreux niveaux de délégation en sous-traitance. L'efficacité des politiques et procédures relatives aux droits humains dépend donc étroitement des exigences imposées aux fournisseurs et de l'obligation contractuelle de répercuter ces exigences sur leurs propres fournisseurs, sous-traitants et partenaires. Nous avons constaté la présence persistante de ce maillon faible dans le secteur de la construction. **Selon toute évidence, les entreprises affichent des engagements relatifs aux droits humains plus sérieux et clairs lorsqu'il s'agit de leurs activités. En revanche, ces engagements réduisent comme peau de chagrin dès que la législation nationale ne les reconnaît pas ou dès qu'il s'agit de sous-traitance ou de niveaux de délégation additionnels dans la chaîne d'approvisionnement.** Les entreprises incluent parfois des formulations relatives à la répercussion de leurs exigences tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Ce type de clauses variant beaucoup, il n'est pas toujours aisé de savoir si les engagements sont obligatoires ou s'ils correspondent à une attente globale. Il est également compliqué de trouver des informations sur la manière dont les entreprises vérifient si leurs fournisseurs ou sous-traitants répercutent effectivement les engagements auprès de leurs partenaires. **Les entreprises ne doivent pas s'exonérer de leurs responsabilités relatives au respect des droits humains en utilisant des structures du type chaîne d'approvisionnement, car le recours exponentiel à la sous-traitance vide les engagements de leur substance. Si elles décident de les utiliser malgré tout, elles doivent au moins adapter leurs engagements pour les imposer contractuellement à la chaîne d'approvisionnement de façon à protéger la main-d'œuvre** (cf. section 3 de ce rapport).



À l'adresse des investisseurs : nous avons souligné plus haut dans ce rapport que les engagements en faveur du respect des droits humains doivent être adaptés aux diverses structures de chaînes d'approvisionnement et à la diversité des zones géographiques. L'analyse d'efficacité des engagements que prennent les entreprises du secteur de la construction passe nécessairement par l'imposition desdits engagements à tous les niveaux de sous-traitance de la chaîne d'approvisionnement. Il est primordial que les investisseurs examinent la formulation des clauses décrivant les obligations applicables aux fournisseurs et sous-traitants, ainsi que l'obligation faite de les répercuter. Communiquer la procédure de vérification selon laquelle les fournisseurs et sous-traitants contrôlent que leurs partenaires respectent ces engagements fait également partie des impératifs.

Nous avons, en outre, décelé un abîme entre les engagements et les pratiques relatives à l'esclavage moderne. Peu d'entreprises communiquent sur le fait qu'elles ont évalué les incidences de leur activité en matière de droits humains, en ciblant notamment l'esclavage moderne, ou publient la méthodologie adoptée et les résultats de l'évaluation. Nous avons constaté que très peu d'entreprises fournissent une description détaillée des incidences de leurs activités économiques en la matière, des parties prenantes externes consultées ou des mesures préventives et d'atténuation. Ces évaluations ciblent normalement les pays du Golfe, qui à l'instar du secteur du tourisme concentrent toute l'attention des rapports et tous les efforts de plaidoyer des organisations de la société civile. **Ce phénomène démontre une nouvelle fois l'importance du maintien et de la préservation de l'espace civique où les titulaires de droits et les organisations de la société civile peuvent faire entendre leurs préoccupations quant aux activités des entreprises, préoccupations qui incitent ces dernières à mettre en place des mesures préventives et d'atténuation.**

Peu d'entreprises de ce secteur interdisent les honoraires de recrutement, la confiscation des papiers d'identité ou d'autres limitations de la liberté de mouvement des travailleuses et travailleurs dans les activités et la chaîne d'approvisionnement. En outre, ces exigences sont rarement appliquées aux agences de placement, qui jouent un rôle important dans le secteur.³⁵ **Ces lacunes dans les politiques, y compris celles de l'entreprise même, privent de protection le personnel migrant de la chaîne d'approvisionnement.** Nous n'avons que rarement observé des actions tangibles et détaillées visant à prévenir différents risques d'esclavage moderne. Parmi ces exemples, notons la gestion du recrutement de la main-d'œuvre migrante, à la fois au pays d'origine et dans le pays d'accueil, des mesures renforçant la liberté d'association et de négociation collective, ainsi que des mesures d'amélioration des conditions de travail.

34. « Investor Snapshot: Forced Labor in the Construction Sector », Know the Chain (2018), https://knowthechain.org/wp-content/uploads/KTC_Construction_brief.pdf ; « Building a fairer system: tackling modern slavery in construction supply chains », CIOB (juillet 2016), <https://www.ciob.org/industry/research/Building-Fairer-System-Tackling-modern-slavery-construction-supply-chains> ; « Construction and the Modern Slavery Act: Tackling exploitation in the UK », CIOB (mai 2018), https://www.ciob.org/sites/default/files/Construction%20and%20the%20Modern%20Slavery%20Act_0.pdf.

35. Pour une analyse de la main-d'œuvre migrante dans la construction, cf. : « Migrant Work & Employment in the Construction Sector », ILO (2016), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_538487.pdf.

Autre problème identifié : la quasi-absence d'efforts pour mener des analyses approfondies sur les causes structurelles des risques d'esclavage moderne, indispensables dans le secteur de la construction. **La deuxième place de ce secteur au classement des risques de travail forcé n'est pas une coïncidence. Cette statistique repose sur un jeu de facteurs systémiques. Le modèle économique repose essentiellement sur l'externalisation largement portée par les agences pour l'emploi et les agences de placement ; les marges de la sous-traitance sont extrêmement faibles ; le salaire moyen est proche du salaire minimal (voire inférieur) ; la main-d'œuvre migrante représente un fort pourcentage du personnel ; il est courant de trouver des systèmes de paiement autorisant les sous-traitants à ne pas payer leurs propres sous-traitants avant d'avoir reçu le paiement de leur client, ce qui décale d'autant le paiement des salaires.**³⁶

Nous recommandons de commencer l'analyse des causes structurelles en cartographiant la chaîne d'approvisionnement, et ce, depuis les fournisseurs, sous-traitants et partenaires de premier niveau jusqu'aux matières premières, et de communiquer les efforts pour établir cette traçabilité.³⁷ De fait, les entreprises s'exposent à un risque élevé d'esclavage moderne à l'extrémité de leur chaîne d'approvisionnement, car les matières premières, briques, ciment, acier ou bois, utilisées sont produites par du travail forcé.³⁸ Dans le secteur de la construction, il est pourtant rare de trouver des acteurs ayant cartographié et communiqué leur chaîne d'approvisionnement, et exigeant que leurs fournisseurs de matières premières en communiquent l'origine.



À l'adresse des investisseurs : notre étude nous amène à conclure qu'une analyse des causes structurelles sérieuse couplée à une compréhension de la chaîne d'approvisionnement et du modèle économique sont les deux étapes indispensables pour traiter les risques d'esclavage moderne, tous secteurs confondus, en particulier dans celui de la construction. Cette double analyse restant rare dans le secteur de la construction, les investisseurs trouveront difficilement des informations dans les rapports publics. Nous leur recommandons donc d'utiliser leur influence et leur engagement personnel auprès des entreprises pour les inciter à développer ce type d'analyse et de divulgation des résultats.

En ce qui concerne les autres incidences d'activité économique relatives aux droits humains, nous avons observé que les entreprises du secteur de la construction développent de manière très inégale leurs politiques et pratiques, selon le domaine.

En règle générale, le code de conduite ou une politique dédiée incluent leurs engagements relatifs à la santé et à la sécurité. En revanche, leur adoption par les fournisseurs et sous-traitants perd en force et en transparence. Dans certains cas, le contenu des clauses contractuelles avec les fournisseurs et sous-traitants n'est pas communiqué. Quelques entreprises font référence à des normes (comme ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, etc.) applicables à leurs activités et à ceux de leurs fournisseurs et sous-traitants, mais ces engagements ne s'appliquent généralement pas aux autres niveaux de sous-traitance de la chaîne d'approvisionnement.

La reconnaissance du droit à la liberté d'association et de négociation collective est parfois subordonnée à la législation nationale. Dans de rares cas, l'entreprise inclut une formulation vague de « promotion du dialogue » lorsque la législation nationale ne reconnaît pas ce droit. Nous avons constaté que les entreprises ayant conclu un accord-cadre international avec les syndicats limitent le champ d'application de leur accord à leurs propres activités. Par conséquent, le personnel de sous-traitance n'est pas protégé. Ce cadre d'engagement hétéroclite prive de protection une large part de la main-d'œuvre de la construction.

Pour conclure, nous avons recensé peu d'engagements à respecter les droits fonciers, les droits des populations autochtones ou des communautés locales. Ceux en place ne font globalement pas référence au droit international sur les droits humains (Convention no.169 de l'OIT concernant les peuples indigènes et tribaux ou la Déclaration des Nations Unies sur les droits des populations autochtones). Même constat sur la question de la **sécurité en lien avec les droits humains**. Nous avons eu beaucoup de peine à trouver des engagements dans ce domaine, en particulier faisant référence à des cadres internationaux reconnus, comme les Principes volontaires sur la sécurité et les droits humains.

36. « Investor Snapshot: Forced Labor in the Construction Sector », Know the Chain (2018), https://knowthechain.org/wp-content/uploads/KTC_Construction_brief.pdf ; « Building a fairer system: tackling modern slavery in construction supply chains », CIOB (juillet 2016), <https://www.ciob.org/industry/research/Building-Fairer-System-Tackling-modern-slavery-construction-supply-chains> ; « Construction and the Modern Slavery Act: Tackling exploitation in the UK », CIOB (mai 2018), https://www.ciob.org/sites/default/files/Construction%20and%20the%20Modern%20Slavery%20Act_0.pdf.

37. Voir, par exemple, l'initiative Stronger Together relative à la construction, <https://www.stronger2gether.org/construction>.

38. « Construction », Vérité, Responsible Sourcing Tool, Visualize the risk <https://www.responsiblesourcingtool.org/visualizerisk>.

2.3 Secteur agroalimentaire

« Laura, 36 ans, a travaillé sur la ferme Finoagro d'Ipangaçu, qui cultive des mangues pour de nombreux supermarchés en Europe et aux États-Unis. Laura a été embauchée avec un contrat à durée déterminée de 45 jours. Sa mission consistait à trier et nettoyer les mangues. Elle déclare avoir été parmi les premières licenciées quand la production a commencé à ralentir et a affirmé à l'équipe de recherche avoir été licenciée après seulement quatre semaines. Laura raconte comment sa brève expérience d'emploi a été marquée par la pression, l'inquiétude et les humiliations personnelles et à l'encontre des autres ouvrières, maltraitées par des superviseurs méprisants. Laura et ses collègues sur la ferme ont rapporté à l'équipe de recherche leur plainte la plus fréquente, à savoir la privation de liberté pour aller aux toilettes ou boire un verre d'eau. »³⁹ Ce témoignage n'en est qu'un parmi d'autres recueillis dans un article récent d'Oxfam sur les conditions de travail dans les fermes de fruits tropicaux au nord-est du Brésil. Le secteur économique agroalimentaire doit sa triste réputation aux atteintes aux droits humains qui émaillent sa chaîne d'approvisionnement. Le travail des enfants dans les fermes de cacao,⁴⁰ le travail forcé dans le secteur de la pêche,⁴¹ et les appropriations foncières dans la chaîne d'approvisionnement du sucre⁴² ne sont que quelques exemples. Alors même que notre analyse octroyait un meilleur score au secteur agroalimentaire qu'à ceux du tourisme et de la construction, les entreprises de ce secteur continuent de faire face à des accusations de **graves atteintes aux droits humains** dans leurs activités et au niveau de leur chaîne d'approvisionnement. Les acteurs du secteur approvisionnent fréquemment leurs matières premières auprès de sites très exposés à ce risque, dans des pays où les fondamentaux du droit du travail ne sont pas respectés. Outre les accusations de violations des droits de liberté d'association et de négociation collective, et du droit d'accès à l'eau pour les communautés locales, les atteintes aux droits humains les plus fréquentes sont les suivantes :



Contribuer directement au travail des enfants dans leurs chaînes d'approvisionnement.



Contribuer directement ou indirectement au travail forcé et au trafic d'êtres humains dans leurs chaînes d'approvisionnement.



Violer le droit foncier (y compris le droit au consentement libre, préalable et éclairé) des communautés autochtones et locales dans leurs chaînes d'approvisionnement.



Causer, contribuer ou être directement liées au titre de leurs activités avec des conditions de travail déplorables dans leurs activités et au niveau de leurs chaînes d'approvisionnement, y compris : horaires de travail trop longs, défaut de paiement des salaires, heures supplémentaires forcées, normes de sécurité insuffisantes et exposition à des produits chimiques et des pesticides au niveau des chaînes d'approvisionnement.

39. « Sweet and Sour: An investigation of conditions on tropical fruit farms in North-East Brazil », Peter Williams, *Oxfam*, (octobre 2019), p 20, <https://policy-practice.oxfam.org/resources/sweet-and-sour-an-investigation-of-conditions-on-tropical-fruit-farms-in-north-620875/>

40. « Mars, Nestlé and Hershey to face child slavery lawsuit in US », Oliver Balch, *The Guardian* (février 2021), <https://www.theguardian.com/global-development/2021/feb/12/mars-nestle-and-hershey-to-face-landmark-child-slavery-lawsuit-in-us>.

41. « Hidden Chains: Rights Abuses and Forced Labor in Thailand's Fishing Industry », Human Rights Watch (2018), https://www.hrw.org/sites/default/files/report_pdf/thailand0118_report_web.pdf.

42. « Sugar Rush: Land rights and the supply chains of the biggest food and beverage companies », Oxfam (octobre 2013), <https://policy-practice.oxfam.org/resources/sugar-rush-land-rights-and-the-supply-chains-of-the-biggest-food-and-beverage-c-302505>.



En menant notre analyse, nous avons identifié quelques entreprises de ce secteur plus déterminées à mettre en place des actions correctives en cas d'accusations d'atteintes aux droits humains, par comparaison avec leurs homologues de la construction ou du tourisme. Toutefois, cet engagement se limite généralement à répondre publiquement aux accusations et à l'instauration de mesures, comme l'actualisation des politiques, la création de programmes sur le terrain ou la participation à des initiatives multipartites.

Les entreprises disposent fréquemment de mécanismes de réclamation, mais ils sont rarement accessibles aux titulaires de droits externes (comme les membres de la communauté) ou au personnel de la chaîne d'approvisionnement. De plus, les procédures de plaintes en matière de droits humains transmises via ces dispositifs ne font l'objet d'aucune communication détaillée. Il en va de même pour les dommages éventuellement versés, à de rares exceptions d'entreprises communiquant sur les plaintes reçues dans leur chaîne d'approvisionnement d'huile de palme.

Les entreprises affirment souvent ne commettre aucune atteinte aux droits humains ni y contribuer d'aucune sorte, mais elles sont en fait directement liées à celles commises dans leur chaîne d'approvisionnement. Elles ne contribuent donc pas aux réparations des titulaires de droits (ni n'usent de leur pouvoir en ce sens). Par conséquent, lorsque des atteintes aux droits humains sont commises au niveau de la chaîne d'approvisionnement, les victimes ont rarement accès à voies de recours appropriées et efficaces.



À l'adresse des investisseurs : dans certains cas, les entreprises du secteur agroalimentaire bien notées selon les critères Entreprises et droits humains et ESG, continuent d'être accusées de lien direct avec de graves atteintes aux droits humains. Les investisseurs doivent donc impérativement exiger une totale transparence de la part des entreprises sur les accusations et plaintes dont elles sont la cible, et sur l'engagement que prend l'entreprise auprès des titulaires de droits en question, sur le terrain. La transparence d'une entreprise sur l'une de ses innombrables chaînes d'approvisionnement ne suffit pas (p. ex. l'huile de palme). Elle doit s'appliquer à toutes les chaînes d'approvisionnement.

Globalement dans ce secteur comme dans les autres, nous concluons l'analyse en affirmant que les mécanismes de réclamation des entreprises ne sont généralement pas conçus pour apporter des voies de recours appropriées et efficaces aux victimes, et que par conséquent, les États doivent garantir l'accès à la justice et à des voies de recours appropriées et efficaces aux victimes d'atteintes aux droits humains commises en entreprise en offrant un mécanisme judiciaire relevant de l'État. Les titulaires de droits, organisations de la société civile et défenseurs et défenseuses des droits humains ont porté certaines affaires devant les tribunaux pour exiger un recours efficace des entreprises du secteur agroalimentaire au titre des graves atteintes aux droits humains commises dans leur chaîne d'approvisionnement.⁴³ Ainsi, en octobre 2020, 18 groupes, dont la FIDH et d'autres organisations internationales de défense des droits humains ont déposé des mémoires *amicus curiae* devant la Cour suprême des États-Unis dans l'affaire *Nestlé USA c/Doe I*.⁴⁴ Nous avons soutenu la partie demanderesse, un groupe de victimes du Mali accusant d'avoir été enlevés enfants en Côte d'Ivoire et contraints au travail forcé dans des fermes de cacao sans salaire. Les demandeurs soutenaient qu'en vertu de la loi sur les délits civils contre les étrangers, Nestlé USA et Cargill devaient être tenus responsables d'assistance et de complicité de trafic d'enfants dans leur chaîne d'approvisionnement, et que les États-Unis constituaient une juridiction adéquate pour traiter un tel litige.⁴⁵ Dans son mémoire, le Grant & Eisenhofer ESG Institute a soutenu les demandeurs et parlé « au nom des investisseurs et gestionnaires d'actifs qui s'engagent à encourager les principes ESG en matière d'investissement. »⁴⁶ L'institut soulignait également que « *la responsabilité potentielle d'une entreprise au regard de la loi sur les délits civils contre les étrangers en matière d'atteinte aux droits humains, dommages causés à l'environnement et autres transgressions des critères ESG commis à l'étranger encouragerait les entreprises cotées aux États-Unis à renforcer leurs exigences et à respecter les critères ESG. Les investisseurs sensibles aux stratégies ESG, et de fait, tous les investisseurs, tireraient avantage à savoir qu'un mécanisme extrêmement dissuasif est en place pour s'assurer que les entreprises agissent de manière éthique et responsable.* »⁴⁷



À l'adresse des investisseurs : nous avons la ferme conviction que les investisseurs devraient plaider en faveur d'un cadre réglementaire strict en matière de responsabilité d'entreprise. Les investisseurs gagneraient à disposer d'un robuste système juridique de protection pour demander des comptes aux entreprises quant aux atteintes aux droits humains commises dans leurs activités et au niveau de leurs chaînes d'approvisionnement. En outre, lorsque la législation sur la diligence raisonnable des entreprises et des droits humains fait l'objet de discussions parlementaires, les investisseurs devraient plaider en faveur de réglementations qui tiennent les entreprises responsables des dommages causés, directement ou via leurs filiales, ou auxquelles elles contribuent.

Les plus graves atteintes aux droits humains commises dans les entreprises du secteur agroalimentaire, dont l'esclavage moderne, surviennent à l'extrémité de la chaîne d'approvisionnement.⁴⁸ De fait, l'esclavage moderne constitue un problème endémique des chaînes d'approvisionnement du secteur. L'OIT estime que l'agriculture et la pêche concentrent à elles seules 12 % du travail forcé dans le monde.⁴⁹ Le ministère du Travail des États-Unis a publié la liste des articles fabriqués par des enfants ou résultant de travail forcé, le 30 septembre 2020. Cette liste répertorie 155 articles provenant de 77 pays.⁵⁰ La

43. Pour en savoir davantage sur la responsabilité d'entreprise, cf. « Corporate Accountability for Human Rights Abuses. A Guide for Victims and NGOs on Recourse Mechanisms », FIDH (2016), https://www.fidh.org/IMG/pdf/corporate_accountability_guide_version_web.pdf. Ce guide sera actualisé et une nouvelle version paraîtra en ligne en 2021.

44. « Amicus Roundup: Eighteen Briefs Filed in Support of Child Trafficking Victims in Nestlé USA v. Doe I », Corporate Accountability Lab (novembre 2020), <https://corpaccountabilitylab.org/calblog/2020/11/13/amicus-roundup-eighteen-briefs-filed-in-support-of-child-trafficking-victims-in-nestl-usa-v-doe-i>.

45. Ibid

46. Brief of Grant & Eisenhofer ESG Institute, mémoire Amicus Curiae en soutien à la partie demanderesse, *Nestlé USA v. Doe I*, Cours suprême des États-Unis, p. 2, https://www.supremecourt.gov/DocketPDF/19/19-416/158409/20201021150400149_40231%20Layfield.pdf.

47. Ibid, p. 23.

48. Voici un échantillon de ces incidences : « Ripe for change: Ending human suffering in supermarket supply chains », Oxfam (juin 2018), <https://policy-practice.oxfam.org/resources/ripe-for-change-ending-human-suffering-in-supermarket-supply-chains-620418/> ; « Slave Labor in the Brazilian Cocoa », Repórter Brasil (novembre 2020), <https://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2020/10/Monitor-6-Cacau-EN.pdf> ; « Human Cost of Sugar: A Farm-to-Mill Assessment of Sugar Supply Chain in Uttar Pradesh », Oxfam Inde, (2018), <https://www.oxfamindia.org/sites/default/files/2018-11/HUMAN%20COST%20OF%20SUGAR-A%20FARM%20TO%20MILLS%20ASSESSMENT%20OF%20THE%20SUGAR%20VALUE%20CHAIN%20IN%20U.P.%200.pdf>.

49. « Global estimates of modern slavery: forced labour and forced marriage », ILO (2017), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_586127.pdf

50. « List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor », ministère du travail des États-Unis (2020), <https://www.dol.gov/agencies/ilab/reports/child-labor/list-of-goods>.

répercussion des engagements que prennent les entreprises du secteur agroalimentaire tout au long de leur chaîne d'approvisionnement revêt, on le voit, un aspect primordial.

Les entreprises du secteur agroalimentaire précisent généralement dans leur engagement relatif au travail forcé et au trafic d'êtres humains, qu'il s'applique également à leurs activités et au niveau de leur chaîne d'approvisionnement. Ces engagements font habituellement partie du code de conduite destiné aux fournisseurs, donc dans la plupart des cas, contractuels. Cependant, c'est dans la répercussion des engagements tout au long de la chaîne d'approvisionnement que le degré d'obligation varie. Très peu d'entreprises énoncent clairement dans leur code de conduite destiné aux fournisseurs qu'il fait pleinement partie de leurs obligations contractuelles.

L'abîme qui sépare les politiques sur le papier de la situation de terrain demeure. Nombre d'entreprises évaluent les risques d'esclavage moderne, soit en intégrant cette thématique dans une évaluation plus globale des droits humains, soit en tant qu'évaluation spécifique. Néanmoins, on observe des disparités dans la qualité de ces évaluations. Il se dégage une tendance générale consistant à adopter des méthodologies de bureau totalement ou presque totalement dépourvues de données émanant des titulaires de droits et d'organisations de la société civile sur le terrain.

La chaîne d'approvisionnement dans le secteur agroalimentaire dépend largement des matières premières utilisées. Il arrive que les groupes multinationaux de transformation agroalimentaires s'associent directement avec des fermes locales, mais ce cas reste rare. Plus fréquemment, plusieurs intermédiaires s'intercalent entre le groupe et les fermes, ce qui complexifie, d'une part, la mise en œuvre efficace des engagements à tous les échelons de la chaîne d'approvisionnement et, d'autre part, la prévention et l'atténuation des risques d'esclavage moderne dans les échelons subalternes de la chaîne d'approvisionnement. Les dispositifs de certification créés par l'intermédiaire d'initiatives multipartites (the Roundtable on Sustainable Palm Oil, Fairtrade International, Bonsucro, etc.) ont permis d'offrir une solution à ces défis. Cependant, la polémique autour de ces programmes ne cesse d'enfler⁵¹, car les études indiquent qu'ils ne sont pas structurés pour détecter les atteintes aux droits humains à leurs racines.⁵² Certaines entreprises se détachent des certifications indépendantes pour créer leur certification maison.⁵³ Malgré tout, les certifications maison reposent sur des audits sociaux, l'un des maillons faibles du système.⁵⁴ Hélas, peu d'entreprises font état d'autres initiatives de collaboration directe avec les fermes, les titulaires de droits (main-d'œuvre et communautés) et d'autres organisations de la société civile sur le terrain dans les pays très exposés aux risques. **De nombreuses entreprises adoptent plutôt des démarches descendantes en matière d'incidence de leur activité sur le respect des droits humains, et n'investissent pas dans des programmes plus efficaces à long terme aux côtés des titulaires de droits directement victimes de leurs activités.**



À l'adresse des investisseurs : il est primordial que l'analyse de la gestion des risques liés aux droits humains pour une entreprise comprenne des indicateurs en complément de ceux identifiant exclusivement l'existence d'un dispositif de certification. Qu'il s'agisse de certifications indépendantes ou de leur équivalent maison, leurs limites intrinsèques remettent profondément en cause l'efficacité des audits sociaux. Il convient de s'assurer que les certifications ne sont pas les seules mesures mises en œuvre par les entreprises pour s'assurer du respect des droits humains tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

Traçabilité et transparence de la chaîne d'approvisionnement constituent deux objectifs que les entreprises du secteur agroalimentaire devraient mettre en place pour identifier et prévenir les incidences de leurs activités et en atténuer les effets sur les droits humains. Les bases de données telles que le Responsible Sourcing Tool de Vérité répertorie plus de 20 produits de base exposés aux risques de travail des enfants et de travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement agricoles.⁵⁵ Notre étude relève des efforts de traçabilité en net progrès parmi les entreprises du secteur, qui communiquent globalement davantage sur la traçabilité de leurs matières premières et sur leurs objectifs d'atteindre

51. « Not Fit-for-Purpose: The Grand Experiment of Multi-Stakeholder Initiatives in Corporate Accountability, Human Rights and Global Governance », MSI Integrity (2020), <https://www.msi-integrity.org/not-fit-for-purpose>.

52. Lire par exemple : « The Global Business of Forced Labour: Report of Findings », Geneviève LeBaron, Sheffield Political and Economic Research Institute (SPERI), University of Sheffield (2018), p. 48, <http://globalbusinessofforcedlabour.ac.uk/wp-content/uploads/2018/05/Report-of-Findings-Global-Business-of-Forced-Labour.pdf> et d'autres ressources du BHRRC, « Beyond Social Auditing, » <https://www.business-humanrights.org/en/big-issues/labour-rights/beyond-social-auditing>.

53. « Ethical Certifications: can we really trust them? », Sophie Turner (Leigh Day), *Lexology* (août 2020), <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=40122181-e603-41e6-aaf0-d2a20ec50964>.

54. « The Global Business of Forced Labour: Report of Findings », Geneviève LeBaron, Sheffield Political and Economic Research Institute (SPERI), University of Sheffield (2018), <http://globalbusinessofforcedlabour.ac.uk/wp-content/uploads/2018/05/Report-of-Findings-Global-Business-of-Forced-Labour.pdf>

55. « Agriculture », Vérité, Responsible Sourcing Tool, Visualize the risk <https://www.responsiblesourcingtool.org/visualizerisk>.

la pleine traçabilité. Cependant, la transparence fait encore figure d'exception. Les données détaillées relatives aux fournisseurs des entreprises ne sont guère accessibles.

Pour ce qui relève du recrutement éthique, les entreprises s'engagent couramment en interdisant la pratique des honoraires de recrutement, la confiscation des papiers d'identité ou d'autres restrictions pesant sur les droits des travailleuses et travailleurs. **L'existence de solides politiques sur le papier et les évaluations sérieuses des risques ne signifient pas pour autant que les entreprises mettent véritablement en place des mesures pour vérifier que leurs engagements en matière de recrutement éthique sont respectés tout au long de la chaîne d'approvisionnement.** Peu d'entreprises précisent explicitement que leurs engagements s'appliquent aussi aux agences de placement et aux prestataires de main-d'œuvre auxquels elles ou leurs fournisseurs ont recours. Seules quelques entreprises ont commencé à prendre des mesures de recrutement éthique au niveau de leur chaîne d'approvisionnement, y compris a) en formant leurs fournisseurs et les agences de placement aux pratiques de recrutement éthiques ; b) en menant des évaluations d'incidence spécifiques sur la population migrante ou c) en développant des programmes d'évaluation pour les agences ou les projets pilotes qui travaillent sur le terrain auprès de la population migrante.



À l'adresse des investisseurs : l'ensemble des secteurs sur lesquels porte notre analyse sont confrontés au même problème : l'abîme entre politiques et pratiques. Dans le secteur agroalimentaire, par exemple, où les engagements en faveur d'un recrutement éthique sont plus fréquents, il convient d'identifier des indicateurs qui détectent les engagements creux, non suivis de faits. En ce sens, le document *Metrics and Disclosure* publié par le Leadership Group on Responsible Recruitment⁵⁶ fournit un éventail d'indicateurs utile aux investisseurs qui souhaitent analyser l'efficacité de l'entreprise à gérer la problématique. Il convient que les investisseurs analysent entre autres aspects, la communication relative aux indicateurs suivants : montant total des honoraires payés par la main-d'œuvre et remboursés par l'employeur au cours de l'exercice précédent, activités menées pour comprendre le processus exhaustif de recrutement, nombre total de travailleuses et travailleurs recrutés selon des canaux de recrutement « responsable », ainsi que le nombre d'agences de placement utilisées qui sont certifiées par des dispositifs de recrutement éthiques patentés.

Enfin, les entreprises de ce secteur déploient trop peu d'efforts pour analyser la transition de leur modèle économique vers un autre, plus responsable. Rares sont les pratiques de collaboration directe à long terme avec les fermes, de renouvellement de la majorité des contrats avec les fournisseurs et de négociation tarifaire plusieurs mois en amont afin de lisser les fluctuations des prix mondiaux.

Il est indispensable de réétudier l'incidence des modèles économiques sur l'augmentation des risques de travail forcé, y compris dans le cadre des dispositifs de certification. Certaines des certifications créées via les initiatives multipartites n'incluent pas les majorations tarifaires. Pour les acteurs en bout de chaîne d'approvisionnement, respecter certaines obligations liées aux droits humains entraîne un surcoût (fourniture d'équipement de protection à la main-d'œuvre ou paiement d'un salaire décent).⁵⁷ Les certifications qui ne comprennent pas de majorations tarifaires ou d'autres avantages contractuels transfèrent le coût de la certification aux parties prenantes en bout de chaîne. Cet aspect combiné à la pression croissante de réduire les coûts des matières premières vide les dispositifs de certification du peu d'efficacité qui leur restait. En outre, concernant les dispositifs de certification qui comprennent des majorations tarifaires, les entreprises doivent également analyser et communiquer si ces certifications gèrent correctement le problème que posent les modèles économiques, à savoir, la cause structurelle du travail forcé. Sinon, il y a fort à craindre que l'augmentation des prix des matières premières certifiées n'empêche pas réellement le travail forcé et le travail des enfants à l'extrémité de la chaîne d'approvisionnement.

En ce qui concerne les problématiques du respect des droits humains propres à d'autres secteurs, nous avons identifié de graves carences dans les engagements des entreprises, qui excluent les titulaires de droits des politiques relatives aux droits humains et des codes de conduites destinés aux fournisseurs.

Ainsi, si les codes de conduite des entreprises interdisent généralement le travail des enfants dans leurs propres activités et au niveau de leur chaîne d'approvisionnement, toutes les entreprises ne le

56. « Metrics and Disclosure for the LGRR », Leadership Group on Responsible Recruitment, https://www.ihrb.org/uploads/member-uploads/LGRR_Metrics_Disclosure_-_2020-2022.pdf.

57. « The Impact of Bonsucro on Human Rights in the Sugarcane Sector. A Focus on India », Business and Human Rights Clinic Columbia University (2019), http://www.humanrightscolumbia.org/sites/default/files/Bonsucro%20Report_FINAL%20DEC%2017%2C%202019.pdf.

définissent pas ou ne mentionnent pas les standards internationaux afférents. Le champ d'application de l'interdiction se trouve ainsi limité à la législation nationale.

Concernant les **droits fonciers, si le nombre d'entreprises incluant leur engagement sur ce thème dans leur code de conduite ne cesse de croître, les engagements ne sont pas encore la norme.**

Enfin, il est difficile de trouver des entreprises qui mentionnent une tolérance zéro quant aux agressions de défenseurs et défenseuses de droits humains dans leur politique relative aux droits humains ou leur code de conduite destiné aux fournisseurs. Il est encore plus rare qu'elles les incluent dans leur procédure de diligence raisonnable ou qu'elles communiquent les mesures prises pour prévenir les incidences ou atténuer les effets dans ce domaine. La FIDH travaille sur cette thématique depuis 1997, grâce aux études de l'Observatoire des défenseurs et défenseuses des droits humains.⁵⁸ Les défenseurs et défenseuses des droits fonciers et de l'environnement constituent, en effet, l'un des axes d'action prioritaires, car la plupart possèdent de petites fermes et sont des figures influentes de leurs communautés autochtones. En 2020, le Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme a enregistré 572 agressions à l'encontre de défenseurs et défenseuses œuvrant sur des problématiques liant les entreprises au respect des droits humains.⁵⁹ Plus d'un tiers des cas avait pour origine un manque de consultation des communautés concernées ou l'absence de leur consentement libre, préalable et éclairé. D'un point de vue sectoriel, l'agro-business représente 25 % de l'ensemble des dossiers et occupe la deuxième place des secteurs économiques les plus dangereux pour les défenseurs et défenseuses de droits humains, après l'exploitation minière.



À l'adresse des investisseurs : dans le cas des entreprises du secteur agroalimentaire où les défenseurs et défenseuses de droits humains s'exposent à des risques particulièrement élevés, nous recommandons aux investisseurs de mener une diligence raisonnable renforcée et de prêter attention à la gestion des incidences sur les défenseurs et défenseuses de droits humains par les entreprises de leur portefeuille. Il convient de vérifier notamment qu'elles incluent les défenseurs de l'environnement et des droits humains dans l'engagement applicable à leurs activités, tout au long de leur chaîne d'approvisionnement et dans leur procédure de diligence raisonnable afférente.⁶⁰

2.4 Secteur textile

Nous avons tiré la sonnette d'alarme au début de la pandémie devant la tendance inquiétante aux licenciements massifs et aux atteintes au droit du travail, notamment dans des secteurs reposant sur une chaîne d'approvisionnement complexe, telle que l'industrie du vêtement, dont les fournisseurs emploient la majorité de la main-d'œuvre.⁶¹ Le rapport du Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme (BHRCC) avait alors mis en exergue « des millions de travailleuses et travailleurs vulnérables dans l'industrie du vêtement à qui l'on refusait un plein salaire légalement dû au titre de travaux déjà réalisés au motif que les marques avaient annulé leurs commandes, ne les honoraient pas et appliquaient d'autres pratiques commerciales déloyales pendant la pandémie de COVID-19. »⁶² La situation résulte directement du fait que les marques ont annulé leurs commandes et exigé des remises de leurs fournisseurs. Les problèmes inhérents à cette situation découlent du modèle économique de la chaîne d'approvisionnement du textile dans le monde qu'a aggravé la pandémie de COVID-19. Tandis que les travailleuses et travailleurs de la chaîne d'approvisionnement subissaient toujours plus d'atteintes au droit du travail, « la plupart des marques de la mode enregistraient, elles, de nouveaux

58. Lien vers le site : <https://www.fidh.org/en/issues/human-rights-defenders> ; cf. par exemple : « We are not afraid, Land rights defenders: attacked for confronting unbridled development », rapport annuel de l'Observatoire de la FIDH, (2014), https://www.fidh.org/IMG/pdf/obs_2014-uk-web2.pdf.

59. « In the line of fire: Increased legal protection needed as attacks against business & human rights defenders mount in 2020 », BHRCC (mars 2021), <https://www.business-humanrights.org/en/from-us/briefings/line-fire-increased-legal-protection-needed-attacks-against-business-human-rights-defenders-mount-2020>.

60. Pour de plus amples recommandations, consulter : Investor Alliance for Human Rights, Business & Human Rights Resource Centre, and International Service for Human Rights, « Safeguarding Human Rights Defenders: Practical Guidance for Investors; Global Witness, The Business Case For Protecting Land And Environmental Defenders And Indigenous Communities' Rights To Land And Resources », (avril 2020), <https://www.globalwitness.org/en/campaigns/environmental-activists/responsible-sourcing>.

61. « Don't wash your hands of human rights obligations - Corporate due diligence in times of COVID-19 and lessons for the future », FIDH (avril 2020), <https://www.fidh.org/en/issues/globalisation-human-rights/don-t-wash-your-hands-of-human-rights-obligations-corporate-due>.

62. « Wage theft and pandemic profits: The right to a living wage for garment workers », BHRCC (mars 2021), <https://www.business-humanrights.org/en/from-us/briefings/wage-theft-and-pandemic-profits-the-right-to-a-living-wage-for-garment-workers>.

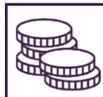
bénéfices, dans certains cas même, des bénéfices records, puisqu'elles avaient déjà récupéré des perturbations initiales dues à la pandémie. »⁶³ **Ces atteintes systématiques aux droits humains dans l'industrie du textile témoignent de l'inefficacité des politiques afférentes tout au long de la chaîne d'approvisionnement des entreprises.** En effet, si les entreprises du textile affichent globalement des politiques et des pratiques plus avancées en matière de droits humains et de travail forcé, comparées aux secteurs du tourisme ou de la construction, **la structure de la chaîne d'approvisionnement de ce secteur d'activité présente un risque élevé d'atteinte aux droits humains et une proportion importante de la chaîne d'approvisionnement localisée dans des pays où le droit du travail est réduit à son strict minimum et où les syndicats font fréquemment l'objet de mesures de rétorsion. Les entreprises du textile sont donc constamment accusées de graves atteintes aux droits humains, d'y contribuer ou d'y être directement liées au titre de leurs activités.** Les motifs d'accusation les plus fréquents en la matière sont les suivants :



Portent gravement atteinte aux droits humains ou y contribuent, sont directement as-sociées aux violentes répressions du droit syndical, en grave infraction avec les droits des syndicalistes ou licencient les leaders et activistes syndicaux qui contestent les décisions des entreprises en question.



Contribuent directement ou sont directement liées au travail forcé et au trafic d'êtres humains aux différents échelons de leur chaîne d'approvisionnement.



Contribuent ou sont directement liées à la rétention abusive de salaires, aux rémunérations insuffisantes, y compris inférieures au minimum légal.



Contribuent ou sont directement liées à de mauvaises conditions de travail et autres atteintes au droit du travail dans leurs activités et au niveau de leur chaîne d'approvisionnement, y compris des cas d'horaires abusifs pour respecter des calendriers de livraison déraisonnables, tâches non rémunérées, heures supplémentaires non rémunérées, contrats de travail précaire, normes de sécurité insuffisantes et travail illégal.

63. Ibid



© FIDH

Il arrive parfois que les entreprises apportent une réponse publique aux accusations, dialoguent avec leurs fournisseurs et avec les syndicats locaux pour trouver des solutions en pesant de toute leur influence pour favoriser les échanges avec leurs fournisseurs. Cependant, nous constatons que la démarche préférée pour gérer les incidences des activités économiques sur les droits humains dans la chaîne d'approvisionnement repose sur des audits et des plans d'actions correctrices lorsque des non-conformités sont identifiées. Lorsque des plaignants accusent les entreprises de porter gravement atteinte aux droits humains ce qui leur confère une responsabilité directe pour y remédier, la ligne de défense consiste souvent à prendre de la distance avec les infractions et à rappeler qu'elles n'y sont que « directement liées ». ⁶⁴ Par conséquent, les entreprises s'abritent derrière leur structure pour s'exonérer de toute responsabilité au regard des atteintes aux droits humains commises dans leur chaîne d'approvisionnement. Si la mise en place de mécanismes de lancement d'alerte ou des numéros d'appel d'urgence sur les sites d'activité est monnaie courante, il est plus rare que ces mécanismes soient accessibles aux titulaires de droits de la chaîne d'approvisionnement. Les données précises concernant les plaintes relatives aux droits humains que gèrent ces mécanismes sont difficilement accessibles.

Le risque d'esclavage moderne dans l'industrie du textile est « omniprésent et endémique à tous les stades de la production sur tous les continents, dans les chaînes d'approvisionnement qui alimentent le secteur, de la mode éphémère aux marques de luxe. » ⁶⁵ Nous avons identifié des risques d'esclavage moderne, notamment, dans la production des matières premières suivantes : coton, cuir, soie et laine. ⁶⁶

Sur le papier, les entreprises de cette industrie affichent généralement des engagements plus complets en matière de respect des droits humains, qui incluent l'interdiction du travail forcé et du trafic d'êtres humains dans leurs activités et tout au long de leur chaîne d'approvisionnement. Cependant, dans la pratique, ces engagements ne sont pas toujours répercutés tout au long de la chaîne d'approvisionnement, ce qui occasionne des risques particuliers du fait même de la structure complexe de la chaîne d'approvisionnement du textile. L'un des principaux défis auxquels est confronté ce secteur

64. Cf note de pied de page no.44, ci-dessus.

65. « 2018 Apparel and Footwear benchmark findings report », Know the Chain https://knowthechain.org/wp-content/uploads/KTC_AF_2018_.pdf.

66. « Textile and Apparel », Vérité, Responsible Sourcing Tool, Visualize the risk <https://www.responsiblesourcingtool.org/visualizerisk>.

est la complexité et l'opacité de sa chaîne d'approvisionnement,⁶⁷ composée d'échelons superposés de sous-traitance et de travailleuses et travailleurs à domicile, exécutant les commandes que reçoivent les fournisseurs. **Malgré la sensibilisation croissante à la nécessité de répercuter les engagements pris sur la chaîne d'approvisionnement complète, la marge de progression reste importante. Les entreprises devraient superviser davantage les activités de sous-traitance de leurs fournisseurs, car les plus graves atteintes aux droits humains commises dans cette industrie le sont dans ces ateliers ou chez les travailleuses et travailleurs à domicile.** Il est par conséquent primordial que les entreprises gèrent ces risques. Peu d'entre elles mentionnent explicitement dans leur code de conduite destiné aux fournisseurs que toute activité de sous-traitance doit faire l'objet d'une autorisation, et que les fournisseurs sont responsables et doivent contrôler que leurs sous-traitants respectent également les engagements relatifs aux droits humains énoncés dans le code. De même, peu d'entreprises font état de travail à domicile dans leurs modalités de sous-traitance ou exigent de leurs fournisseurs qu'ils fassent preuve de transparence sur les lieux et conditions de travail de leurs travailleuses et travailleurs à domicile.



À l'adresse des investisseurs : les atteintes portées aux droits humains dans les ateliers de sous-traitance et à domicile dans l'industrie du textile ne surviennent pas uniquement dans les chaînes d'approvisionnement des marques de vêtement à bas coût. Les rapports sur les mauvaises conditions de travail en Italie de milliers de travailleuses et travailleurs à domicile touchant de bas salaires pour fabriquer des vêtements pour des marques du luxe réputées⁶⁸ montrent que le problème est inhérent au secteur et étroitement lié à la structure de sa chaîne d'approvisionnement. Nous recommandons aux investisseurs d'examiner, non seulement, si les marques s'engagent à répercuter leurs obligations tout au long de la chaîne d'approvisionnement, mais également si elles ont mis en place des mécanismes de gestion de l'activité de sous-traitance de leurs fournisseurs. Il est fondamental de comprendre les enjeux additionnels liés au travail à domicile. De plus, les marques devraient aussi être transparentes sur leur chaîne d'approvisionnement, et lorsqu'elles communiquent les noms de leurs fournisseurs, elles devraient y ajouter celui des sous-traitants.

Les entreprises du secteur textile déploient d'importants efforts sur la question de la traçabilité au sein de la chaîne d'approvisionnement. Cependant, il reste une large place pour l'amélioration. Les entreprises qui communiquent sur la traçabilité de leur chaîne d'approvisionnement, le cas échéant, révèlent rarement le degré de traçabilité ou les moyens utilisés pour y parvenir. **Le manque de transparence de la chaîne d'approvisionnement des entreprises le confirme. Peu d'entre elles publient la liste de leurs fournisseurs de premier rang, encore moins ceux du deuxième.** Concernant la **traçabilité des matières premières**, il est fréquent que des entreprises définissent une cible pour au moins une matière première. Toutefois, la pratique de la traçabilité n'est pas toujours intégrée à une stratégie globale de connaissance de la chaîne d'approvisionnement et des risques liés aux droits humains afférents.

En matière de responsabilité sur la conduite des procédures de diligence raisonnable, bon nombre d'entreprises affirment les avoir menées, mais la qualité varie énormément de l'une à l'autre. Les procédures de diligence raisonnable n'incluent pas toujours une évaluation spécifique des risques d'esclavage moderne, et la méthodologie adoptée ainsi que les risques spécifiques identifiés restent opaques.

Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme sont explicites quant au besoin de consulter et de dialoguer de manière authentique avec les groupes concernés et les parties prenantes adéquates pendant la procédure de diligence raisonnable.⁶⁹ Cet aspect constitue le maillon faible de tous les secteurs d'activité, y compris celui du textile. Si de nombreuses entreprises ont conclu un partenariat avec des groupes de durabilité, des initiatives multipartites, des conseils ou des organisations de la société civile du secteur, peu mentionnent l'inclusion de titulaires de droits, groupes concernés, syndicats, organisations de la société civile communautaires de terrain dans leur procédure d'évaluation des risques, ou dans leurs mesures d'atténuation et de prévention.

67. « Textile and Apparel Industry profile report », Verité, Responsible Sourcing Tool, (2017), https://www.responsiblesourcingtool.org/download/reports/JTIP_ExecutiveOrder_Report_2017_06.pdf#page=129.

68. « Inside Italy's Shadow Economy », Elizabeth Paton and Milena Lazazzera, *The New York Times* (septembre 2018), <https://www.nytimes.com/2018/09/20/fashion/italy-luxury-shadow-economy.html>.

69. Bureau du haut-commissariat aux droits de l'homme des Nations Unies, Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre du cadre de référence « Protéger, respecter et réparer » des Nations Unies (2011), Principes directeurs nos. 18 et 20, en particulier.



À l'adresse des investisseurs : les entreprises multinationales ont tendance à collaborer uniquement avec d'autres organisations internationales (p. ex. l'OIT) ou des organisations de la société civile internationales sur les questions liées aux droits humains. Ce dialogue semble les dédouaner de leurs responsabilités de dialogue authentique avec les parties prenantes adéquates. Cette catégorie d'organisations offre une vision mondiale de certains aspects des droits humains, mais il est fondamental que les investisseurs analysent si elles collaborent directement avec les organisations et les titulaires de droits sur le terrain, en particulier celles et ceux appartenant aux communautés vulnérables ou marginalisées, et liées à une perspective de genre. Nous recommandons de porter une attention toute particulière aux défenseurs et défenseuses des droits humains.

Nous avons décelé que ce défaut de dialogue authentique avec les titulaires de droits a également une incidence sur le type de mesures de prévention et d'atténuation que les entreprises mettent en œuvre pour gérer les risques d'esclavage moderne. Les entreprises se fient généralement aux audits, aux formations et aux certifications pour gérer les risques d'esclavage moderne et autres risques liés aux droits humains dans leur chaîne d'approvisionnement. **Les limites des audits sociaux dans le secteur du textile sont parfaitement identifiées et ont régulièrement fait l'objet de signalement par la FIDH.⁷⁰ Ces mesures générales sont largement insuffisantes, car elles ne préviennent pas certaines incidences structurelles en matière de droits humains dans les échelons inférieurs de la chaîne d'approvisionnement, comme l'esclavage moderne, le travail des enfants ou les discriminations.⁷¹** Peu d'entreprises divulguent d'autres types d'actions ciblant la gestion des causes structurelles de l'esclavage moderne, comme l'interdiction d'approvisionner certaines matières premières auprès de pays à haut risque de travail forcé, l'analyse de leurs pratiques d'approvisionnement afin de comprendre leurs incidences sur les normes de travail chez leurs fournisseurs, la publication du coût de la main-d'œuvre dans les contrats signés avec les fournisseurs, la définition d'objectifs de traçabilité en lien avec les engagements relatifs aux droits humains ou la création de programmes de sensibilisation avec les échelons inférieurs de la chaîne d'approvisionnement, entre autres exemples. Comme évoqué plus haut, le modèle économique actuel des entreprises du secteur textile international engendre des incidences négatives sur les droits humains au niveau de la chaîne d'approvisionnement. Il est impératif de mieux connaître leurs pratiques d'achat et les incidences de leur activité sur les droits des travailleuses et travailleurs dans la chaîne d'approvisionnement pour gérer sérieusement les causes structurelles de l'esclavage moderne.

Enfin, les entreprises du secteur textile commencent à entreprendre des actions de recrutement responsable de leur main-d'œuvre. Cependant, ce n'est que le tout début de la démarche et les pratiques ne correspondent pas aux engagements et politiques affichés.

Le problème du manque de consultation et de dialogue avec les titulaires de droits se retrouve dans d'autres risques liés aux droits humains auxquels les entreprises du textile sont exposées. Prenons l'exemple du harcèlement sexuel dans la chaîne d'approvisionnement du textile.⁷² Nombre d'entreprises l'interdisent spécifiquement dans leur code de conduite destiné aux fournisseurs, mais elles cernent rarement le risque dans leur chaîne d'approvisionnement. Très rares sont celles qui, en dehors d'intégrer le sujet dans leurs audits réguliers, collaborent avec des organisations locales et des travailleuses sur le terrain pour mettre en place des mesures spécifiques visant à éviter toute incidence négative de leur activité, dans une perspective de genre.

70. « Behind the showroom: the hidden reality of India's garment workers », FIDH (avril 2014), https://www.fidh.org/IMG/pdf/india-garment_workers_report_2014.pdf ; « China's workers are calling for a change. What role should brands play? », FIDH et China Labour Bulletin (mai 2013), https://www.fidh.org/IMG/pdf/rapport_chinese_workers-uk-hd3.pdf ; « Bangladesh: Labour Rights in the Supply Chain and Corporate Social Responsibility », FIDH (juin 2008), <https://www.fidh.org/IMG/pdf/bg062008en.pdf>.

71. Cf le rapport de la campagne sur les vêtements propres, Clean Clothes Campaign, « Fig Leaf for Fashion. How social auditing protects brands and fails workers », (septembre 2019), <https://cleanclothes.org/file-repository/figleaf-for-fashion.pdf/view>.

72. La FIDH a déjà documenté cette atteinte frappante aux droits humains dans son rapport de 2014, « Behind the showroom: the hidden reality of India's garment workers. » Le harcèlement sexuel et la discrimination à l'encontre des femmes dans la chaîne d'approvisionnement textile sont une problématique en cours, que les marques ne gèrent pas correctement. À titre d'illustration de nombreuses situations, consulter les récents articles sur les agressions sexuelles dans les usines de jeans, et l'assassinat d'une travailleuse dans une usine textile au Tamil Nadu après des mois de harcèlement, dans l'ordre : « Fashion's dirty secret: how sexual assault took hold in jeans factories », Annie Kelly, *The Guardian* (20 août 2020), <https://www.theguardian.com/news/2020/aug/20/fashion-industry-jeans-lesotho-garment-factory-workers-sexual-violence> ; « Worker at H&M supply factory was killed after months of harassment, claims family », Annie Kelly, *The Guardian* (février 2021), <https://www.theguardian.com/global-development/2021/feb/01/worker-at-hm-supply-factory-was-killed-after-months-of-harassment-claims-family>. Consulter aussi d'autres rapports sur les aspects du genre dans le traitement de la main-d'œuvre, portail Gender, Business and Human Rights du Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme, <https://www.business-humanrights.org/fr/big-issues/gender-business-human-rights/research-analysis>.

En matière de salaire décent, un nombre croissant d'entreprises indique dans leur politique que les salaires doivent permettre un niveau de vie décent au personnel. Certaines entreprises définissent la décence en question, mais d'autres se contentent de formulations floues à l'efficacité limitée. Il est encore plus rare qu'une entreprise communique les mesures spécifiques mises en place, comme le dialogue avec les syndicats pour conclure une entente relative au salaire décent ou au changement de leurs pratiques d'achat pour assurer un niveau de vie décent dans leur chaîne d'approvisionnement.

En matière de droits à la liberté d'association et de négociation collective dans la chaîne d'approvisionnement du secteur textile, les codes de conduite des entreprises les incluent fréquemment et précisent qu'ils font partie des audits menés. Certaines exigent même de leurs fournisseurs qu'ils respectent le droit de tout le personnel dans leurs activités et que le personnel de la chaîne d'approvisionnement soit autorisé à créer et rejoindre les organisations de travail équivalentes lorsque la législation les limite. Rappelons qu'en matière d'identification de ces droits dans leur procédure de diligence raisonnable, très peu d'entreprises mentionnent cet aspect comme ayant une incidence sur leur chaîne d'approvisionnement ou communiquent des exemples de dialogue avec les syndicats locaux dans les pays où le droit du travail reste peu contraignant. Ce constat nous inquiète, car une proportion importante de la chaîne d'approvisionnement du secteur textile se trouve dans les pays disposant d'un droit du travail peu contraignant où le gouvernement applique des mesures de rétorsion à l'encontre des syndicats. Quelques entreprises seulement communiquent sur le fait qu'elles sont signataires de l'Accord on Fire and Building Safety au Bangladesh. Encore plus rares sont celles ayant signé d'autres accords sur le droit du travail applicables et/ou un accord-cadre mondial avec les syndicats ou les organisations du travail.

3. Domaines de risques transversaux : quelles mesures les investisseurs peuvent-ils prendre pour analyser les causes structurelles de l'esclavage moderne dans les portefeuilles d'investissement

L'un des principaux enjeux pour les investisseurs dans la gestion des atteintes systémiques portées aux droits humains dans certains secteurs économiques, comme l'esclavage moderne dans le tourisme, la construction, l'agroalimentaire, le textile consiste à chercher les informations sur la gestion qu'ont ces entreprises de leurs causes structurelles. Ce n'est pas une tâche simple, car elle exige une analyse détaillée et exhaustive. Or, bien souvent les entreprises ne communiquent aucune des informations nécessaires, ou elles sont très difficiles à trouver.

La FIDH a recensé une liste de domaines transversaux auxquels elle recommande de prêter attention pour analyser la gestion des risques d'esclavage moderne par les entreprises en portefeuille. Ils font l'objet d'une brève description dans la section précédente au sein de chaque analyse sectorielle. Nous allons résumer dans cette section les risques transversaux aux quatre secteurs économiques.

A. Exercer des activités ou avoir des filiales ou une partie importante de la chaîne d'approvisionnement située dans des pays à risque

En février 2021, un coup d'État militaire au Myanmar a évincé le gouvernement civil d'Aung San Suu Kyi. Après le coup d'État, des travailleurs, travailleuses et responsables syndicaux de l'industrie du vêtement ont commencé à manifester et à faire grève,⁷³ et y ont perdu la vie.⁷⁴ Les grands groupes internationaux de la mode ont réagi à cette situation de diverses manières. Certains ont interrompu leurs commandes, d'autres ont publié des communiqués de presse condamnant le coup d'État sans aller plus loin. Le personnel a appelé à de « nouvelles sanctions internationales, et [a appelé] les groupes internationaux possédant des usines au Myanmar à renforcer la protection du personnel résistant », ainsi que les multinationales à faire pression sur les usines pour qu'elles ne licencient pas les absents et absentes au travail qui s'engageaient dans le mouvement. Voici leurs propres mots : « *Des collègues ont subi un licenciement ou ont vu leur salaire diminué. Parmi ces collègues figurent des femmes enceintes, des femmes avec des enfants en bas âge et qui sont la seule source de revenus au foyer. Licenciées par leur usine, elles doivent néanmoins payer leur loyer et traversent une situation financière terrible. La commission de l'OIT prévoit que les propriétaires ne peuvent pas faire pression sur leur personnel. Le personnel est libre d'exercer ses droits. Nous voulons que la population fasse pression sur les marques comme Adidas, Zara et H & M pour garantir au personnel le droit de manifester.* »⁷⁵

Cette affaire récente illustre parfaitement la manière dont les entreprises devraient s'adapter et renforcer leurs politique et procédure relatives aux droits humains lorsqu'elles travaillent avec des filiales situées dans des pays très exposés aux risques. Nous recommandons, par conséquent, aux investisseurs d'évaluer d'abord l'emplacement de l'entreprise (y compris ses sites d'activité, filiales, franchises, etc.), ainsi que les sites de ses fournisseurs. Cette information n'est pas la plus facile à trouver, en particulier pour les fournisseurs. Nous recommandons d'accorder la plus grande attention au fait que l'entreprise opère directement ou via ses fournisseurs des sites, filiales ou franchises situés majoritairement (ou en forte proportion) dans des pays émergents ou en voie de développement ; dans des pays où le droit du travail est particulièrement peu contraignant ou qui prennent des mesures de

73. « Fast fashion and Myanmar – why garment workers are protesting, how brands have responded, and the unrest's potential impact on consumers », Ethan Paul, *South China Morning Post* (mars 2021), <https://www.scmp.com/lifestyle/fashion-beauty/article/3126532/fast-fashion-and-myanmar-why-garment-workers-are>.

74. « Myanmar: Garment worker publicly executed and 70 arrested after factory owner calls in military following dispute over wages », BHRRC (mars 2021), <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/myanmar-garment-worker-publicly-executed-and-70-arrested-after-factory-owner-calls-in-military-following-dispute-over-wages>.

75. « Fast fashion and Myanmar – why garment workers are protesting, how brands have responded, and the unrest's potential impact on consumers », Ethan Paul, *South China Morning Post* (mars 2021), <https://www.scmp.com/lifestyle/fashion-beauty/article/3126532/fast-fashion-and-myanmar-why-garment-workers-are>.

rétorsion à l'encontre des syndicats⁷⁶ ; dans des régions ou pays susceptibles d'être classés comme zones touchées par des conflits, territoires occupés ou à déficit de gouvernance.⁷⁷

Le Principe directeur no.23 des Nations unies prévoit que : « Dans tous les contextes, les entreprises devraient : a) Se conformer à toutes les lois applicables et respecter les droits de l'homme internationalement reconnus, où qu'elles opèrent ; », ce qui implique que « Même si les contextes nationaux et locaux peuvent jouer sur les risques en matière de droits de l'homme que présentent les activités d'une entreprise et ses relations commerciales, toutes les entreprises ont la même responsabilité en matière de respect des droits de l'homme où qu'elles opèrent. Lorsque le contexte national fait qu'il est impossible de s'acquitter pleinement de cette responsabilité, les entreprises sont censées respecter les principes des droits de l'homme universellement reconnus dans la plus grande mesure possible étant donné les circonstances, et pouvoir faire la preuve des efforts qu'elles déploient à cet égard. »⁷⁸

En outre, dans les pays touchés par des conflits, le Comité international de la Croix-Rouge (CICR) souligne que « le droit humanitaire international s'applique de manière contraignante aux États et à l'ensemble des parties prenantes dans une situation de conflit armé. Par conséquent, si les États et les groupes armés organisés ont une responsabilité de premier rang dans l'application du droit humanitaire international, une entreprise exerçant ses activités à proximité de conflits armés doit également respecter les standards du droit international. »⁷⁹ Comme le rappelle le Groupe de travail des Nations unies sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, « le droit humanitaire international (...) s'applique de manière contraignante aux États et aux parties prenantes non gouvernementales, y compris les entreprises, les individus qui les dirigent et le personnel des entreprises dont les activités sont étroitement liées à un conflit armé. »⁸⁰

Exercer ses activités dans ces pays signifie que l'entreprise doit s'engager plus fortement sur les droits humains conformes au droit international des droits de l'homme et au droit humanitaire international, applicables tout au long de la chaîne d'approvisionnement et dans les diverses structures de l'entreprise. Ces engagements devraient couvrir toutes les zones réglementaires floues du pays. Par exemple, si le pays est touché par des conflits, l'entreprise devrait disposer d'une politique ou d'un engagement spécifiques à propos de la conduite des affaires dans les zones touchées par des conflits, ainsi qu'une très solide procédure de diligence raisonnable.⁸¹ Cette très solide procédure de diligence raisonnable devrait inclure la perspective du genre, la consultation d'organisations de la société civile, d'organismes internationaux (comme le Haut-commissariat aux droits de l'homme) et les communautés sur le terrain, à titre de conditions prérequisées pour entamer une activité.⁸² Lorsque les entreprises ne peuvent pas mettre en place les mesures de prévention ou de gestion des incidences négatives de leur activité, elles devraient envisager de ne pas exercer leurs activités ou avoir de relations d'affaires avec les entreprises

76. Cf Indice CSI des droits dans le monde, <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2020-fr>.

77. La notion de « zone touchée par des conflits » est large. Elle ne désigne pas uniquement les situations de conflit armé, d'occupation, d'annexion ou de violence armée, mais aussi les situations post-conflit et les contextes de troubles sociaux, qui peuvent sembler pacifiques, mais sont susceptibles de dériver en conflit ; cf. « Human rights due diligence in conflict-affected settings », International Alert (2018), pp 10-13, https://www.international-alert.org/sites/default/files/Economy_HumanRightsDueDiligenceGuidance_EN_2018.pdf Les investisseurs peuvent consulter divers classements qui identifient les pays sensibles, comme : « Classification of Fragile and Conflict-Affected Situations », la Banque mondiale : <https://www.worldbank.org/en/topic/fragilityconflictviolence/brief/harmonized-list-of-fragile-situations> ; le baromètre des conflits du Heidelberg Institute for International Conflict Research : <https://hiik.de/conflict-barometer/current-version/?lang=en>; Vision of Humanity, Global Peace Index : <http://visionofhumanity.org/indexes/global-peace-index/>; The Geneva Academy, Rule of Law in Armed Conflicts : <http://www.rulac.org/>

78. Bureau du haut-commissariat aux droits de l'homme des Nations Unies, Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre du cadre de référence « Protéger, respecter et réparer » des Nations Unies (2011), Principe directeur no.23, Commentaire.

79. « Business and International Humanitarian Law - An Introduction to The Rights and Obligations of Business Enterprises Under International Humanitarian », CICR (décembre 2006), https://www.icrc.org/eng/assets/files/other/icrc_002_0882.pdf.

80. « Entreprises, droits humains et régions touchées par des conflits : vers une action renforcée », groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises (A/75/212) (juillet 2020), <https://undocs.org/fr/A/75/212>.

81. La procédure très renforcée de diligence raisonnable pour les entreprises exerçant ou prévoyant d'exercer dans des zones touchées par des conflits comprend des mesures de prévention à effet immédiat, comme des politiques et actions de désinvestissement et de désengagement. Cf Al-Haq, ESCR-Net, FIDH, SOMO and Trocaire, Joint oral statement on Prevention, Fifth session of the of the Working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights (IGWG), (octobre 2019), https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session5/NGOs/Al-Haq_ESCR-Net_FIDH_SOMO_Torcaire-art5.docx

82. « Oral Statement, Fourth Session of the Open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights (OEIGWG) », Al-Haq, ALTSEAN-Burma, AWID, CIHRS, ESCR-Net, FIDH, WILPF, ACCA, SOMO (octobre 2018), https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session4/Al-HaqArticles1_14_15.docx.

exerçant dans les zones touchées par des conflits.⁸³ Si une entreprise s'expose au risque de causer de graves atteintes aux droits humains qualifiés de crimes par le droit international, ou d'y contribuer, elle engage sa responsabilité et se rend coupable ou complice de crimes.⁸⁴ Dans ce contexte, les entreprises devraient également mettre en place une procédure de désengagement.⁸⁵

Les investisseurs devraient également analyser si l'entreprise exerce directement, ou via un grand nombre de fournisseurs exerçant eux-mêmes, dans un pays où les principes fondamentaux du droit du travail, comme le droit à la liberté d'association et de négociation collective, ne sont pas reconnus. Dans l'affirmative, l'entreprise devrait s'engager à respecter ces droits et exiger que ses fournisseurs l'imitent, y compris le droit pour le personnel de créer ou rejoindre des organisations de travail équivalentes. Nous recommandons également que l'entreprise développe des programmes et des initiatives spécifiques sur le terrain pour inciter au respect de ces droits dans ses activités et au niveau de sa chaîne d'approvisionnement. En outre, l'entreprise devra avoir instauré une procédure de diligence raisonnable relative aux droits humains qui inclut les lieux en question, ainsi qu'un solide système de gouvernance et un système de recours efficace.

Nous avons constaté au cours de notre étude que nombre des sites d'activité des entreprises et de leurs filiales dans les quatre secteurs analysés sont situés dans des pays très exposés aux risques. Toutefois, l'opacité généralisée de la chaîne d'approvisionnement dans ces quatre secteurs économiques empêche tout analyste externe d'évaluer totalement ces risques sur la base des données publiques. De plus, nous n'avons pu établir aucune correspondance entre l'exposition aux risques liés à la présence des entreprises dans ces pays et la couverture de leurs engagements et procédures relative aux droits humains. Prenons l'exemple des entreprises du secteur du tourisme, qui peuvent avoir de nombreuses filiales dans des pays très exposés. Leur engagement vis-à-vis des droits humains ne s'applique pas aux dites franchises. Celles du secteur de la construction pourraient exercer leurs activités dans des pays très exposés, mais le fort recours à la sous-traitance rend les engagements inapplicables aux divers échelons. Pour finir, les entreprises des secteurs textile et agroalimentaire ont généralement des fournisseurs situés dans des pays très exposés, mais les engagements ne sont pas toujours répercutés tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

Nous incitons donc les investisseurs à faire preuve d'une extrême prudence et à évaluer les sites de l'entreprise (y compris ses activités, ses filiales, franchises, etc.), ainsi que les sites des fournisseurs de l'entreprise en question, et à les comparer avec la couverture des engagements, politiques et procédure de diligence raisonnable des entreprises.⁸⁶

B. Des chaînes d'approvisionnement complexes, longues et opaques

Au début de l'année 2021, les États-Unis ont émis des mesures contre l'importation (Withhold Release Orders – WRO) de certaines marchandises fabriquées par des entreprises précises dans la région autonome ouïghoure du Xinjiang, en Chine. En effet des rapports indiquaient que les marchandises provenaient du travail forcé, de la torture et de l'endoctrinement politique de la minorité musulmane de cette région. Différents rapports pointaient du doigt les mauvais traitements commis à l'extrémité de la chaîne d'approvisionnement de nombreux groupes internationaux de textile, au Xinjiang.⁸⁷ Accusées de lien direct avec des pratiques de travail forcé au Xinjiang, quelques marques se sont engagées publiquement en faveur de l'appel à l'action de la Coalition pour mettre fin au travail forcé

83. « A Matter of Justice: How European Legislation Can Make a Difference Experiences and views from around the world on how to establish meaningful EU rules on corporate accountability », FIDH (décembre 2020), 36-37, https://www.fidh.org/IMG/pdf/loi_vigi763angweb.pdf ; « Colonisation israélienne de Jérusalem-Est : trois sociétés françaises impliquées dans la construction du tramway. », FIDH et al, <https://www.fidh.org/fr/themes/mondialisation-droits-humains/responsabilite-des-entreprises/colonisation-israelienne-de-jerusalem-est-trois-societes-francaises> « Entreprises, droits humains et régions touchées par des conflits : vers une action renforcée », groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises (A/75/212) (juillet 2020), <https://undocs.org/fr/A/75/212>.

84. « Colonisation israélienne de Jérusalem-Est : trois sociétés françaises impliquées dans la construction du tramway. », FIDH et al, pp 22-26, <https://www.fidh.org/fr/themes/mondialisation-droits-humains/responsabilite-des-entreprises/colonisation-israelienne-de-jerusalem-est-trois-societes-francaises>

85. « Should I stay or should I go? Exploring the role of disengagement in human rights due diligence », SOMO (avril 2016), <https://www.somo.nl/should-i-stay-or-should-i-go-2/>

86. Nous invitons les investisseurs qui souhaiteraient en savoir davantage sur les aspects, les indicateurs spécifiques et la méthodologie à contacter la FIFH.

87. Pour en savoir davantage, lire « Uyghurs for Sale », Australian Strategic Policy Institute ; « Connecting the Dots in Xinjiang: Forced Labor, Forced Assimilation, and Western Supply Chains », Center for Strategic and International Studies (octobre 2019), <https://www.csis.org/analysis/connecting-dots-xinjiang-forced-labor-forced-assimilation-and-western-supply-chains>.

des Ouïghours,⁸⁸ et ont nommé et cartographié leurs fournisseurs et sous-traitants. En revanche d'autres marques, plus nombreuses se sont contentées de déclarations creuses ou ont gardé le silence sur la question du travail forcé des Ouïghours.⁸⁹ Plusieurs marques victimes de représailles du gouvernement chinois au regard de leur déclaration sur le travail forcé des Ouïghours ont ultérieurement supprimé leur politique interdisant le travail forcé de leur site Internet, voire réaffirmé leur utilisation du coton en provenance de la province du Xinjiang, démontrant ainsi publiquement que le profit prime sur les droits humains.⁹⁰

Les atteintes aux droits humains au Xinjiang commises par de nombreuses entreprises du secteur textile illustrent la nécessité pour les investisseurs d'encourager la transparence accrue de la chaîne d'approvisionnement. Nous recommandons aux investisseurs d'examiner si les entreprises gèrent correctement les risques d'esclavage moderne tout au long de leur chaîne d'approvisionnement. Plus la chaîne d'approvisionnement est complexe et opaque, plus le risque augmente que la main-d'œuvre ne soit pas protégée par la législation, les accords collectifs ou les engagements des entreprises. Parallèlement, cette complexité est directement corrélée aux risques que l'entreprise se trouve directement associée à des cas d'esclavage moderne du fait de pratiques ignorées, donc non gérées.⁹¹ Les Principes directeurs des Nations Unies affirment clairement que si une entreprise est directement liée à des atteintes aux droits humains au titre de ses activités, sciemment ou non, il lui incombe d'en prévenir les incidences et d'en atténuer les effets.⁹²

Notre étude souligne que la traçabilité et la transparence de la chaîne d'approvisionnement demeurent les maillons faibles partagés par tous les secteurs soumis à l'analyse. Les entreprises des secteurs textile et agroalimentaire déploient des efforts accrus pour gérer cette problématique. En revanche, celles des secteurs de la construction et du tourisme n'ont globalement pas franchi le premier pas en ce sens. Nous conseillons donc aux investisseurs d'examiner si les entreprises de leur portefeuille cartographient leur chaîne d'approvisionnement, ont mis en place un système de traçabilité de leurs matières premières et divulguent ces données. En outre, les investisseurs devraient rechercher les informations indiquant que les entreprises préviennent et atténuent les risques de travail forcé tout au long de leur chaîne d'approvisionnement, et ce, en commençant par la répercussion de leurs politiques et procédures sur les échelons inférieurs de la chaîne d'approvisionnement afin de vérifier si les fournisseurs respectent les exigences et de quelle manière. Les investisseurs gagneraient enfin à vérifier si les entreprises disposent de procédures de diligence raisonnable relatives aux droits humains couvrant la totalité de la chaîne d'approvisionnement, conformément aux exigences de traçabilité.⁹³

C. Utiliser des agences de placement pour recruter du personnel à bas coûts

Les témoignages de victimes du travail forcé dans le secteur de la construction au Royaume-Uni illustrent le piège qui se referme sur la main-d'œuvre du fait de pratiques de recrutement non éthiques : « Bohai, jeune quinquagénaire qui me répond par l'intermédiaire d'une interprète, n'a pas pu contacter sa famille restée en Chine. Ses chefs lui ont conseillé de détruire son passeport. Il n'était autorisé à sortir que lorsqu'on le conduisait sur le chantier pour travailler de 5 heures à 20 heures, voire 21 heures, chaque jour (...). » ; « Teodor a compris que quelque chose ne tournait pas rond. La famille qui l'avait amené avait pris ses papiers. « Ils m'ont dit que j'étais censé travailler pour eux deux semaines sans rémunération

88. Lire l'appel à l'action de la Coalition pour mettre fin au travail forcé des Ouïghours (<https://enduyghurforcedlabour.org/call-to-action/>)

89. Coalition to End Forced Labour in the Uyghur Region, An Open Letter to the Fashion and Home-Furnishing Industries, (mars 2021), <https://enduyghurforcedlabour.org/news/an-open-letter-to-the-fashion-and-home-furnishing-industries/>

90. Coalition to End Forced Labour in the Uyghur Region, Coalition to End Forced Labour in the Uyghur Region Warns Corporations Not to Trade their Human Rights Principles for Market Access, (mars 2021), <https://enduyghurforcedlabour.org/news/press-release-coalition-to-end-forced-labour-in-the-uyghur-region-warns-corporations-not-to-trade-their-human-rights-principles-for-market-access/>

91. Shift, Business Model Red Flag: Commodities with unclear provenance and visibility to impacts on workers or communities, page 4, https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2016/01/14_Shift_VRP_BMRF.pdf

92. Le Principe directeur no. 13 des Nations unies définit la responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits humains. La responsabilité des entreprises vis-à-vis des incidences négatives que cause leur activité aux droits humains, auxquelles elles contribuent ou sont directement liées, ne dépend pas du fait que l'entreprise en ait ou non connaissance.

93. Pour d'autres indicateurs, consulter également : « Benchmark Methodology Food and Beverage », « Benchmark Methodology Apparel and Footwear » « Subset of Indicators », Know the Chain <https://knowthechain.org/benchmark-methodology>; « Methodology for the Agricultural Products, Apparel and Extractives industries », Corporate Human Rights Benchmark (2020), <https://www.corporatebenchmark.org/chr-methodology>.

pour rembourser [le voyage]. »⁹⁴ Cette réalité illustre les failles inhérentes à certains processus de recrutement.

Comme le montre notre étude, les quatre secteurs d'activités analysés partagent une tendance à utiliser des prestataires de main-d'œuvre ou des agences de placement pour recruter de la main-d'œuvre bon marché. Cette main-d'œuvre est fréquemment victime d'esclavage moderne. Ces risques explosent lorsque le recrutement passe des frontières, car la main-d'œuvre migrante est encore plus vulnérable et très « déçue quant à la nature et les conditions de travail ; confiscation des passeports ; retenues illégales sur le salaire ; servitude pour dettes liée au remboursement des honoraires de recrutement ; menaces en cas de départ ; craintes de l'expulsion d'un pays. »⁹⁵

Le recours réglementé et contrôlé à des agences de placement publiques ou privées pourrait faciliter « le fonctionnement efficace et équitable du marché du travail en proposant les emplois disponibles aux personnes qualifiées. »⁹⁶ Cependant, le recours à ces agences hors de tout cadre réglementaire, alors que les engagements en matière de droit du travail ou de droits humains ne s'appliquent pas à leurs contrats, et que les entreprises au nom desquelles la main-d'œuvre à bas coût est recrutée ne supervisent pas leurs pratiques, ne peut que faire exploser les risques.

Les entreprises intègrent de plus en plus fréquemment dans leur politique un engagement interdisant les honoraires de recrutement, la confiscation des papiers et toute mesure de limitation des déplacements de la main-d'œuvre. En revanche, la réponse des secteurs du tourisme et de la construction se fait un peu plus attendre que dans les secteurs agroalimentaire, et textile. Et même dans ce dernier secteur, seules quelques exceptions communiquent réellement sur leur élaboration de programmes ou de procédures mettant en place leurs engagements. Un abîme persiste donc entre la politique et la pratique des entreprises.⁹⁷

Nous recommandons aux investisseurs d'analyser les indicateurs d'engagement en matière de recrutement éthique, mais aussi les détails de la mise en place des politiques et pratiques sur le terrain afin d'en vérifier l'efficacité, notamment en cas de recrutement transfrontalier. Comme nous le soulignons au début de ce rapport, le Leadership Group on Responsible Recruitment publie une liste d'indicateurs dans un document intitulé « Metrics and Disclosure for the LGRR ». ⁹⁸ Nous recommandons, par ailleurs, aux investisseurs de vérifier comment les pratiques se concrétisent pour les titulaires de droits. Nous recommandons pour ce faire de chercher des éléments de preuve, par exemple, le remboursement des honoraires de recrutement aux travailleuses et travailleurs, ou encore, l'inclusion de leur opinion dans les dispositifs de contrôle.⁹⁹

D. Top-down approche dans l'engagement auprès des parties prenantes

S'agissant de la gestion par les entreprises des incidences de leur activité sur les droits humains, notamment des plus graves atteintes comme l'esclavage moderne, les entreprises adoptent globalement une approche « *top-down* », tous secteurs confondus. Elles écoutent rarement les communautés et les défenseuses et défenseurs des droits humains sur le terrain, surtout si ces derniers expriment des critiques sur l'activité des entreprises en question. Cette démarche pose problème et perturbe tous les stades de la procédure de diligence raisonnable relative aux droits humains, ainsi que la conception même des mécanismes de réclamation.

Dans un premier temps, notons que les entreprises dialoguent rarement de manière authentique avec les parties prenantes et les organisations de la société civile qui œuvrent sur le terrain pendant les

94. « Forced labour in the UK: 'I tried to escape ... they cut my finger off', Construction workers are particularly vulnerable to exploitation, from withheld wages to trafficking », Layli Foroudi, *The Financial Times* (juillet 2018), <https://www.ft.com/content/f7ae5cf8-8f94-11e8-b639-7680cedcc421>.

95. « Fair Recruitment », OIT <https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/lang-en/index.htm>.

96. Ibid.

97. Une étude récente de Know the Chain met au jour des résultats similaires : « Responsible Recruitment of Migrant Workers », Know the Chain (2021), <https://knowthechain.org/responsible-recruitment/>.

98. « Metrics and Disclosure for the LGRR », Leadership Group on Responsible Recruitment, https://www.ihrb.org/uploads/member-uploads/LGRR_Metrics_Disclosure_-_2020-2022.pdf.

99. Know the Chain, Responsible Recruitment of Migrant Workers, (2021), <https://knowthechain.org/responsible-recruitment/>; Rende Taylor, Lisa M, AM Soto Bernal, M Taylor, and J Basedow, Repayment of Recruitment Fees to Workers: 4 Emerging Best Practices, Issara Institute, (2021), https://44f2713d-a205-4701-bba3-8d419653b4b6.filesusr.com/ugd/5bf36e_78f519119d904e16b77ba4d37ba3d1ab.pdf

processus d'évaluation des risques. Dans un deuxième temps, rares sont les entreprises qui dialoguent sincèrement avec les parties prenantes lors de la conception de mesures préventives et d'atténuation. De plus, elles participent fréquemment à des initiatives multipartites, qui ne comprennent pas toutes des programmes de certification. Les initiatives multipartites ont également été critiquées pour « exclure significativement les titulaires de droits de leurs organes de gouvernance et de la mise en œuvre ». ¹⁰⁰ Le postulat des initiatives multipartites est que les organisations de la société civile apportent une supervision efficace et représentent les titulaires de droits. Malheureusement, « les règles de prise de décision et les pratiques, ainsi que les écarts de ressources et de capacités entre les organisations de la société civile et les autres parties prenantes, peuvent compromettre l'engagement de ces dernières en tant que partenaires efficaces et de même rang. » ¹⁰¹ Enfin, les entreprises n'intègrent quasiment jamais de titulaires de droits concernés (ni de porte-parole des travailleurs et travailleuses) dans l'élaboration et le fonctionnement des mécanismes de réclamation, ce qui met en cause leur légitimité et leur efficacité.

Notre analyse met en exergue le travail de sentinelle des organisations de la société civile et des défenseurs et défenseuses des droits humains, qui documentent, défendent et portent des actions en justice contre les entreprises, dont les activités directes ou celles de leur chaîne d'approvisionnement violent les droits humains. Grâce à ce travail, certaines entreprises répondent aux accusations d'esclavage moderne, mettent en place des politiques, programmes et processus adéquats afin de prévenir les incidences et d'atténuer les effets de leurs activités sur le terrain. De fait, et sans surprise, nous avons observé les bonnes pratiques les plus avancées, tous secteurs confondus, dans les pays où les organisations de la société civile ont joué un rôle actif dans la dénonciation des entreprises (ex. pays du Golfe pour le tourisme et la construction ; Bangladesh, Chine et Inde pour le textile) ou, pour les matières premières au sujet desquelles elles ont exercé la plus forte pression (huile de palme et cacao, p. ex.). Cela dit, les entreprises considèrent souvent le travail des organisations de la société civile comme un problème, plutôt que comme une opportunité d'amélioration, des valeurs à préserver ou protéger. Comme le précisent les principes directeurs des Nations Unies, les défenseurs et défenseuses des droits humains jouent un rôle stratégique de veille, d'avocats et avocates, de porte-parole des titulaires de droits spoliés. ¹⁰² Dans de trop nombreux dossiers, la société civile, les communautés, leurs porte-parole et les défenseurs et défenseuses des droits humains dénonçant les atteintes aux droits humains commises par les entreprises font face à des représailles et une répression, voient leur vie et leur liberté mises à mal, quand il ne s'agit pas de celles de leurs proches

« Le 20 septembre 2019, Mme Chhim Sithar, présidente du syndicat khmer Labour Rights Support Union of NagaWorld, première chaîne d'hôtels et de casinos au Cambodge a été licenciée en représailles à sa prise de parole au nom des 4 000 travailleuses et travailleurs du groupe NagaWorld, qui exigeaient de meilleures conditions de travail et une augmentation raisonnable des salaires. (...) Le groupe NagaWorld affiche un lourd historique de discrimination syndicale au titre desquelles des plaintes pour violation des conventions de base ont été déposées auprès de l'Organisation internationale du travail. L'OIT a ultérieurement émis des recommandations au gouvernement du Cambodge. Le licenciement de madame Chhim Sithar a déclenché la manifestation de centaines de travailleuses et travailleurs exigeant la réintégration immédiate de leur responsable, mais dans un premier temps, le groupe a refusé. Le 11 janvier 2020, madame Chhim Sithar a retrouvé son poste après que des milliers de travailleuses et travailleurs du groupe NagaWorld aient fait grève durant 48 heures. » ¹⁰³ Cette affaire, mentionnée dans le dernier rapport de l'Observatoire pour la protection des défenseurs des droits humains sur la situation au Cambodge, illustre la manière dont les entreprises considèrent l'engagement et le dialogue avec les défenseuses et défenseurs des droits humains : un problème, bien plus que des interlocutrices ou interlocuteurs stratégiques.

Lorsqu'elles s'engagent aux côtés de la société civile, les entreprises privilégient les organisations de la société civile internationales et d'autres organisations (comme l'OIT), plutôt que de dialoguer directement avec les titulaires de droits en question ou les organisations de terrain. Cet aspect témoigne une nouvelle fois de la démarche descendante adoptée en matière d'engagement auprès des parties prenantes externes. Les entreprises doivent s'impliquer auprès des titulaires de droit concernés sur le terrain et les consulter tout au long de leur processus de diligence raisonnable relative au respect des

100. « Not Fit-for-Purpose: The Grand Experiment of Multi-Stakeholder Initiatives in Corporate Accountability, Human Rights and Global Governance. Key insights », MSI Integrity (2020), <https://www.msi-integrity.org/not-fit-for-purpose/key-insights>.

101. « Not Fit-for-Purpose: The Grand Experiment of Multi-Stakeholder Initiatives in Corporate Accountability, Human Rights and Global Governance. Key insights », MSI Integrity (2020), <https://www.msi-integrity.org/not-fit-for-purpose/key-insights>.

102. Bureau du haut-commissariat aux droits de l'homme des Nations Unies, Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre du cadre de référence « Protéger, respecter et réparer » des Nations Unies (2011), Principes directeurs no. 18

103. « Down, but not out: Repression of human rights defenders in Cambodia », Observatory for the Protection of Human Rights Defenders (FIDH-OMCT), (2020), <https://www.fidh.org/en/issues/human-rights-defenders/report-cambodian-civil-society-faces-intensified-restrictions-and>.

droits humains, y compris pendant la rédaction des politiques et l'évaluation des risques d'esclavage moderne, l'élaboration des mesures de prévention des incidences et d'atténuation de leurs effets, ainsi que l'élaboration et la mise en œuvre des mécanismes de réclamation. Cette démarche doit inclure les personnes qui s'opposent fermement aux activités de l'entreprise. La société civile ne parle pas d'une voix unique. Les entreprises doivent savoir estimer cette diversité et les obstacles qui pavent la voie des défenseuses et défenseurs des droits humains. Nouer des relations de confiance via des canaux confidentiels de communication revêt une importance stratégique.

Le tableau que dresse notre étude met en lumière le manque manifeste d'engagement et de consultation authentique des titulaires de droits, défenseuses et défenseurs des droits humains, organisations de la société civile de terrain, et ce, dans tous les secteurs. La FIDH et ses organisations membres ont systématiquement attiré l'attention sur le rôle essentiel des défenseurs et défenseuses des droits humains et la vulnérabilité croissante qui est la leur face aux grands groupes.¹⁰⁴ Les investisseurs doivent par conséquent analyser soigneusement la manière dont les entreprises de leur portefeuille s'engagent et dialoguent avec les titulaires de droits en question sur le terrain dans les pays fortement exposés aux risques de travail forcé et de trafic d'êtres humains, et ce, à tous les stades de la procédure de diligence raisonnable. Cet engagement passe par le fait que les défenseuses et défenseurs des droits humains soient considérés comme des parties prenantes stratégiques afin de comprendre leurs inquiétudes et les incidences des activités des entreprises sur les droits humains. Les investisseurs doivent examiner les processus d'entreprises qui identifient, préviennent et atténuent les risques, et comment elles s'acquittent de leurs responsabilités en cas de non-respect des droits humains, réel ou supposé, dénoncé par les défenseurs.

E. Mesures préventives et d'atténuation reposant exclusivement sur les audits et les certifications

« L'absence de confiance engendre l'absence de confiance, les mauvaises intentions engendrent les mauvaises intentions. Chacun travaille contre l'autre, chacun entrave l'atteinte de l'objectif final et le grand perdant du processus global, c'est le personnel. Voilà à quoi ressemble le cycle d'audit, et tout le monde dans le secteur en a parfaitement conscience. »¹⁰⁵ Ces paroles expriment sans détour le problème que dénoncent les organisations de la société civile depuis des années à propos du système d'audit social que les entreprises mettent en place auprès de leurs fournisseurs pour gérer les risques liés aux droits humains. Les audits sociaux n'empêchent pas certaines incidences structurelles en matière de droits humains au niveau de la chaîne d'approvisionnement, comme l'esclavage moderne, le travail des enfants ou les discriminations. Ainsi, malgré 28 audits menés en 2017-2018 « par des clients et des cabinets d'auditeurs indépendants, conformément aux standards reconnus internationalement, dont SA8000, ICS, SMETA, SER, BSCI, et aux standards de notre clientèle, en soi exigeante »,¹⁰⁶ le groupe Top Glove a été accusé d'exploiter des migrantes et migrants dans ses usines, soupçonné de leur imposer un travail forcé et des heures supplémentaires, une servitude pour dettes, la retenue de salaires et la confiscation de passeports.¹⁰⁷

Les audits constituent également la base des dispositifs de certification qu'utilisent largement les entreprises. Pourtant, comme nous l'avons déjà mentionné dans ce rapport, ni les audits sociaux ni les dispositifs de certification ne sont structurés pour détecter ou gérer l'esclavage moderne sur le

104. La FIDH a publié plusieurs rapports qui comprennent des recommandations adressées aux entreprises en ce sens. Ces rapports ciblent les secteurs de l'exploitation minière et pétrolière et gazière, mais valent aussi pour ceux du tourisme, de la construction, du textile et de l'agroalimentaire : « Les droits humains, victimes de l'industrie minière et sidérurgique au Brésil » FIDH, Global and Justiça nos Trilhos, Brésil (2011), <https://www.fidh.org/fr/regions/ameriques/bresil/Les-droits-humains-victimes-de-> ; « The Human Cost of Oil: A Human Rights Impact Assessment on the Activities of Pacific Exploration & Production Corp. in Puerto Gaitan », FIDH, PASO, CCAJAR (2016), <https://www.fidh.org/en/region/americas/colombia/oil-extraction-in-colombia-report-reveals-the-human-and-environmental> ; « Pétrole en Afrique de l'Est : les communautés en danger », FIDH, FHRI (2020), <https://www.fidh.org/fr/regions/afrique/ouganda/petrole-en-afrique-de-l-est-les-communaut-es-en-danger>.

105. LeBaron, Lister et Dauvergne cite l'un des témoins « The new gatekeeper: Ethical audits as a mechanism of global value chain governance », A. Claire Cutler et Thomas Dietz, eds., *The Politics of Private Transnational Governance by Contract*, London and New York: Routledge, (2017), p. 109, https://www.researchgate.net/profile/Dauvergne-Peter/publication/323540489_Ethical_audits_as_a_mechanism_of_global_value_chain_governance/links/5a9af1afaca2721e3f301653/Ethical-audits-as-a-mechanism-of-global-value-chain-governance.pdf

106. « Clean Gloves, Dirty Practices: Debt Bondage in Malaysia's Rubber Glove Industry », Peter Bengtson, *The Diplomat* (novembre 2019), <https://thediplomat.com/2019/11/clean-gloves-dirty-practices-debt-bondage-in-malaysias-rubber-glove-industry/>

107. « NHS rubber gloves made in Malaysian factories linked with forced labour », Hannah Ellis-Petersen, *The Guardian*, (décembre 2018), <https://www.theguardian.com/global-development/2018/dec/09/nhs-rubber-gloves-made-in-malaysian-factories-accused-of-forced-labour>

terrain. La relation, qui lie les entreprises ou les fournisseurs en tant que clients aux cabinets d'audit en tant que prestataires de service, suffit à motiver ces derniers à ne pas mentionner les violations des droits humains : « Il existe désormais tout ce secteur économique de l'audit social, qui ne trouve rien si vous le payez pour vérifier et ne rien trouver. »¹⁰⁸ Certaines entreprises se détachent des certifications indépendantes pour créer leur certification maison.¹⁰⁹ Ces certifications maison reposent néanmoins sur des audits sociaux, dont nous savons qu'ils sont l'un des maillons faibles du système.¹¹⁰

Comme nous l'avons observé, les audits demeurent le recours privilégié des entreprises pour prévenir et atténuer les risques d'esclavage moderne, tous secteurs économiques confondus. Dans le secteur agroalimentaire et le textile, les entreprises se reposent également sur les dispositifs de certification pour gérer les risques sociaux et environnementaux liés à leurs matières premières. En effet, les entreprises divulguent rarement d'autres catégories de mesures, impliquant un dialogue authentique avec leurs fournisseurs, ainsi qu'une consultation et un engagement sincères auprès du personnel.

Il est donc primordial que les investisseurs ne se contentent pas des indicateurs limités aux dispositifs de certification ou aux audits sociaux pour analyser correctement les risques d'esclavage moderne dans les chaînes d'approvisionnement. D'une manière ou d'une autre, les certifications indépendantes, les certifications maison, les audits sociaux internes ou indépendants, bref, le système d'audit dans sa globalité souffre de graves limitations qui font douter de son efficacité. Il convient de s'assurer que les certifications et les audits ne sont pas les seules mesures mises en œuvre par les entreprises pour s'assurer du respect des droits humains tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

F. Pratiques d'achat et autres modèles économiques

Lorsqu'elles conçoivent les mesures préventives et d'atténuation visant à gérer les risques d'esclavage moderne au niveau de leur chaîne d'approvisionnement, les entreprises considèrent un peu rapidement que les causes structurelles de l'esclavage moderne se trouvent dans les pratiques négatives de leurs fournisseurs. En soi, les mesures mises en place par les entreprises visent à définir si leurs fournisseurs et sous-traitants respectent les obligations du droit du travail via des audits sociaux ou la certification de certaines matières premières très exposées aux risques. Cette approche s'appuie sur l'idée que l'esclavage moderne au niveau des chaînes d'approvisionnement repose exclusivement sur des fournisseurs, sous-traitants et modèles économiques peu scrupuleux qui exploitent le personnel. Ces parties prenantes ont certes leur part de responsabilité, mais personne ne peut ignorer que les grands groupes internationaux font partie intégrante des causes structurelles de ces violations des droits humains en se déchargeant de leurs responsabilités sur leur chaîne d'approvisionnement, au travers de leurs pratiques d'achat et de leurs processus économiques.

Si nous prenons l'exemple du secteur du tourisme, les groupes hôteliers externalisent de plus en plus certaines de leurs prestations, comme l'entretien, afin de réduire leurs coûts. Ce stratagème ne réduit ni le volume de travail ni la pression subie par le personnel,¹¹¹ qui travaille alors à l'heure via des agences de placement pour un salaire très bas et dans une grande précarité contractuelle. Ce type de situation est un terreau fertile pour l'esclavage moderne, dont les agences de recrutement ne portent pas seules la responsabilité. Les groupes hôteliers devraient assumer leur part.

Le même constat s'applique aux autres secteurs. Dans l'industrie du textile, « les prix d'achat très bas et les délais de fabrication toujours plus courts sont assortis de prévisions peu fiables, de sanctions déloyales et de mauvaises conditions de paiement, qui exacerbent les risques d'atteintes aux conditions

108. LeBaron, Lister et Dauvergne cite Aidan McQuade de Anti-Slavery International, dans « The new gatekeeper: Ethical audits as a mechanism of global value chain governance »

109. Sophie Turner (Leigh day), Ethical Certifications: can we really trust them?, Lexology , août 2020, <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=40122181-e603-41e6-aaf0-d2a20ec50964>

110. « The Global Business of Forced Labour: Report of Findings », Genevieve LeBaron, Sheffield Political and Economic Research Institute (SPERI), University of Sheffield (2018), p. 48, <http://globalbusinessofforcedlabour.ac.uk/wp-content/uploads/2018/05/Report-of-Findings-Global-Business-of-Forced-Labour.pdf> ; « Beyond Social Auditing », BHRR <https://www.business-humanrights.org/en/big-issues/labour-rights/beyond-social-auditing>.

111. « Beyond compliance in the hotel sector: A review of UK Modern Slavery Act statement », p. 10, Minderoo Foundation's Walk Free Initiative, WikiRate, Business & Human Rights Resource Centre, Australian National University ; cf. les travaux de l'association espagnole des femmes de chambre « Las Kellys » <https://laskellys.wordpress.com/quienes-somos>.

de travail dans les usines. »¹¹² Dans l'industrie agroalimentaire, les contrats de courte durée et les prix bas ou volatils des matières premières mettent la pression sur les fournisseurs pour qu'ils réduisent encore leurs coûts.¹¹³ Dans le secteur de la construction, enfin, les marges extrêmement réduites des entrepreneurs et des sous-traitants, ainsi que le système de paiement selon lequel les entrepreneurs ne sont pas obligés de payer leurs propres sous-traitants avant d'avoir reçu le paiement de leur client, accroissent les risques d'esclavage moderne.¹¹⁴

Par conséquent, la gestion correcte des risques d'esclavage moderne impose aux entreprises d'**étudier d'abord en quoi leurs propres pratiques d'achat ou modèles économiques constituent des facteurs aggravants, puis de mettre en place les mesures correctives**. La boucle est bouclée de l'approche descendante qu'utilisent les entreprises pour gérer l'esclavage moderne et d'autres graves atteintes aux droits humains.

Nous avons eu l'occasion d'observer quelques exemples d'entreprises des secteurs agroalimentaire et textile qui tentaient de comprendre les incidences de leurs processus d'achat, mais ces exemples demeurent trop rares et manifestement insuffisants. Ces exemples sont encore plus exceptionnels dans les industries de la construction et du tourisme. Nous recommandons vivement aux investisseurs d'analyser si les entreprises de leur portefeuille disposent d'un processus d'évaluation de leurs procédures et pratiques internes susceptibles de favoriser le travail forcé et le trafic d'êtres humains au niveau de leur chaîne d'approvisionnement, et qui inclurait une évaluation de leurs propres pratiques et politiques d'achat.¹¹⁵ Les investisseurs devraient, en outre, vérifier si ces entreprises ont mis en œuvre des mesures pour gérer ces pratiques et si elles les ont associées à la prévention ou à l'atténuation des risques d'esclavage moderne dans leurs activités et au niveau de leur chaîne d'approvisionnement.

G. Absence de voies de recours appropriées et efficaces

La FIDH a fréquemment souligné l'absence de responsabilités en matière d'atteintes aux droits humains commises par les entreprises et l'impossibilité pour les victimes d'accéder à la justice et à des voies de recours appropriées et efficaces.¹¹⁶ Cette étude sectorielle met en lumière le fait que les mécanismes de réclamation mis en place par les entreprises ne sont globalement pas conçus en ce sens, à savoir pour gérer les accusations de violation des droits humains. Ils sont, de plus, rarement accessibles à l'ensemble des titulaires de droits sur les sites d'activité et au niveau de la chaîne d'approvisionnement des entreprises. Enfin, la plus grande opacité règne sur les accusations collectées par ces systèmes, tous secteurs économiques confondus.

Les secteurs agroalimentaires et textile comptent quelques entreprises relativement engagées aux côtés des parties prenantes lorsqu'elles répondent publiquement à des accusations d'atteintes aux droits humains sur leurs sites d'activité et au niveau de leur chaîne d'approvisionnement. Mais, dans l'ensemble, les entreprises se protègent derrière les structures-écrans de leur chaîne d'approvisionnement en se défendant de commettre des atteintes aux droits humains. Elles reconnaissent tout juste être « en lien direct » avec elles,¹¹⁷ et ne participent donc pas aux dédommagements des titulaires de droits (ni n'usent de leur influence en ce sens).

112. « Paying for a Bus Ticket and Expecting to Fly. How Apparel Brand Purchasing Practices Drive Labor Abuses », HRW (2019), <https://www.hrw.org/report/2019/04/23/paying-bus-ticket-and-expecting-fly/how-apparel-brand-purchasing-practices-drive> ; Ethical Trading Initiative, « Company purchasing practices », <https://www.ethicaltrade.org/issues/company-purchasing-practices>.

113. « Shining a Spotlight: A critical assessment of food and beverage companies' delivery of sustainability commitments », Oxfam (2021), <https://policy-practice.oxfam.org/resources/shining-a-spotlight-a-critical-assessment-of-food-and-beverage-companies-delive-621163> ; « From risk to resilience: A good practice guide for food retailers addressing human rights in their supply chains », Oxfam (2020), <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/621029/dp-from-risk-to-resilience-210720-en.pdf;jsessionid=7DCFD09CF0C59B6ABAC5244E18F2BB48?sequence=1>.

114. « Investor Snapshot: Forced Labor in the Construction Sector », Know the Chain ; « Building a fairer system: tackling modern slavery in construction supply chains » ; « Construction and the Modern Slavery Act: Tackling exploitation in the UK. », CIOB

115. Certains indicateurs figurent dans les méthodologies suivantes : « Benchmark Methodology Food and Beverage » « Benchmark Methodology Apparel and Footwear » « Subset of Indicators » Know the Chain ; « Methodology for the Agricultural Products, Apparel and Extractives industries », Corporate Human Rights Benchmark (2020) ; « Decent Work Toolkit », UN Global Compact (2019), <https://www.unglobalcompact.org/take-action/sustainableprocurement> ; « Shining a Spotlight: A critical assessment of food and beverage companies », Oxfam ; « Guide to buying responsibly », Ethical Trading Initiative (2017), <https://www.ethicaltrade.org/resources/guide-to-buying-responsibly>.

116. « A Matter of Justice: How European Legislation Can Make a Difference Experiences and views from around the world on how to establish meaningful EU rules on corporate accountability », FIDH (décembre 2020), p 40, <https://www.fidh.org/en/issues/human-rights-defenders/eu-due-diligence-legislation-organisations-affected-by-european>.

117. Cf note de pied de page no.40, ci-dessus.

Ces mécanismes n'ayant pas été élaborés pour offrir des voies de recours appropriées et efficaces, nous incitons les investisseurs à réclamer une réglementation qui garantisse aux victimes l'accès à la justice et aux voies de recours en cas de violations commises par les entreprises via un mécanisme judiciaire relevant de l'État.¹¹⁸ Comme l'a démontré le Grant & Eisenhofer ESG Institute dans son mémoire à propos de l'affaire *Nestlé USA c/Doe I*, il est de l'intérêt des investisseurs de disposer d'un système juridique solide et protecteur des titulaires de droits qui demande des comptes aux entreprises en matière d'atteintes aux droits humains commises sur les sites d'activité et au niveau de la chaîne d'approvisionnement.¹¹⁹

Cependant, même le recours aux tribunaux et autres mécanismes non judiciaires relevant de l'État complexifie la procédure pour les victimes, au point d'exclure tout espoir de recours réel. L'une des clés pour lever ces obstacles réside dans l'attitude des entreprises face aux accusations. Les dossiers Thammakaset déposés contre les défenseurs et défenseuses des droits humains, travailleuses et travailleurs en Thaïlande, qu'a dénoncés la FIDH, illustrent sans équivoque ce type d'obstacles. Depuis 2016, « l'entreprise de volailles thaïlandaise Thammakaset Co. Ltd. a déposé 39 plaintes pour diffamation devant les tribunaux pénaux et civils à l'encontre de 23 prévenus, dont des défenseurs et défenseuses des droits humains, des travailleuses, travailleurs et journalistes. Les accusations de diffamation portaient sur la documentation, la communication et le plaidoyer des prévenus à propos de violations présumées du droit du travail qu'aurait commises Thammakaset. Outre les dossiers détaillés plus haut, Thammakaset a déposé un nombre inconnu de plaintes au commissariat de police contre d'autres individus. »¹²⁰ Les entreprises ont de plus en plus recours à ce genre de stratégie, appelée poursuites-bâillons, à l'encontre des organisations de la société civile, des défenseurs et défenseuses des droits humains et des titulaires de droits, dans le but de les réduire au silence.¹²¹

L'analyse des entreprises en portefeuille passe donc par l'examen attentif de la réponse qu'apportent les entreprises aux accusations portées devant les tribunaux d'atteintes aux droits humains commises sur leurs sites d'activité ou au niveau de leur chaîne d'approvisionnement. Il est important d'observer si les entreprises coopèrent de bonne foi avec le système judiciaire ou si elles multiplient les obstacles pour freiner les victimes, en particulier en ayant recours aux poursuites-bâillons, en dissimulant des preuves, en faisant obstacle à leur accès ou en faisant pression sur les communautés.

118. « A Matter of Justice: How European Legislation Can Make a Difference Experiences and views from around the world on how to establish meaningful EU rules on corporate accountability » (décembre 2020), p. 40-41, https://www.fidh.org/IMG/pdf/loi_vigi763angweb.pdf.

119. Brief of Grant & Eisenhofer ESG Institute, mémoire Amicus Curiae en soutien à la partie demanderesse, *Nestlé USA v. Doe I*, Cour suprême des États-Unis, p. 23, https://www.supremecourt.gov/DocketPDF/19/19-416/158409/20201021150400149_40231%20pdf%20Layfield.pdf.

120. « Thailand: Thammakaset Watch », FIDH (février 2020), <https://www.fidh.org/en/issues/human-rights-defenders/thailand-thammakaset-watch>.

121. « Strategic lawsuits against public participation (SLAPPs) are on the rise, while resistance around the world mounts », BHRRC (juin 2020), <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/strategic-lawsuits-against-public-participation-slapps-are-on-the-rise-while-resistance-around-the-world-mounts>.

Conclusion

Les conclusions de notre étude confirment ce que dénonce la FIDH depuis des années, à savoir qu'un abîme sépare les politiques des pratiques relatives aux droits humains dans les entreprises. Les titulaires de droits sur le terrain vivent une réalité à mille lieues des engagements politiques des entreprises en matière de droits humains. Ces dernières utilisent, par ailleurs, des structures de modèle économique et de chaîne d'approvisionnement complexes pour s'exonérer de leurs responsabilités quant aux atteintes aux droits humains commises dans leurs filiales, franchises et au niveau de leur chaîne d'approvisionnement. Par conséquent, nous préconisons aux investisseurs qui souhaitent respecter leur engagement responsable en faveur des droits humains de prendre en considération les recommandations suivantes :

- > Les indicateurs sociaux et relatifs aux droits humains d'analyse des entreprises en portefeuille ne devraient pas se contenter de déterminer si les entreprises se sont dotées de politiques relatives aux droits humains, de codes de conduite applicables aux fournisseurs et autres engagements afférents aux droits humains. Les investisseurs doivent **évaluer l'adéquation entre politiques et pratiques**.
- > Les investisseurs devraient analyser l'applicabilité des engagements en faveur des droits humains que prennent les entreprises, ainsi que l'efficacité de leur procédure de diligence raisonnable en la matière, et comparer leur champ d'application au modèle économique, à la structure de la chaîne d'approvisionnement, ainsi qu'aux emplacements géographiques des activités et des fournisseurs de ces entreprises.
- > L'étude des mesures mises en place par les entreprises en faveur des droits humains ne devrait pas se limiter à la recherche des pratiques *top-down*, comme la certification des matières premières ou les systèmes d'audit social de leurs fournisseurs. Les investisseurs devraient d'abord examiner si les entreprises réfléchissent à leurs pratiques d'achat et à leurs procédures commerciales, d'une part, et à la manière dont celles-ci affectent le droit du travail dans la chaîne d'approvisionnement, d'autre part, avant de vérifier si elles ont pris des mesures correctrices. Il convient de recourir également à des **indicateurs sur la présence de programmes ou de processus, qui repose sur la collaboration avec les fournisseurs et les titulaires de droits sur le terrain afin de trouver des solutions plus efficaces, participatives et durables**. Ces mesures varieront selon les atteintes (droit foncier, discrimination sexiste, esclavage moderne, travail des enfants, etc.). Leur élaboration doit reposer sur un dialogue inclusif et authentique avec les titulaires de droits en question et les organisations de la société civile œuvrant sur le terrain.
- > En cas d'infraction aux droits humains commise en entreprise, **l'accès à la justice** demeure l'un des principaux enjeux auxquels sont confrontées les victimes. Si les victimes ont recours aux mécanismes de réclamation judiciaires et autres mécanismes de réclamation relevant de l'État, nous recommandons aux investisseurs d'analyser si les entreprises cherchent à entraver les actions des victimes, notamment par le biais de poursuites-bâillons, à dissimuler les preuves ou à faire obstacle à leur accès, ou encore, à faire pression sur les communautés.
- > **Les organisations de la société civile, les organisations non gouvernementales et les défenseurs et défenseuses des droits humains, qui documentent, analysent, dénoncent et affrontent les entreprises, dont les activités violent les droits humains, jouent un rôle essentiel**. Nous préconisons aux investisseurs de vérifier si les entreprises de leur portefeuille collaborent sincèrement avec ces parties prenantes, en particulier celles qui œuvrent sur le terrain ou expriment leurs critiques face aux activités de l'entreprise, pendant les processus d'évaluation des risques liés aux droits humains et les procédures de diligence raisonnable afférente. Nous recommandons, par ailleurs, aux investisseurs d'inclure des indicateurs dans leur méthodologie afin d'évaluer le degré de respect que portent les entreprises aux défenseurs et défenseuses des droits humains, ou inversement leur implication directe ou indirecte dans des représailles, répressions et violences à leur encontre.

UBS Optimus
Foundation



Cette publication bénéficie du soutien généreux de l'initiative Moving the market, un projet de Freedom Fund, Humanity United et UBS Optimus Foundation. Le contenu de cette publication relève de la seule responsabilité de la FIDH et ne peut en aucun cas refléter les opinions de Freedom Fund, Humanity United et UBS Optimus Foundation.

Gardons les yeux ouverts

fidh

Établir les faits - Des missions d'enquête et d'observation judiciaire

Soutenir la société civile - Des programmes de formation et d'échanges

Mobiliser la communauté des États - Un lobbying permanent auprès des instances gouvernementales

Informier et dénoncer - La mobilisation de l'opinion publique

Pour la FIDH, la transformation des sociétés est d'abord du ressort des acteurs locaux.

La Fédération internationale pour les droits humains agit aux niveaux régional, national et international en soutien de ses organisations membres et partenaires pour remédier aux situations de violations des droits humains et consolider les processus de démocratisation. Son action s'adresse aux États et aux autres détenteurs de pouvoir, comme les groupes d'opposition armés et les entreprises multinationales.

Les principaux bénéficiaires sont les organisations nationales de défense des droits humains membres du Mouvement et, par leur intermédiaire, les victimes des violations des droits humains. La FIDH a également élargi son champ d'action à des organisations partenaires locales et développe des alliances avec d'autres acteurs des changements.

Directrice de la publication :

Alice Mogwe

Rédactrice

en cheffe :

Éléonore Morel

Autrice :

Ana Perez Adroher

Coordination:

Maddalena Neglia,

Ana Pérez Adroher

Design:

FIDH/CB

fidh

CONTACT

FIDH

17, passage de la Main d'Or

75011 Paris - France

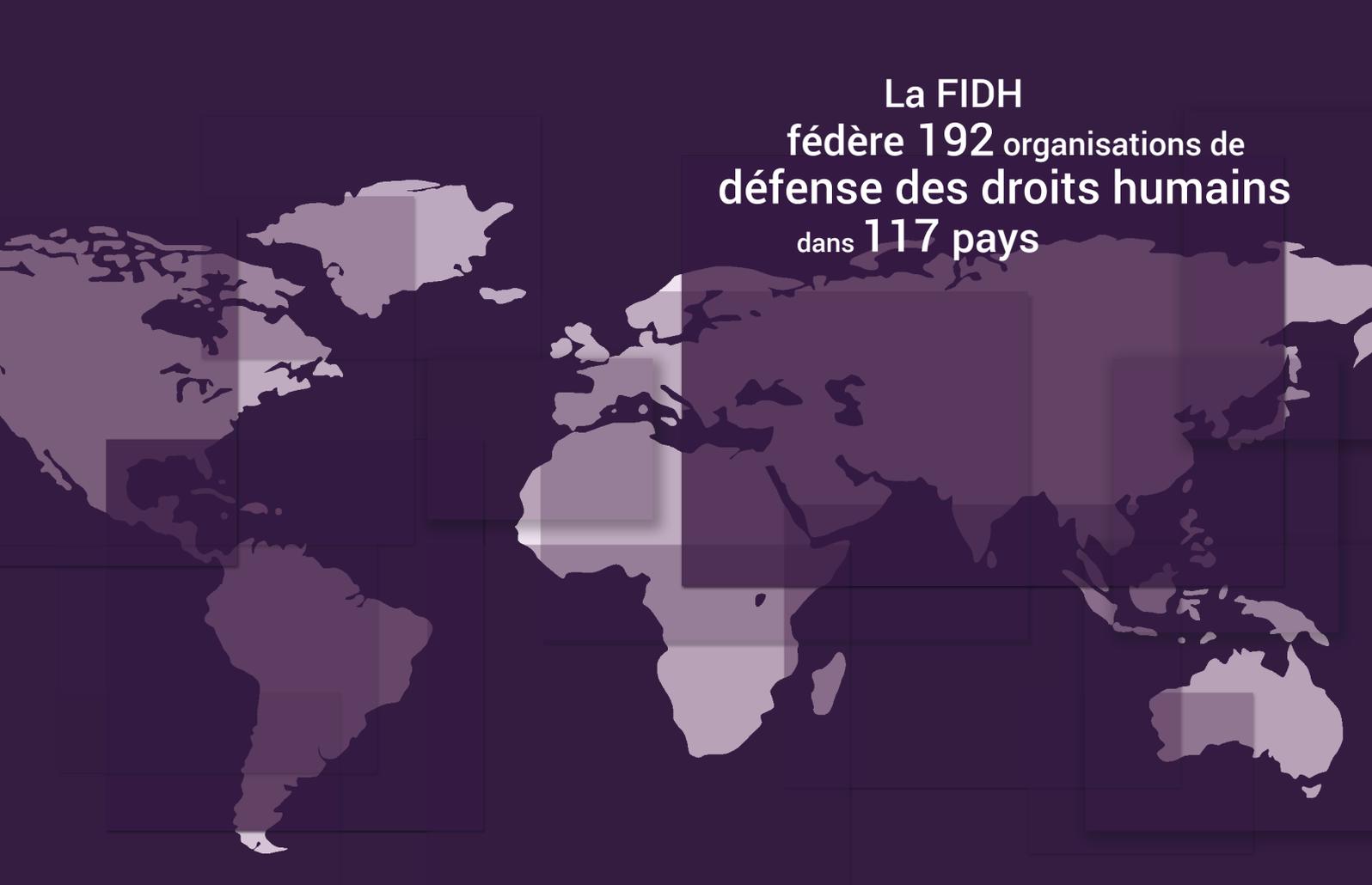
Tel: (33-1) 43 55 25 18

www.fidh.org

Twitter: @fidh_en / fidh_fr / fidh_es

Facebook:

<https://www.facebook.com/FIDH.HumanRights/>



La FIDH
fédère 192 organisations de
défense des droits humains
dans 117 pays

fidh

CE QU'IL FAUT SAVOIR

La FIDH agit pour la protection des victimes de violations des droits humains, la prévention de ces violations et la poursuite de leurs auteurs.

Une vocation généraliste

La FIDH agit concrètement pour le respect de tous les droits énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme – les droits civils et politiques comme les droits économiques, sociaux et culturels.

Un mouvement universel

Créée en 1922, la FIDH fédère aujourd'hui 192 organisations nationales dans 117 pays. Elle coordonne et soutient leurs actions et leur apporte un relais au niveau international.

Une exigence d'indépendance

La FIDH, à l'instar des ligues qui la composent, est non partisane, non confessionnelle et indépendante de tout gouvernement.