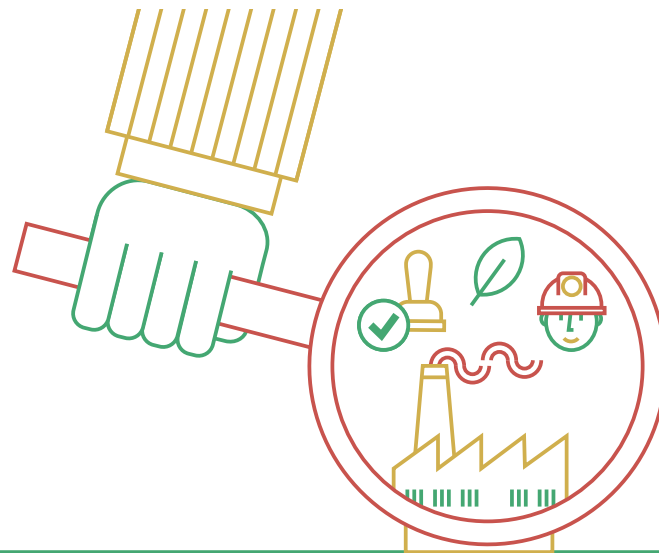


Certifications, audits sociaux et outils de gestion des fournisseurs : Quel rôle jouent-ils dans la diligence raisonnable des entreprises en matière de droits de l'homme ?



Dans le cadre de leur stratégie de responsabilité sociétale, les entreprises recourent de plus en plus, sur une base volontaire, à des initiatives de durabilité telles que des certifications, des audits sociaux ou des outils de gestion des fournisseurs. Les présentes questions et réponses expliquent **le rôle et les limites de ces initiatives de durabilité dans la diligence raisonnable des**

entreprises en matière de droits de l'homme¹. En s'appuyant sur les **Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme**² (UN Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGP), elles proposent une vue d'ensemble des points essentiels à prendre en compte lors de la mise en œuvre de telles initiatives.

- 1 La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme est une approche systématique de la gestion des risques et des incidences relatifs aux droits de l'homme. Pour plus d'informations, consultez le [guide pratique pour les entreprises de focusright](#).
- 2 Ces principes font également partie des [Principes directeurs pour les entreprises multinationales de l'OCDE](#), qui couvrent une vaste palette de sujets liés à la conduite responsable des entreprises. Les principes de l'OCDE encouragent les entreprises à contribuer au progrès économique, environnemental et social ainsi qu'à minimiser les incidences négatives pouvant être associées à leurs opérations, produits et services.

Contenu

1. Que sont les initiatives volontaires de durabilité et quels types de services proposent-elles ?
 2. Devons-nous tout de même mettre en œuvre la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme si nous recourons à des initiatives de durabilité ?
 3. Quelles sont les limites des initiatives de durabilité dans la mise en œuvre de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ?
 4. Comment les initiatives de durabilité peuvent-elles contribuer à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ?
 5. Comment les audits sociaux peuvent-ils contribuer à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ?
 6. Comment les certifications et labels de durabilité peuvent-ils contribuer à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ?
 7. Quels éléments faut-il prendre en compte pour que les outils de gestion des fournisseurs aient une incidence positive durable ?
- ③ Questions directrices pour évaluer la contribution et les limites des initiatives de durabilité dans le cadre de votre diligence raisonnable en matière de droits de l'homme

1. Que sont les initiatives volontaires de durabilité et quels types de services proposent-elles ?

Alors que de plus en plus d'entreprises se penchent sur des sujets liés à la conduite responsable des affaires, nombre d'initiatives de durabilité ont vu le jour afin de soutenir leurs efforts. Ces initiatives ont un **objectif commun : fournir des outils et un soutien aux entreprises pour identifier et gérer les questions sociales et environnementales** dans leur chaîne de valeur (principalement en amont).

Une **vue d'ensemble/classification des initiatives de durabilité figure** sur la [ITC Standards Map](#) et sur le [Standards Compass](#) du Business & Human Rights Helpdesk destiné aux entreprises.

Les initiatives, qui adoptent différentes approches pour atteindre cet objectif, proposent une palette de services :

Palette de services proposés

Exemples de prestataires/d'organisations (liste non exhaustive)

Social standards/audit methodologies

Amfori Business Social Compliance Initiative (BSCI), Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA), SA8000

Certifications/labels de durabilité

Fairtrade³, Global Organic Textile Standard (GOTS), Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO)

³ Une analyse approfondie de la contribution de Fairtrade à la HRDD a été menée par van Baar, A. & Knoote, F. (2022) : A Fair Price for Human Rights Due Diligence. Bonn : Fairtrade International/Amsterdam : Vrije Universiteit Amsterdam (en anglais).

Palette de services proposés

**Exemples de prestataires/d'organisations
(liste non exhaustive)**

Outils de gestion/d'évaluation des fournisseurs en matière de durabilité

Sedex, Intertek Inlight™, EcoVadis

Fournisseurs de données sur les risques en matière de durabilité

Maplecroft, Reprisk, IntegrityNext

Échange de connaissances, collaboration sectorielle et soutien dans les pays producteurs (mise en œuvre de projets conjoints, p. ex.)

Fair Wear Foundation, Fairtrade, International Code of Conduct Association (ICoCA), Partnership for Sustainable Textiles

Généralement, les prestataires et organisations à l'origine des initiatives de durabilité proposent plusieurs des services listés ci-dessus, parmi lesquels les entreprises peuvent choisir ce qui leur convient. Dans le cadre de leur diligence raisonnable en matière de droits

de l'homme, de la conduite responsable de leurs affaires ou de la gestion responsable de leur chaîne d'approvisionnement, beaucoup d'entreprises mettent en œuvre plusieurs initiatives, en fonction de leur exposition aux risques.

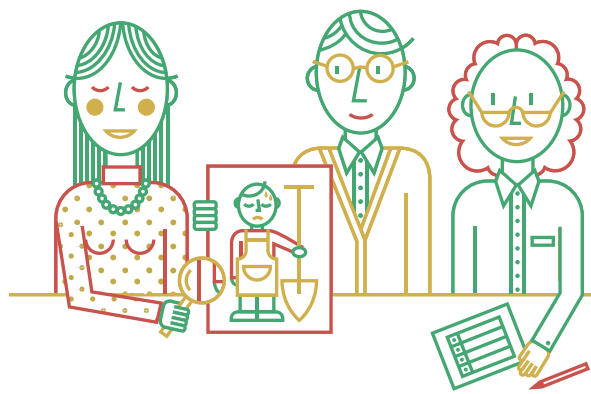
2. Devons-nous tout de même mettre en œuvre la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme si nous recourons à des initiatives de durabilité ?

Oui : les initiatives volontaires de durabilité et la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme sont deux choses différentes. **La responsabilité du respect des droits de l'homme incombe toujours à l'entreprise elle-même ; elle ne peut être externalisée ou assumée par des initiatives externes de durabilité** telles que des certifications, des audits sociaux ou des outils de gestion des fournisseurs. Par consé-

quent, mettre en œuvre de telles initiatives ne signifie pas automatiquement mettre en œuvre la diligence raisonnable ni se conformer aux lois correspondantes. Les initiatives de durabilité peuvent néanmoins constituer d'importantes pièces du puzzle dans cet ensemble de politiques, processus et mesures qui forment la diligence raisonnable d'une entreprise (voir [question 4](#)).

3. Quelles sont les limites des initiatives de durabilité dans la mise en œuvre de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ?

Pour respecter les UNGP, la diligence raisonnable d'une entreprise doit veiller à quelques principes clés. La diligence raisonnable est un système de gestion continu qui transpose dans les activités quotidiennes d'une entreprise la responsabilité qui lui incombe de respecter les droits de l'homme. Adaptée à chaque entreprise et à son contexte opérationnel, **la diligence raisonnable est mise en œuvre différemment d'une entreprise à l'autre**, en fonction du modèle économique, de la structure de la gouvernance et de la chaîne de valeur. Essayer de la mettre en œuvre au travers d'initiatives de durabilité externes et standardisées, qui se limitent à un objectif et un champ d'application prédéfinis, contrevient à l'approche globale et propre à l'entreprise préconisée par les UNGP. Voici quelques-unes des principales limites de ces initiatives en regard des principes fondamentaux de la diligence raisonnable :



	Principes fondamentaux de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme	Limites typiques des initiatives de durabilité⁴
Prise en considération des droits de l'homme et des droits du travail	Prise en considération des droits de l'homme reconnus internationalement, au moins de ceux qui figurent dans la Charte internationale des droits de l'homme et dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail .	Champ thématique généralement limité à certains droits de l'homme ou du travail prédéfinis, sans prise en considération de tous les droits de l'homme reconnus internationalement qui sont pertinents pour l'entreprise ; ou alors, méthodologie inadaptée pour identifier les incidences négatives sur ces droits.
Champ d'application relatif aux personnes	Prise en considération des risques et des incidences sur tous les groupes de personnes potentiellement concernées, même si ces personnes n'ont aucun lien formel avec l'entreprise (communautés voisines, utilisateurs finaux, personnes concernées par les processus de fin de vie, p. ex.).	Champ d'application souvent limité au personnel de l'entreprise ou du fournisseur (travailleurs formels), p. ex. lors d'audits sociaux. Généralement, pas de prise en considération de toutes les personnes potentiellement concernées (personnel sous-traitant, travailleurs informels, communautés voisines, p. ex.).
Incidences potentielles versus réelles	Prise en considération des incidences à la fois potentielles (risques) et réelles qui peuvent survenir, en général ou dans des contextes spécifiques, et prise de mesures préventives pour éviter que les risques ne se matérialisent.	Souvent, accent mis sur l'identification et la correction d'incidences réelles, sans prise en considération des incidences potentielles (risques) qui doivent être évitées. Des méthodologies permettant d'identifier les risques liés au secteur ou au contexte, telles que l'intégration plus large de parties prenantes ou des recherches approfondies, ne font pas toujours partie des approches adoptées par les initiatives.
Méthodologie	Informations recueillies en consultant des experts du sujet concerné et des groupes de personnes potentiellement concernées (ayants droit) ainsi que d'autres parties prenantes concernées.	Pour certaines initiatives, informations issues de communications écrites ou de documents transmis par les fournisseurs (y compris des auto-déclarations), ou d'un certain nombre de brefs entretiens (avec la direction ou les travailleurs, p. ex.) ; manque d'intégration concrète de personnes potentiellement concernées ou d'autres parties prenantes, telles que des experts.

⁴ Les limites réelles d'une initiative particulière en regard des exigences des UNGP dépendent des caractéristiques de cette initiative et doivent être évaluées au cas par cas. Certaines initiatives sont flexibles ; leur champ d'application peut être adapté aux besoins de l'entreprise.

Champ d'application de la chaîne de valeur

Principes fondamentaux de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme

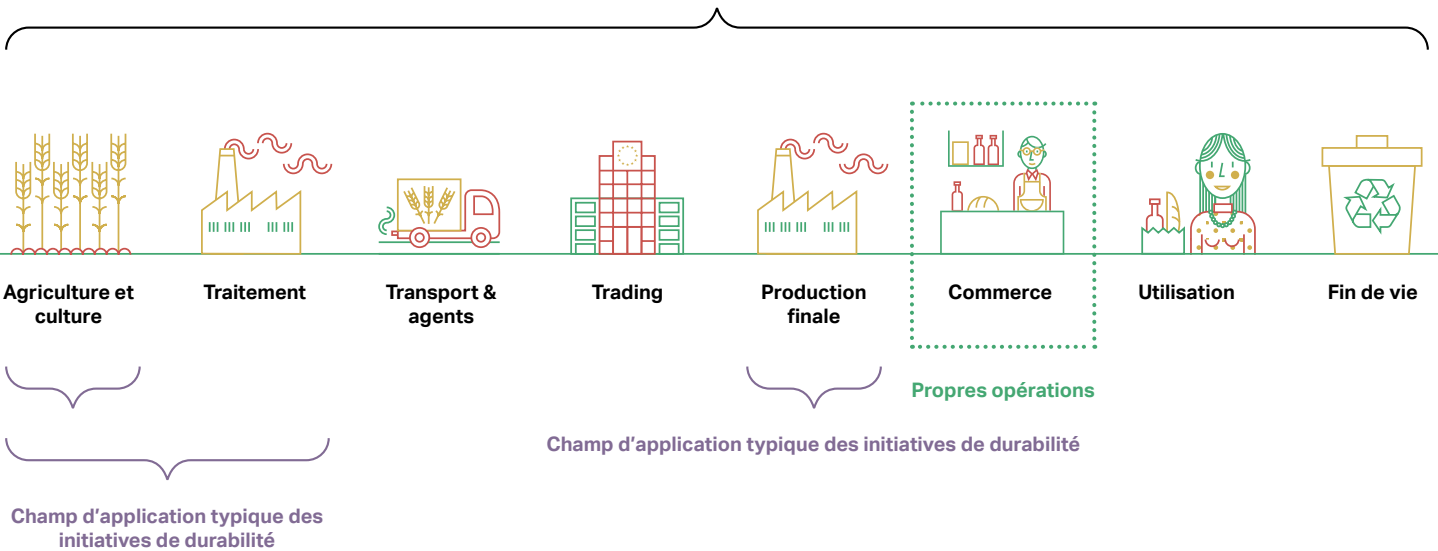
Prise en considération des risques et incidences engendrés ou accentués par les activités de l'entreprise ou directement liés aux opérations, aux produits ou aux services relatifs à ses relations commerciales tout au long de la chaîne de valeur (opérations propres comprises).

Limites typiques des initiatives de durabilité

Généralement, absence de prise en considération des risques et incidences liés aux activités de l'entreprise elle-même/à la consommation de ses produits et services (aval de la chaîne de valeur). La plupart des initiatives se limitent à quelques étapes choisies en amont de la chaîne de valeur, p. ex. des usines ou sites de production spécifiques. Les étapes intermédiaires de la chaîne de valeur, telles que le transport et la logistique, sont généralement exclues.

Différence dans les éléments de la chaîne de valeur couverts

Champ d'application requis pour la diligence raisonnable



4. Comment les initiatives de durabilité peuvent-elles contribuer à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ?

La mise en œuvre de la diligence raisonnable implique les éléments clés suivants : 1) adopter une déclaration de principe ; 2) évaluer les risques et les incidences en matière de droits de l'homme ; 3) prendre des mesures pour traiter les risques identifiés ; 4) inclure les droits de l'homme dans les différents processus et fonctions de l'organisation ; 5) suivre et communiquer les progrès et 6) donner accès à des mécanismes de réclamation et des voies de recours aux personnes affectées.

Certains de ces éléments peuvent être appuyés, mais pas remplacés, par des initiatives de durabilité externes : celles-ci peuvent donc faire partie de la boîte à outils utilisée par l'entreprise pour mettre en œuvre la diligence raisonnable.

Le graphique suivant donne une vue d'ensemble des éléments de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ainsi que des exemples de la manière dont les initiatives de durabilité peuvent y contribuer :

Exemples des contributions des initiatives de durabilité aux éléments clés de la diligence raisonnable



Si les initiatives de durabilité peuvent contribuer à chacun des éléments de la diligence raisonnable, **le point d'entrée recommandé pour leur application est la définition des mesures fondées sur les risques**. Il s'agit de mesures à mettre en place afin de parer aux incidences négatives sur les personnes concernées aux étapes prioritaires de la chaîne de valeur. Ces mesures sont définies sur la base d'une évaluation

systematique des risques et incidences de l'entreprise en matière de droits de l'homme tout au long de la chaîne de valeur ainsi que sur la mise en exergue des thématiques les plus importantes selon leur ordre de priorité⁵. L'évaluation des risques donne une vue d'ensemble des questions liées aux droits de l'homme qui peuvent se poser aux différentes étapes de la chaîne de valeur

⁵ Lors de l'évaluation du degré de gravité des incidences (potentielles et réelles) identifiées, l'accent est mis sur les risques encourus par les personnes et non par l'entreprise elle-même.

ainsi que des groupes de personnes les plus exposées aux incidences négatives. Vous avez besoin de ces informations pour sélectionner l'initiative de durabilité la mieux adaptée pour gérer les risques et incidences

spécifiques à votre entreprise. Ainsi, **les initiatives de durabilité peuvent vous aider dans la gestion, le suivi et la communication de certains risques préalablement identifiés en matière de droits de l'homme.**

Exemple:

Base – évaluation des risques :

Dans le cadre de sa diligence raisonnable, l'entreprise a effectué une analyse des risques, conformément aux exigences des UNGP, et relevé les principales questions concernant les droits de l'homme. Elle identifie comme prioritaire la question du revenu vital dans la production agricole, au tout début de la chaîne de valeur.

Mesure 1 :

Parmi ses mesures fondées sur les risques, l'entreprise décide de mener des audits sociaux sur des sites de production agricole, afin d'évaluer et suivre de manière plus approfondie la question du revenu vital aux endroits prioritaires (à haut risque).

Mesure 2 :

En outre, l'entreprise collabore avec une organisation locale experte de la question et du contexte afin de prendre des mesures visant à assurer aux agriculteurs le revenu vital – les audits sociaux ayant révélé qu'ils percevaient un revenu inférieur à celui-ci.

5. Comment les audits sociaux peuvent-ils contribuer à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ?

Souvent, les entreprises utilisent les audits sociaux comme outil d'identification et d'amélioration des incidences négatives liées à certains droits de l'homme et du travail, à l'interne ou à des étapes spécifiques en amont de la chaîne de valeur. Certaines initiatives d'audits sociaux (pas toutes) proposent une certification ou un label lorsque le résultat de l'audit est suffisant (voir [question 6](#)).

Les entreprises qui mettent en place des audits sociaux dans le cadre de leur diligence raisonnable doivent être conscientes que cette approche ne fournit **qu'une image instantanée de la situation sur le site évalué et qu'elle ne peut garantir le respect des droits de l'homme**, en particulier sur la durée. Des drames tels que [l'effondrement de l'immeuble du Rana Plaza au Bangladesh](#) ou [l'incendie de l'usine textile Ali Enterprises au Pakistan](#) se sont produits peu après la conduite d'audits sociaux qui n'avaient révélé aucun risque en matière de sécurité.

Certaines opportunités et limites de l'audit social en tant qu'outil pour la diligence raisonnable sont présentées dans la liste suivante :

Qu'est-ce qu'un audit social ?

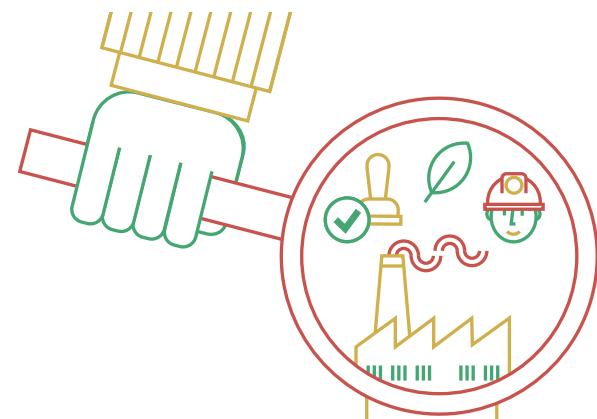
Un audit social est une procédure formelle d'investigation visant à évaluer et rendre compte de la conformité d'une entreprise avec certains droits du travail/de l'homme. Il est généralement conduit par un tiers et inclut une visite sur place, un examen des documents et un nombre limité d'entretiens avec des travailleurs. Il permet d'identifier des lacunes et de définir des plans d'action correctifs. Un audit social peut être annoncé, semi-annoncé ou non annoncé.

Opportunités

- **Approche systématique :**
 - propose une approche systématique pour évaluer certains risques en matière de droits du travail sur des sites spécifiques, particulièrement en ce qui concerne des critères mesurables objectivement (salaires ou heures de travail, p. ex.) ;
 - propose une méthodologie pour assurer le suivi d'une partie des conditions de travail à l'interne et chez des fournisseurs directs, et pour comparer les performances dans le temps.
- **Praticabilité :** peut offrir une solution rentable et évolutive pour évaluer et gérer de manière plus approfondie les risques et incidences en matière de droits du travail à certaines étapes de la chaîne de valeur.
- **Sensibilisation et collaboration :** traduit des exigences abstraites en résultats concrets et en actions correctives sur le terrain, et les utilise comme base pour collaborer.

Limites

- **Outil inadapté à certains sujets :** les audits se sont révélés être une méthode d'évaluation insuffisante de certains droits de l'homme et sujets y relatifs, tels que la discrimination, le harcèlement sexuel, le droit à la liberté d'association ou le droit au consentement libre, préalable et éclairé des personnes autochtones.⁶
- **Méthodes utilisées :**
 - En raison du manque de temps et de ressources, les audits sociaux n'intègrent généralement pas suffisamment les personnes concernées⁷;
 - lorsque l'audit est (semi-)annoncé, l'entreprise auditée peut procéder à des améliorations temporaires ou cacher les risques et incidences.
- **Conflits d'intérêts :** lorsque c'est l'entreprise auditée qui désigne l'auditeur, celui-ci peut être incité à rendre un rapport favorable.
- **Efficacité :** les audits sont susceptibles d'avoir une approche trop axée sur les symptômes des problèmes plutôt que sur leurs racines et de ne produire que peu, voire pas, de résultats au fil du temps.



Au vu des limites des audits sociaux, il est recommandé de **les utiliser en combinaison avec d'autres mesures fondées sur les risques**, telles que des évaluations approfondies des risques reposant sur l'intégration concrète des parties prenantes, ou encore des approches visant à partager les responsabilités avec les fournisseurs (voir [question 7](#)). Lorsqu'ils sont combinés à plusieurs autres mesures destinées à évaluer et prévenir certains risques élevés préalablement identifiés, les audits sociaux peuvent s'avérer efficaces.⁸

⁶ Voir notamment ECCHR, Brot für die Welt & MISEREOR (2021) : Human rights fitness of the auditing and certification industry? (p. 3) (en anglais).

⁷ Pour de plus amples informations sur l'intégration concrète des parties prenantes, consultez le Global Compact Network Germany (2022) : What makes stakeholder engagement meaningful ? 5 insights from practice (en anglais).

⁸ Pour de plus amples informations, consultez notamment le Helpdesk Wirtschaft & Menschenrechte (2022) : INFOPAKET 8. Runder Tisch: Wirtschaft & Menschenrechte – Austausch zwischen NGOs und Unternehmen «Welche Rolle können Audits im Sorgfaltsprozess spielen?» (en allemand).

6. Comment les certifications et labels de durabilité peuvent-ils contribuer à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ?

Tout comme les audits sociaux, les certifications et labels de durabilité peuvent contribuer à prévenir certains des risques en matière de droits de l'homme préalablement identifiés par l'entreprise. En outre, parmi les organisations qui délivrent des certifications et labels, certaines offrent une vaste expertise en la matière, des réseaux incluant des parties prenantes concernées ainsi que d'autres mesures, telles que la mise en œuvre de projets locaux en collaboration avec des fournisseurs. Les certificats et labels sont notamment délivrés sur la base d'un résultat d'audit (social) positif, ce qui signifie que les opportunités et limites mentionnées à la [question 5](#) s'appliquent également à ce type d'initiative.

Qu'est-ce qu'une certification/un label de durabilité ?

Une certification ou un label de durabilité est une marque accordée à un produit, un site ou une entreprise qui certifie aux partenaires commerciaux et aux consommateurs que des critères de durabilité spécifiques sont remplis. Une certification ou un label est notamment attribué à l'issue d'un audit périodique satisfaisant réalisé par l'organisme de certification.

Une contribution importante des certifications à la diligence raisonnable est le fait qu'elles peuvent être également utilisées dans les cas où une entreprise ne peut déterminer la traçabilité de sa chaîne de valeur. Même lorsque l'entreprise ne connaît pas la provenance exacte de ses produits ou matières premières « critiques », elle peut acheter des produits et matières premières qui remplissent certains critères de durabilité

à l'étape (inconnue) de la production (p.ex. coton, cacao, huile de palme certifiés). Certaines entreprises utilisent également les initiatives de certification en tant que première mesure pragmatique pour s'attaquer à des questions non prioritaires en matière de droits de l'homme. Tout comme les audits sociaux, les certifications et labels ne devraient pas être utilisés seuls, mais **devraient être combinés à d'autres mesures.**

Exemple:

Base – évaluation des risques :

Lors de son évaluation des risques, effectuée conformément aux exigences des UNGP, l'entreprise a identifié la santé et la sécurité au travail dans le domaine de l'extraction de l'or comme l'une des questions importantes en matière de droits de l'homme. Cependant, elle n'a pas établi la traçabilité de sa chaîne de valeur de l'or et ne connaît ni le pays ni la mine d'extraction.



Mesure 1 :

Comme première mesure, l'entreprise décide d'acheter de l'or certifié par une initiative qui tient compte de la question de la santé et la sécurité au travail lors de la phase d'exploitation minière. Consciente des limites des audits sociaux/des certifications et au vu de la gravité du problème en matière de droits de l'homme, l'entreprise estime que cette certification ne constitue pas une mesure suffisante pour traiter le risque identifié.

Mesure 2 :

Comme mesure additionnelle, l'entreprise améliore la traçabilité de sa chaîne de valeur de l'or en dialoguant avec ses fournisseurs.

Mesure 3 :

Une fois le pays d'origine de l'or identifié, l'entreprise participera à une initiative multipartite pour aborder ce risque d'un point de vue sectoriel dans le pays de production et mettra en place un projet afin d'améliorer la sécurité et la santé au travail, en collaboration avec une ONG spécialisée.

7. Quels éléments faut-il prendre en compte pour que les outils de gestion des fournisseurs aient une incidence positive durable ?

Afin de réduire la complexité de la gestion des risques en matière de droits de l'homme en amont de leur chaîne de valeur, nombre d'entreprises se servent d'outils informatiques de gestion des fournisseurs. Ceux-ci les aident à rassembler, organiser et évaluer les informations sur la durabilité données par leurs fournisseurs. Toutefois, utiliser ces outils de manière indifférenciée pour tous les fournisseurs peut générer une quantité considérable de données, qui se révéleront inutiles pour l'entreprise qui les a collectées.

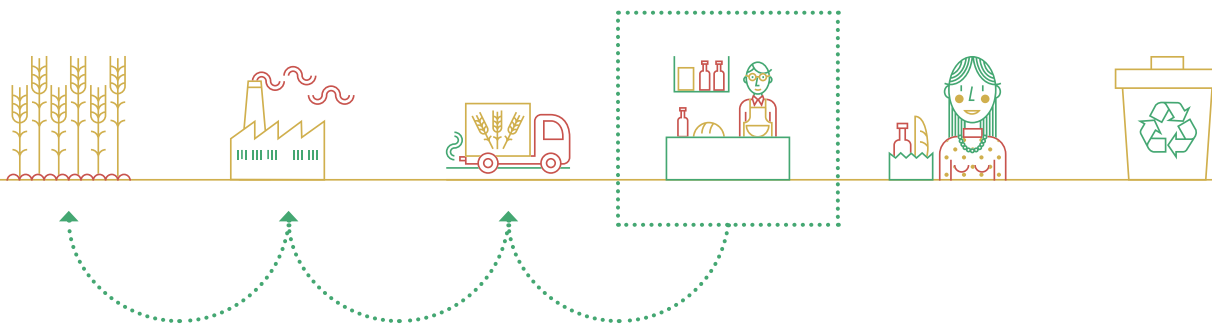
Pour éviter la création de « cimetières de données », il est recommandé de **faire un usage ciblé (en fonction des risques) des outils de gestion des fournisseurs** et de demander uniquement des informations pertinentes pour la gestion spécifique des risques préalablement identifiés en matière de droits de l'homme. Il peut s'agir p. ex. de preuves que les fournisseurs ont mis en œuvre des politiques en lien avec les droits de l'homme, ou encore d'une liste de réclamations reçues via leur mécanisme de réclamation interne. Ces informations pourraient, par la suite, servir de base à un dialogue approfondi avec le fournisseur concerné.

Outre la quantité, **la qualité des données collectées via ces outils peut elle aussi représenter un défi**. Les fournisseurs qui n'ont pas mis en œuvre de diligence raisonnable robuste en matière de droits de l'homme risquent, faute de capacité et d'expertise pour évaluer

Qu'est-ce qu'un outil de gestion des fournisseurs ?

Un outil de gestion des fournisseurs est une solution informatique qui permet de demander et de recueillir des informations sur la durabilité auprès des fournisseurs. Ceux-ci remplissent des questionnaires d'auto-évaluation et téléchargent des documents justificatifs, sur la base desquels une évaluation automatique de leurs performances en matière de durabilité est effectuée. Généralement, cet outil se concentre sur les fournisseurs de rang 1 (directs), mais offre la possibilité d'étendre progressivement l'évaluation aux fournisseurs de rangs supérieurs dans la chaîne de valeur.

correctement leurs risques en matière de droits de l'homme, de communiquer des informations peu fiables. En outre, pour les fournisseurs, dévoiler de tels risques peut représenter un danger pour la continuité de leurs affaires : les clients, une fois informés de la situation, pourraient mettre un terme à la collaboration. Lorsqu'ils répondent à des questionnaires au sujet de la durabilité, les fournisseurs peuvent donc se retrouver dans une situation de conflit d'intérêts.



L'esprit des UNGP exige que les **responsabilités soient partagées lorsqu'il s'agit d'évaluer et d'aborder les risques en matière de droits de l'homme le long de la chaîne de valeur**. C'est pourquoi la gestion des fournisseurs axée sur les incidences doit permettre des améliorations continues et ne pas se cantonner à la collecte de données ou à des questionnaires destinés aux fournisseurs. Pour adopter une approche fondée sur la responsabilité partagée dans votre gestion des fournisseurs, tenez compte des recommandations suivantes :

- Établissez des **relations durables avec vos fournisseurs**, fondées sur la confiance et l'engagement mutuel : identifiez et abordez les questions relatives aux droits de l'homme sous l'angle du partenariat entre fournisseur et acheteur.
- Adoptez une **approche collaborative et fondée sur le dialogue** avec vos fournisseurs : reconnaissez les défis et limites auxquels font face les fournisseurs pour respecter et mettre en œuvre les exigences en matière de durabilité et identifiez ensemble la source des problématiques relatives aux droits de l'homme.
- **Les formations destinées aux fournisseurs, le renforcement de leurs capacités** ou encore les incitations (financières) comptent parmi les approches collaboratives efficaces pour assurer la mise en œuvre des exigences de durabilité.
- Identifiez la **part de responsabilité de votre entreprise dans les problématiques relatives aux droits de l'homme qui émergent dans votre chaîne de valeur** (p. ex. vos pratiques d'achat⁹, comme des délais de livraison courts entraînant des heures supplémentaires chez le fournisseur) et adaptez vos pratiques en conséquence.
- **Partagez les coûts de mise en conformité**, qui découlent du respect de normes de durabilité sociale plus strictes, avec vos fournisseurs.
- **Ne « fuyez » pas : ne mettez fin à des relations avec un fournisseur qu'en dernier recours**, lorsque ce dernier ne peut ou ne veut pas résoudre les problèmes identifiés.

Certaines initiatives de durabilité soutiennent les entreprises et leurs fournisseurs dans la mise en œuvre d'une approche de responsabilité partagée, p. ex. en mettant à leur disposition une plateforme d'échange de connaissances sur les pratiques d'achat responsables, en proposant le renforcement des capacités des fournisseurs ou en suggérant des approches de partage des coûts liés à la mise en œuvre des normes de durabilité plus strictes.



⁹ Pour de plus amples informations relatives aux pratiques d'achat responsables, consultez [Cadre commun pour des pratiques d'achat responsables \(Common framework for responsible purchasing practices\)](#) (en anglais).

② Questions directrices pour évaluer la contribution et les limites des initiatives de durabilité dans le cadre de votre diligence raisonnable en matière de droits de l'homme

Il n'existe pas de procédure universelle qui permet aux entreprises d'évaluer les différentes initiatives de durabilité et de sélectionner celle qui contribuera le plus à leur diligence raisonnable. Vous pouvez néanmoins vous **appuyer sur les questions directrices suivantes** pour déterminer l'initiative qui correspond le mieux, et dans quelle mesure, à votre diligence raisonnable globale :

Questions directrices

Exemples de considérations

<p>1. Objectif stratégique : comment l'initiative de durabilité s'intègre-t-elle dans notre stratégie globale (de durabilité)/notre gestion de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ?</p>	<p>« Dans le cadre de notre diligence raisonnable, nous utilisons les initiatives de durabilité comme mesures de base pour aborder les questions majeures préalablement identifiées en matière de droits de l'homme. Ensuite, nous prenons des mesures supplémentaires pour traiter les thématiques les plus importantes de manière approfondie. »</p>
<p>2. Niveau d'ambition : quel degré de rigueur voulons-nous donner à notre diligence raisonnable et quelle est l'initiative de durabilité qui offre les normes, les services et les méthodologies correspondant le plus à notre ambition ?</p>	<p>« Nous cherchons à mettre en place des normes sociales strictes. Par conséquent, nous choisissons l'initiative X, qui propose des audits sociaux plus longs et plus approfondis, qui englobent plus de questions relatives aux droits de l'homme et intègrent un plus grand nombre de personnes concernées. »</p>
<p>3. Quelles thématiques relatives aux droits de l'homme l'initiative de durabilité traite-t-elle ? Quelles sont les principales questions relatives aux droits de l'homme préalablement identifiées qui sont traitées (ou non) dans l'initiative ?</p>	<p>« Questions traitées dans l'initiative X : heures de travail, salaire minimum, santé et sécurité. Questions non traitées : salaire de subsistance, incidences sur la communauté, sécurité des clients. »</p>
<p>4. Quelles étapes ou activités de notre chaîne de valeur (en amont et en aval), y compris nos propres opérations, sont couvertes par l'initiative de durabilité ? Lesquelles ne le sont pas ?</p>	<p>« Étapes/activités couvertes par l'initiative X : certains fournisseurs de rang 1 impliqués dans la production finale des biens. Non couvertes : fournisseurs de rang 2 et plus, opérations propres, aval de la chaîne de valeur. »</p>
<p>5. À quel(s) élément(s) central(aux) de la diligence raisonnable les services proposés par l'initiative de durabilité se rapportent-ils ? Pour quel(s) groupe(s) de personnes et à quelle(s) étape(s) de la chaîne de valeur ?</p>	<p>« L'initiative X propose un audit social, une mesure fondée sur les risques qui intègre les travailleurs formels chez les fournisseurs directs (de rang 1). »</p>
<p>6. L'initiative de durabilité inclut-elle une consultation significative des groupes de personnes (potentiellement) affectées ? Si oui, quels sont ces groupes de personnes, et comment leur implication est-elle concrétisée ?</p>	<p>« L'initiative X comprend un audit social incluant un nombre limité d'entretiens avec des travailleurs de courte durée. Toutefois, la méthodologie des entretiens pourrait ne pas garantir l'implication significative des travailleurs (entretiens trop courts, non fondés sur la confiance mutuelle, questions fermées, p. ex.). »</p>
<p>7. Quel soutien (formations, renforcement des capacités, coûts, p. ex.) l'initiative de durabilité offre-t-elle aux acteurs de la chaîne de valeur pour leur permettre de mettre en place des mesures et d'améliorer le respect des droits de l'homme ?</p>	<p>« L'initiative X permet de renforcer les capacités des fournisseurs de niveau 1, afin que ceux-ci mettent en œuvre les améliorations requises par le plan d'action correctif. »</p>

Informations complémentaires (en anglais) :

- Helpdesk Business & Human Rights: [What standards can achieve](#)
- ISEAL Briefing Note (2020): [Corporate due diligence, sustainability standards and certification](#)
- OECD (2022): [The role of sustainability initiatives in mandatory due diligence: Background note on Regulatory Developments concerning Due Diligence for Responsible Business Conduct](#)
- SHIFT (2013): [From Audit to Innovation: Advancing Human Rights in Global Supply Chains](#)
- [OECD Alignment Assessments of Industry and Multi-Stakeholder Programmes](#), p. ex. avec la [OECD minerals guidance](#) et pour le [garment and footwear sector](#)

Mentions légales

Les présentes questions et réponses ont été élaborées par focusright dans le cadre du [Plan d'action national suisse pour les entreprises et les droits de l'homme \(NAP\) 2020–2023](#), sur mandat du Département fédéral des affaires étrangères DFAE et du Secrétariat d'Etat à l'économie SECO. Le UN Global Compact Network Switzerland & Liechtenstein en est le partenaire stratégique.

Concept, contenu et texte	focusright GmbH, focusright.ch
Conception	Joël Walser. ArtWork., joelwalser.com
Illustrations	Natalia Gianinazzi, natalia-gianinazzi.ch
Publication	Octobre 2023