

Vigilance 0

Les multinationales françaises et les violences sexistes et sexuelles



8 juillet 2021

act:onaid
pour des peuples solidaires

#balancetonporc #Metoo

En France, 1 femme sur 3 aurait déjà été harcelée ou agressée sexuellement sur son lieu de travail¹. Plus de 90% des femmes travaillant dans la récolte ou production du thé au Kenya ont été victimes ou témoins d'abus sexuels ou physiques sur leur lieu de travail². 80% des ouvrières du secteur textile au Bangladesh ont déclaré avoir été victimes ou témoins de violences sexistes et sexuelles au travail³.

Les violences sexistes et sexuelles, très répandues dans le monde du travail, touchent tous les pays, toutes les professions, toutes les organisations, sous des formes diverses et dans toutes sortes de contextes.

En 2017, l'actrice états-unienne Alyssa Milano popularise le hashtag #MeToo, créé en 2007 par la militante Tarana Burke, pour inciter les femmes à raconter leurs expériences de violences sexistes et sexuelles dans leur milieu professionnel, montrer l'ampleur du problème et témoigner ainsi de leur solidarité avec les femmes concernées. #MeToo est par la suite devenu un mouvement social encourageant la prise de parole des femmes sur les violences sexistes et sexuelles en général, notamment intra-familiales.

Depuis cette libération de la parole, la société française a-t-elle véritablement pris conscience de l'étendue de la violence et du harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail ? Et les entreprises, ont-elles tout mis en œuvre pour y mettre fin ?

Pour en savoir plus et agir : www.vigilance0.org

Traduction de la pancarte en couverture :
« Les droits des femmes sont des droits humains »

sommaire

Sommaire



Introduction

Un rappel apparemment nécessaire

Des violences répandues

La loi sur le devoir de vigilance

4

4

7

8



Vigilance dans l'industrie numérique

Ubisoft

À la loupe : les codes de conduite des entreprises

10

14

20



Vigilance dans l'hôtellerie-restauration

Accor

À la loupe : les accords mondiaux d'entreprise

MacDonald's et son devoir de vigilance

20

24

28

30



Vigilance dans le textile

Kiabi

Carrefour

Auchan

À la loupe : Les audits sociaux des multinationales

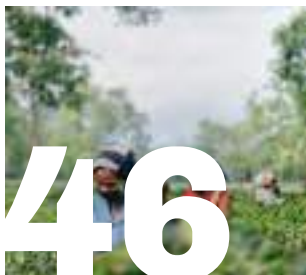
32

36

38

40

44



Vigilance dans l'agriculture

L'Oréal

Bonduelle

La Compagnie Fruitière

46

50

52

54



En conclusion

Recommandations aux entreprises

Recommandations aux pouvoirs publics français

Sources et références

56

58

60

62

#Metoo

Un rappel apparemment nécessaire : les droits des femmes sont des droits humains

Il semble aberrant de devoir le rappeler en 2021, mais les violations des droits des femmes sont des violations des droits humains.

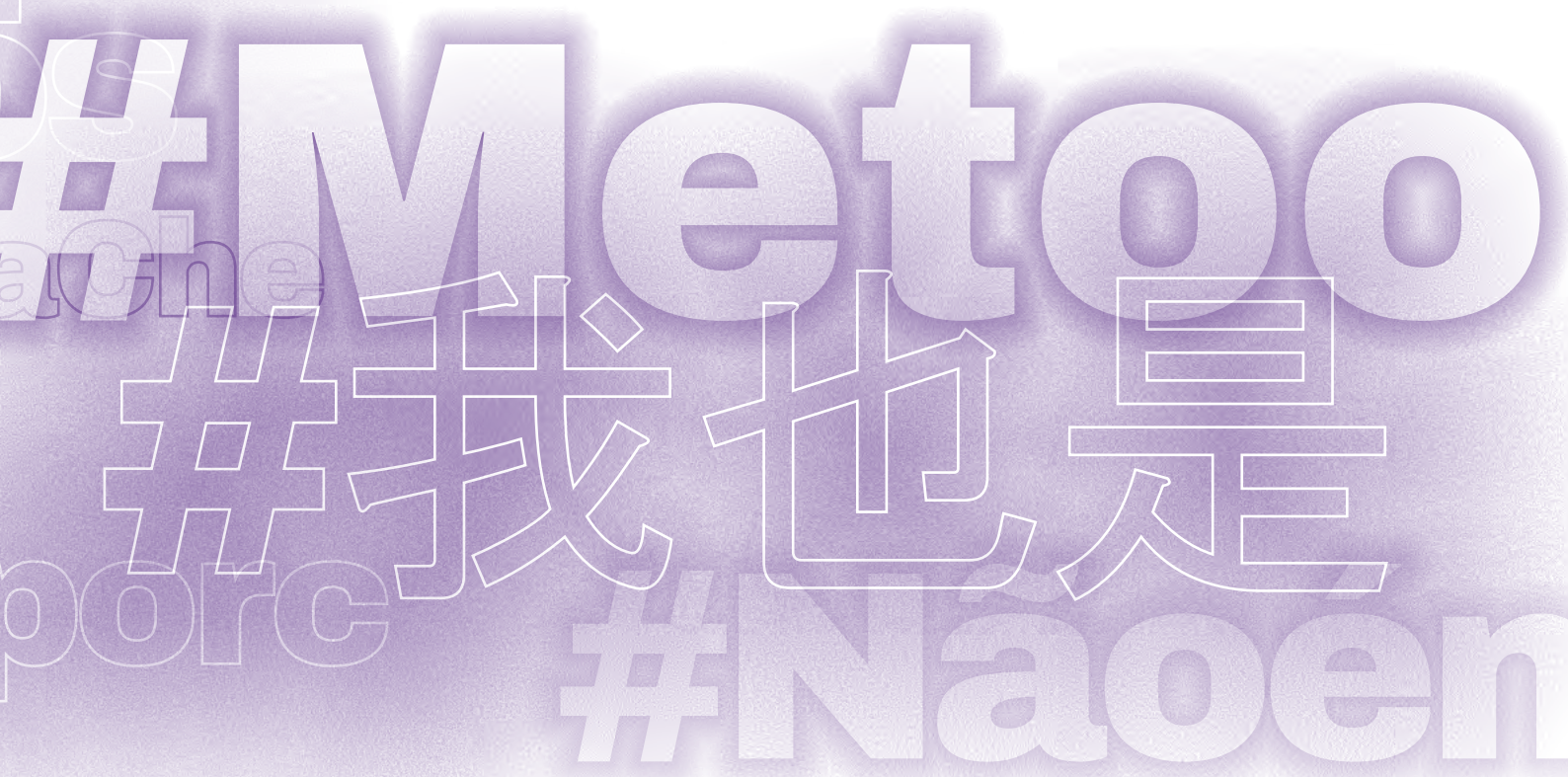
On parle de violence et de harcèlement fondés sur le genre - ou de violences sexistes et sexuelles - lorsqu'une personne est malmenée en raison de son sexe ou de son genre, ou lorsque la violence et le harcèlement ont un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné. Cette définition inclut le harcèlement sexuel⁴.

Les violences sexistes et sexuelles sont une forme extrême du sexisme. Le Conseil de l'Europe précise ainsi que « *la violence à l'égard des femmes est une manifestation des rapports de force historiquement inégaux entre les femmes et les hommes ayant conduit à la domination et à la discrimination des femmes par les hommes, privant ainsi les femmes de leur pleine émancipation* »⁵.

Si des hommes peuvent être victimes de violences sexistes et sexuelles au travail, les femmes sont en général trois fois

plus souvent victimes de violences sexuelles, et dans 98% des cas, les auteurs sont des hommes⁶. Les femmes, en tant que groupe social, peuvent être impactées différemment selon leur orientation sexuelle, leur origine ou encore leur statut - travailleuses migrantes par exemple.

Dans le monde du travail, les violences sexistes et sexuelles peuvent prendre des formes diverses, qui vont des réflexions et « plaisanteries » sexistes à l'agression physique. Le harcèlement sexuel est l'une des formes



les plus courantes de ces violences. Il englobe une série de comportements et de pratiques souvent persistantes et « normalisées » quoique non désirées : remarques ou avances sexuelles, propos obscènes, affichage de photos ou d'images pornographiques, contacts physiques imposés.

Comme le rappelle le guide pour comprendre et agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail pour la fonction publique⁷, « il s'agit d'un rapport de domination et de prise de pouvoir (...) sur la victime. Il n'y a aucune

réciprocité dans cette relation. Le harceleur ne cherche pas à séduire ou à plaire, il veut s'imposer et imposer ses désirs, ses choix, et ne tient pas compte du refus de l'autre. Il nie la victime. Les violences sexistes et sexuelles portent atteinte aux droits fondamentaux de la personne, notamment à sa dignité et à son intégrité physique et psychologique. »

De telles violences peuvent s'exercer dans tous les lieux où la travailleuse est payée, c'est-à-dire dans son espace de travail proprement dit, mais aussi dans la salle de pause, les vestiaires,

les toilettes, sur les trajets... Elles s'abattent non seulement sur les personnes salariées mais aussi sur les personnes dont la situation est plus précaire : personnes en formation, stagiaires, volontaires, travailleuses informelles...

Balance

**#Me
too**

#S

Des violences répandues dans les chaînes d'approvisionnement des multinationales

Dans le monde, 1 emploi sur 5 est aujourd'hui lié à une chaîne d'approvisionnement internationale, c'est-à-dire à l'ensemble des secteurs – production, vente en gros, transports, transformation, distribution, etc. – impliqués dans la conception, la production, le traitement et la mise à disposition d'un produit ou service destiné à la consommation.

Les entreprises multinationales disposent d'une myriade de filiales, sous-traitants et fournisseurs qu'elles choisissent dans des pays où les salaires sont bas et la législation peu contraignante. Elles profitent de vides juridiques et de la faiblesse institutionnelle de ces pays pour réduire leurs coûts de production au maximum. En tant que clientes importantes, voire uniques, elles imposent enfin

des délais de fabrication très courts et une grande flexibilité. Cette situation fait peser énormément de pression sur les salaires et les conditions de travail.

Les femmes représentent 80% de la main-d'œuvre dans les chaînes d'approvisionnement mondiales de l'habillement. Elles sont majoritaires dans l'horticulture, la téléphonie, le tourisme et dans bien d'autres secteurs. Elles y exercent souvent des emplois précaires, peu qualifiés et/ou peu rémunérés, et y sont particulièrement exposées à la violence et au harcèlement⁸.

Au total, près de 190 millions de femmes travaillent dans ces chaînes de valeur. Elles sont touchées de manière disproportionnée et différente des hommes par les effets négatifs des activités des multinationales⁹.

Plusieurs facteurs favorisent le risque de violence à leur égard. Les femmes sont sur-représentées dans les emplois peu qualifiés ; sous-représentées dans les organisations syndicales ; plus nombreuses que les hommes à exercer des emplois temporaires et/ou occasionnels ; moins rémunérées et plus nombreuses à accepter de faire des heures supplémentaires pour couvrir les besoins du foyer ; souvent sous les ordres de cadres masculins... Si les travailleuses qui se situent à la base des « chaînes de valeur », par exemple dans les usines et les plantations, sont les plus exposées, les violences sexistes et sexuelles se produisent à tous les niveaux.

Women's rights

La loi sur le devoir de vigilance : quand les entreprises « oublient » les violences sexistes et sexuelles

Les violences fondées sur le genre au travail sont souvent minimisées par les employeurs, qui considèrent qu'elles n'engagent pas leur responsabilité alors que de nombreux facteurs professionnels sont susceptibles de les favoriser ou de les aggraver, et que les entreprises ont la responsabilité de protéger la santé et la sécurité des personnes qui travaillent pour elles.

L'analyse de l'application de la loi française relative au devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre¹⁰ est éclairante.

Adoptée le 27 mars 2017, cette loi pionnière s'applique aux en-

treprises implantées en France et qui emploient au moins 5 000 personnes en France ; ou 10 000 personnes dans le monde.

Elle crée l'obligation pour ces entreprises d'identifier et de prévenir les atteintes aux droits humains et à l'environnement résultant non seulement de leurs propres activités, mais aussi des activités des sociétés qu'elles contrôlent, de leurs sous-traitants et des fournisseurs avec qui elles entretiennent une relation commerciale établie.

Les personnes « *justifiant d'un intérêt à agir* », telles que des associations de défense des droits humains, de l'environnement, ou des syndicats, et bien sûr les personnes et les communau-

tés dont les droits sont violés, sont en droit de demander des comptes aux multinationales concernées, dont la responsabilité peut être engagée devant le ou la juge.

Le devoir de vigilance s'inscrit dans une logique de prévention et de réparation. Les sociétés soumises à la loi ne doivent pas attendre qu'une atteinte aux droits humains soit commise pour réagir et sont tenues de prendre des mesures de prévention en amont.

Elles doivent donc établir, rendre public et mettre en œuvre de façon effective un plan de vigilance qui doit contenir :

- une cartographie des risques de violations des

are human rights

droits humains ou de pollution, qui les analyse et les hiérarchise ;

- un mécanisme d'alerte « établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives » ;
- des actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves ;
- des procédures d'évaluation dans l'entreprise et ses filiales, chez ses sous-traitants et chez les fournisseurs avec qui elle entretient une relation commerciale établie.
- Un dispositif de suivi des mesures mises en œuvre

et d'évaluation de leur efficacité.

La prévention des violences sexistes et sexuelles au travail devrait figurer dans les mesures de vigilance des entreprises concernées par la loi, car ce sont des atteintes graves aux droits humains¹¹.

Or, quatre ans après l'entrée en vigueur de cette loi, les entreprises n'ont la plupart du temps pas identifié de risques spécifiques liés au genre, comme le risque de violences sexistes et sexuelles. Même lorsqu'il a été identifié, bien souvent aucune mesure spécifique corrective n'est indiquée.

Pour ce rapport, nous avons étudié la manière dont les

grandes entreprises françaises mettent en œuvre leurs obligations de vigilance dans quatre secteurs d'activité : l'industrie numérique, l'hôtellerie-restauration, l'agriculture et le textile. Pour chacun, nous avons identifié des facteurs de risques et analysé les mesures adoptées jusqu'ici par quelques grandes entreprises.

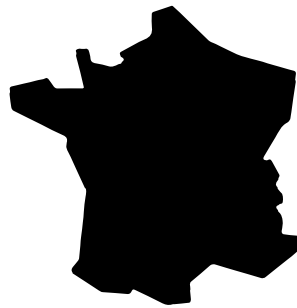
Notre analyse n'est pas exhaustive. Nous souhaitons avant tout apporter une réflexion critique sur les mesures adoptées par les entreprises pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le cadre de leur devoir de vigilance et rappeler les obligations des multinationales établies en France au regard de la loi.

LA LOI SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE

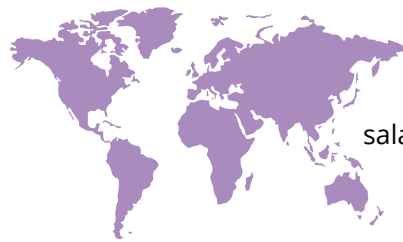
La loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre est sans aucun doute un texte novateur. Elle crée une obligation juridiquement contraignante d'identifier et de prévenir les atteintes graves aux droits humains et à l'environnement résultant de leurs propres activités mais aussi celles de leurs filiales, de leurs sous-traitants et fournisseurs. Avant elle, aucun texte n'avait créé une obligation aussi vaste. Ainsi, en cas de manquement à leur devoir de vigilance ou de dommages résultant de ce manquement, les sociétés mères et entreprises donneuses d'ordres pourront être reconnues légalement responsables et auront à en répondre devant le juge.

Entreprises concernées

TOUTE SOCIÉTÉ AYANT :



Plus de 5 000
salarié·e·s en France



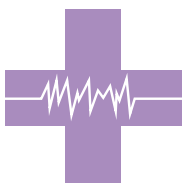
Ou plus 10 000
salarié·e·s dans le monde

Domaine d'application

LA LOI COUVRE TOUS LES SECTEURS D'ACTIVITÉ ET
CONCERNE LES ATTEINTES GRAVES ENVERS :



Les droits humains et les
libertés fondamentales



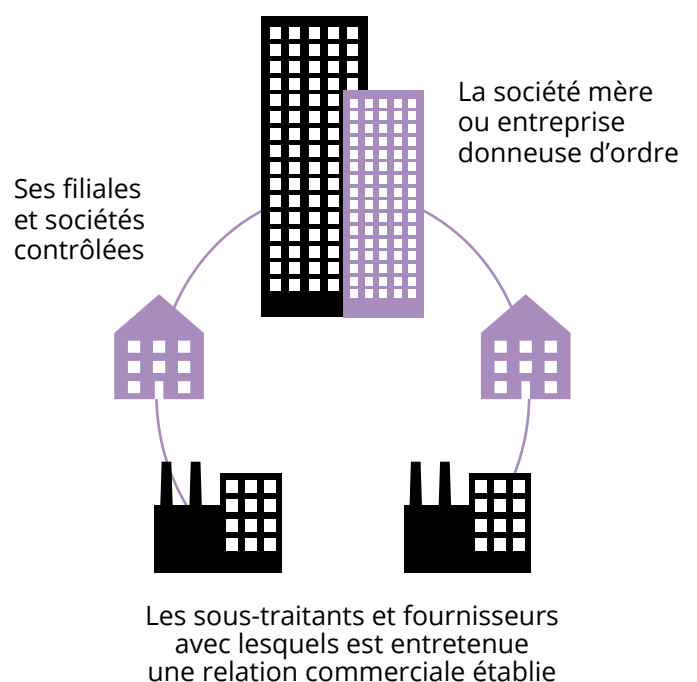
La santé et la sécurité
des personnes



L'environnement

Portée

LA LOI CONCERNE LES ACTIVITÉS DE :

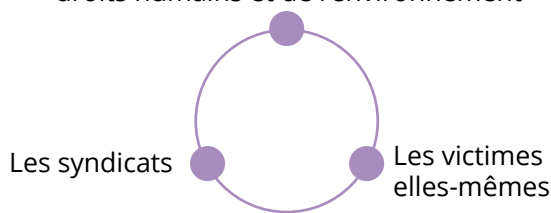


Actions en justice

QUI PEUT SAISIR LE OU LA JUGE :

Toute personne ayant un intérêt à agir :

Les associations de défense des droits humains et de l'environnement



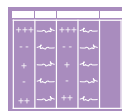
QUELLES SANCTIONS ?

À la suite d'une mise en demeure infructueuse, un·e juge pourra être saisi·e pour contraindre l'entreprise à respecter ses obligations, le cas échéant sous astreinte.



La responsabilité civile de l'entreprise pourra être engagée et elle pourra être condamnée à verser des dommages-intérêts aux victimes.

Obligations créées



Une cartographie des risques



Des procédures d'évaluation régulières de la situation des filiales, des sous-traitants ou fournisseurs



Des actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves



Un mécanisme d'alerte de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques



Un dispositif de suivi et d'évaluation des mesures

Depuis l'adoption de la loi en 2017 :

11

procédures ont été fondées sur la loi sur le devoir de vigilance :

7

mises en demeure

4

assignations (au 15 juin 2021)

Les violences sexistes et sexuelles et le devoir de vigilance

**Violences
sexistes et
sexuelles**



**Violation
des droits
des femmes**



**Violation
des droits
humains**



La loi sur le devoir de vigilance vise notamment à prévenir les risques et atténuer les atteintes graves aux droits humains. Les violences sexistes et sexuelles sont une atteinte grave aux droits humains.



Au titre de leur obligation de cartographie des risques, les entreprises doivent identifier les violences sexistes et sexuelles comme un risque et tirer les conséquences de ce risque en adoptant des actions de prévention et d'atténuation.



Vigilance dans l'industrie numé

Blanc & Prindust numerie

rique



Vigilance dans l'industrie numérique

L'industrie numérique regroupe un vaste ensemble de métiers qui vont de l'informatique (programmation, télécommunication...) au multimédia (audiovisuel, animation, jeux vidéo...), en passant par l'internet (réseaux, webmarketing...).

Ce secteur n'a pas échappé à la vague de dénonciations du mouvement #MeToo.

Aux États-Unis, plusieurs témoignages de femmes ont permis de révéler le sexisme quotidien qu'elles subissaient dans les entreprises de la « Silicon Valley » et le harcèlement sexuel dont certaines ont été victimes¹². La France n'est pas en reste et de plus en plus de femmes

prennent la parole pour dénoncer une ambiance malsaine et machiste¹³ qui commence tôt : d'après une étude de Social Builder, sept femmes sur dix disent avoir subi des agissements sexistes pendant leur formation dans ce secteur¹⁴.

Selon une enquête du Défenseur des droits, le fait de travailler dans un univers professionnel principalement masculin expose davantage les femmes. Ce manque de mixité participe de cet environnement toxique, fait de réflexions et de regards déplacés, qui provoque un sentiment de malaise et d'illégitimité chez ces femmes, et aggrave le risque de violences sexistes et sexuelles¹⁶. La jeunesse et la

précarité professionnelle sont deux facteurs supplémentaires de vulnérabilité¹⁷.

Or, les femmes sont peu présentes dans l'industrie numérique¹⁸. En France, elles ne représentent que 23% des effectifs¹⁹. Les salarié.e.s sont plus jeunes qu'ailleurs et les contrats précaires sont fréquents.

Malgré ces facteurs de risques connus, les entreprises du numérique ne semblent pas à la pointe du combat contre les violences sexistes et sexuelles, comme le montre l'exemple d'Ubisoft.

Parmi les témoignages, une entrepreneuse du secteur des nouvelles technologies et du numérique raconte les réflexions sexistes de collègues masculins lors de réunions et son sentiment d'être « de trop ». Quant à Jessica Powell, ancienne directrice de la communication de Google, elle se rappelle des remarques sur son apparence avant les rendez-vous avec des investisseurs ou sur le fait qu'il valait mieux qu'elle n'ait pas d'enfants. Plus grave encore, en 2017, une ingénieure d'Uber dénonçait sur son blog le harcèlement sexuel qu'elle subissait par un manager et l'attitude de la société qui a tenté de la faire taire. Par un effet boule de neige, cette publication a toutefois abouti au dépôt de 215 plaintes et à la démission, quelques mois plus tard du fondateur d'Uber, Travis Kalanick¹⁵.



Fiche d'identité

- Plus de 50 filiales dans 30 pays différents
- 18 045 salarié-e-s, dont 22% de femmes
- 2 223,8 millions d'euros de chiffre d'affaires (en 2020-21)

Ubisoft

Ubisoft est une entreprise multinationale française de développement de jeux vidéo. Avec plus de 50 filiales dans le monde et 18 000 salarié-e-s, elle est notamment connue pour ses jeux Assassin's Creed, Just Dance, Ray Man, Watch Dog...

Ubisoft est aussi une entreprise où les femmes représentent à peine 22% du personnel²⁰, où l'âge moyen est de 33 ans, et où il est apparemment courant de devoir d'abord faire ses preuves en contrats courts avant de pouvoir être embauché-e à long terme. Ces trois éléments sont autant de facteurs de risques, surtout s'ils sont combinés : difficile pour une jeune femme, minoritaire dans l'équipe et dont l'obtention d'un CDI dépend de la bonne impression qu'elle peut faire, de dénoncer d'éventuels abus.

C'est pourquoi l'entreprise devrait se montrer particulièrement attentive à la prévention des violences sexistes et sexuelles, comme à leur sanction.

Or, en juin 2020, la publication d'une enquête dans *Numerama* et *Libération* et une vague de témoignages ont révélé des violences sexistes et sexuelles apparemment commises en toute impunité par des figures importantes de la firme. Des femmes racontent que l'ancien vice-président de l'équipe éditoriale se serait glissé derrière elles et leur aurait demandé : « *tu la sens, là ?* ». Un salarié se rappelle un jour où, à la vue d'une collègue en robe, il avait lancé à haute voix : « *Ah, excusez-moi, il faut que j'aille me masturber* »²¹. Ce salarié ajoute que l'ambiance apparemment

« cool » au sein de l'entreprise rendait ces actes d'autant plus insidieux. Les réflexions obscènes, les attouchements, le fait que l'assistant personnel du directeur exécutif²² embrasse une femme sans son consentement, rien ne semblait pouvoir être « mal pris » ou dénoncé, car « *les jeux vidéo, c'est fun, on rigole, on peut tout faire, tout dire, car rien n'est grave* »²³.

Par ailleurs, un ancien délégué du personnel dénonce un système à « *deux poids, deux mesures* ». Selon lui, d'un côté, un salarié avait été plusieurs fois sanctionné pour des remarques sexistes. De l'autre, ceux que l'entreprise considérait comme ses « talents » étaient largement protégés. Quant aux victimes, elles se heurtaient à l'omerta entretenue par un climat d'impunité.

Ces faits, dénoncés en 2020, semblent indiquer des manquements – à tout le moins – dans les mesures de vigilance de l'entreprise.

Un plan de vigilance insuffisant

Publié un an après les révélations des violences sexistes et sexuelles au sein de plusieurs studios d'Ubisoft, le plan de vigilance 2021 mentionne le harcèlement et les discriminations comme des risques. Il est néanmoins précisé que : « les risques identifiés par le groupe quant à sa position d'employeur responsable ne constituent pas à ce jour des risques d'atteintes graves »²⁴.

Ce préambule est étonnant. Les violences sexistes et sexuelles ne constitueraient donc pas des atteintes graves aux droits humains selon Ubisoft ?

Le plan mentionne également des « comportements inappropriés » au lieu d'utiliser le terme « violences sexistes et sexuelles ». Cette entrée en matière questionne sur la réelle prise de conscience de la gravité des faits par le groupe.

Les mesures prises après le scandale font l'objet d'un paragraphe succinct et nous avons obtenu les détails de ces mesures par d'autres sources. Le plan de vigilance indique qu'une cellule de crise a été créée, ainsi qu'un « sondage et des sessions

(...) afin d'écouter l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices ». Un « audit global des process RH » et des « formations traitant du harcèlement et de la non-discrimination (...) sur tous les sites » ont également été mis en place.

Le plan de vigilance 2021 d'Ubisoft aurait pu permettre d'évaluer pourquoi la politique « anti-discrimination, anti-harcèlement et anti-violence » qui existait depuis 2018, n'avait pas fonctionné, et d'en rendre compte, comme le prévoit la loi. En effet, le plan de vigilance 2020²⁵, publié avant le scandale, indique que « le département RSE [Responsabilité Sociale de l'Entreprise] a piloté sur l'exercice 2018-2019 la mise en place d'une politique anti-discrimination, anti-harcèlement et anti-violence sur l'ensemble [des] filiales du groupe ». Cette politique est supposément rendue accessible à tous les collaborateurs et collaboratrices, car le groupe s'engage « à communiquer régulièrement sur [son] existence et [son] application ».

L'entreprise aurait dû revoir cette politique pour la rendre effective et rendre publiques les mesures de suivi mises en œuvre. C'est en effet ce qu'exige la loi pour améliorer, d'une année sur l'autre, les mesures de prévention ou d'atténuation des atteintes aux droits humains et à l'environne-

ment décrites par les entreprises concernées²⁶. Mais, ni cette politique, ni le plan de vigilance d'Ubisoft, ne prévoient d'évaluation des mesures qu'ils contiennent, de leur mise en œuvre effective et de leur efficacité.

Sans suivi ni ajustement des mesures décrites dans le plan de vigilance, celui-ci risquerait de devenir, suivant un avertissement des Parlementaires à l'origine de la loi, « une liste de bonnes résolutions, un catalogue de bonnes pratiques non suivies d'effets ; en somme, un bel outil d'affichage et de communication, mais à l'effectivité fort réduite »²⁷.

Après la publication de l'enquête de Numerama, l'entreprise a réagi et s'est engagée à adopter et mettre en œuvre des mesures concrètes pour « faire changer les choses en profondeur, à tous les niveaux de l'entreprise, très rapidement »²⁸. Des audits externes ont été menés en vue d'apporter « des changements majeurs dans sa culture d'entreprise »²⁹. Ils ont montré que près d'un quart des employé·e·s d'Ubisoft « ont vécu ou ont été victimes de mauvais comportements en milieu professionnel les deux dernières années, et 2 personnes sur 5 ne se sent[aien]t pas en sécurité ou complètement respectées dans le cadre de leur travail »³⁰.

D'autres mesures ont été annoncées, parmi lesquelles des sanctions disciplinaires à l'encontre des principales personnes visées par les témoignages et la nomination de femmes à des postes clés, comme celui de la responsable de la stratégie ressources humaines. La firme a annoncé réorganiser ce service et revoir à la fois le rôle et le pouvoir de ses cadres et chef·fe·s d'équipe. Enfin, deux nouveaux postes ont été créés au niveau du groupe : celui de « *head of workplace culture* » (« Responsable de la culture d'entreprise »), afin de proposer « *des changements d'ampleur* » et de celui de « *Responsable de la diversité et de l'inclusion* », devant veiller à « *améliorer la diversité au sein de toute l'organisation* »³¹.

Des mesures de prévention différentes selon les filiales

Un dispositif d'alerte permet aux équipes d'informer la direction, de manière anonyme, de « *potentielles atteintes graves de la part des fournisseurs et sous-traitants* » et des « *alertes liées à toute atteinte grave au droit international, au droit local applicable et au code de conduite du groupe* »³².

Il s'agit d'une plateforme, *Whispli*, mise en place en 2018 d'abord pour dénoncer des faits de corruption, puis élargie aux faits de violences sexistes et sexuelles après le scandale de 2020, alors qu'une demande du Comité social économique (CSE) en ce sens aurait été faite dès son lancement, d'après l'un de ses membres³³.

Les représentant·e·s des salarié·e·s n'auraient été ni impliqu·e·s dans l'élaboration du dispositif, ni dans sa mise en œuvre, en violation de la loi sur le devoir de vigilance qui exige de l'entreprise que le mécanisme d'alerte et de recueil des signalements soit établi « en concertation avec les organisations syndicales représentatives ». Quant à la gestion des signalements de violences sexistes et sexuelles, son effectivité semble varier selon les studios du groupe.

Le cabinet de conseil *Idoko* est censé coordonner au niveau mondial le traitement des signalements. *Idoko* émet ensuite des recommandations auprès de la cellule de crise mise en place au niveau du groupe, puis les transmet au PDG qui décide des suites à donner. Lorsqu'elle décide d'ouvrir une enquête interne, celle-ci est menée par le cabinet de conseil *Altair*³⁴.

Les syndicats des studios parisiens ont demandé à être représentés au sein de la cellule de crise, qui ne comprend actuellement que des cadres historiques employé·e·s au siège. Ils n'ont pas eu de réponse pour le moment. Ils estiment néanmoins que la direction et les ressources humaines du groupe et des studios de Paris ont à cœur de gérer sérieusement les signalements.

Les studios de Montréal, au Canada, semblent relever d'un fonctionnement différent : les salarié·e·s victimes ou témoins doivent directement s'adresser au cabinet de conseil *Relais Expert Conseil*³⁵. Nous avons pu nous entretenir avec une ancienne salariée qui a fait part de la complexité du signalement, n'étant pas parvenue à déclencher une enquête interne après avoir dénoncé des violences sexistes de la part de supérieurs hiérarchiques. Elle indique avoir alerté *Relais expert conseil* au cours du dernier trimestre 2020. Cependant, d'après elle, son dossier n'a été traité qu'après plusieurs relances et un signalement sur la plateforme *Whispli*, reliée au cabinet *Idoko*, qui lui aurait indiqué qu'il ne pouvait « *rien faire pour elle* ».

En définitive, le groupe aurait refusé d'ouvrir une enquête interne sans explication. Cette ancienne salariée considère que la culture sexiste est encore bien présente au sein des studios de Montréal où les violences sexistes et sexuelles lui semblent encore minimisées en comparaison des mesures prises en France.

Or, selon la loi du 27 mars 2017, le devoir de vigilance s'exerce sur les activités de la société

concernée, mais également sur les activités de l'ensemble de ses filiales³⁶, qui devraient clairement apparaître dans le plan³⁷. Les mesures de prévention et d'atténuation des risques doivent être adaptées à la situation spécifique des filiales... mais pas pour en réduire la portée.

La même différence de traitement entre filiales apparaît au niveau des formations dispensées aux salarié·e·s. A la suite des révélations de *Numerama*, une formation des cadres sur la lutte contre le sexisme et la prévention du harcèlement est devenue obligatoire. Celle-ci est dispensée par le cabinet *Accordia*.

Sur la demande insistante des syndicats, ces formations ont été étendues à l'ensemble des salarié·e·s. En France, il s'agit d'une formation spécifique sur les violences sexistes et sexuelles dispensée par le cabinet spécialisé *Egaé*. Au Canada, les salarié·e·s et les managers ont quant à eux suivi la formation pour « *agir pour un environnement de travail respectueux et sans harcèlement* » (« *taking action for a respectful and harassment-free environment* ») conduite par le cabinet *Propulsion RH*. Il est regrettable que deux formations adaptées aux responsabilités différentes des salarié·e·s et des cadres ne soient pas proposées au Canada comme en France.

Nous avons demandé des précisions à Ubisoft sur le fonctionnement des signalements et les différentes mesures prises selon les filiales, sans réponse du groupe.

Si une prise de conscience semble avoir eu lieu d'après la communication de crise du groupe, il faut désormais que le groupe applique une politique de prévention ambitieuse dans l'ensemble de ses filiales et que les mesures soient pérennisées. Les formations doivent par exemple être dispensées régulièrement, et suivies obligatoirement par les nouveaux et nouvelles salarié·e·s du groupe.

Transformer la culture d'entreprise du groupe, comme la direction en a affirmé la volonté, prendra sans doute du temps. Selon les nombreux témoignages rapportés, les comportements sexistes ont été une réalité pendant des années au sein de l'entreprise et de ses filiales³⁸. **Il est peu probable que ce sexisme disparaisse tant que le fonctionnement de l'entreprise ne sera pas revu en profondeur, en concertation avec les représentant·e·s du personnel et les syndicats.**



À la loupe

Les codes de conduite des entreprises

Parmi les mesures annoncées par Ubisoft en 2020, il est question d'une révision du « code de conduite », qui s'applique en principe à l'ensemble des filiales. Le renvoi du plan de vigilance vers une autre politique du groupe qui n'est, quant à elle, pas publiée pose problème pour évaluer l'efficacité des mesures prises. Le devoir de vigilance doit se comprendre avant tout comme une obligation de prévention des risques et de mise en œuvre effective de mesures d'atténuation, mais aussi comme une obligation de transparence et d'information³⁹.

La mise en place d'un code de conduite est une pratique assez commune prise au titre de la responsabilité sociale des entreprises (RSE).

Mesure volontaire par excellence, adoptée par des entreprises qui fixent leurs propres règles du jeu et la manière dont elles vont s'assurer de leur respect, permet-elle de remplir les obligations créées par la loi sur le devoir de vigilance ?

Bien que son contenu et son appellation puissent varier d'une entreprise à l'autre, un « code de conduite » est un document écrit qui contient des prescriptions élaborées par l'entreprise sur les

comportements que l'entreprise et l'ensemble de ses membres (salarié·e·s en situation d'encadrement ou non, stagiaires, direction, etc.) devraient adopter pour respecter un certain nombre de « valeurs » : en général le respect des personnes, de l'environnement, etc.

Un code de conduite ne semble pas en lui-même pouvoir exercer une influence déterminante sur les comportements au sein de l'entreprise, comme l'illustre l'affaire Enron. A la suite de la découverte d'une fraude et d'une manipulation financière en 2001, les principaux dirigeants de cette entreprise américaine ont été traduits en justice⁴⁰, alors que leur société s'était dotée d'un solide corpus de normes éthiques.

Les codes de conduite existants recourent de plus en plus à un langage juridique mais sont généralement écrits de manière à ne pas engager la responsabilité de l'entreprise, et ne s'accompagnent généralement d'aucun mécanisme permettant d'en assurer le respect.

Tels qu'ils existent actuellement, les codes de conduites semblent donc conçus comme des « écrans » protecteurs pour la réputation des



entreprises, sans réel impact⁴¹. De tels textes pourraient éventuellement constituer des supports d'information interne sur les valeurs prônées par l'entreprise, mais ne devraient pas être présentés, en communication externe, comme des garanties du respect de ces valeurs.

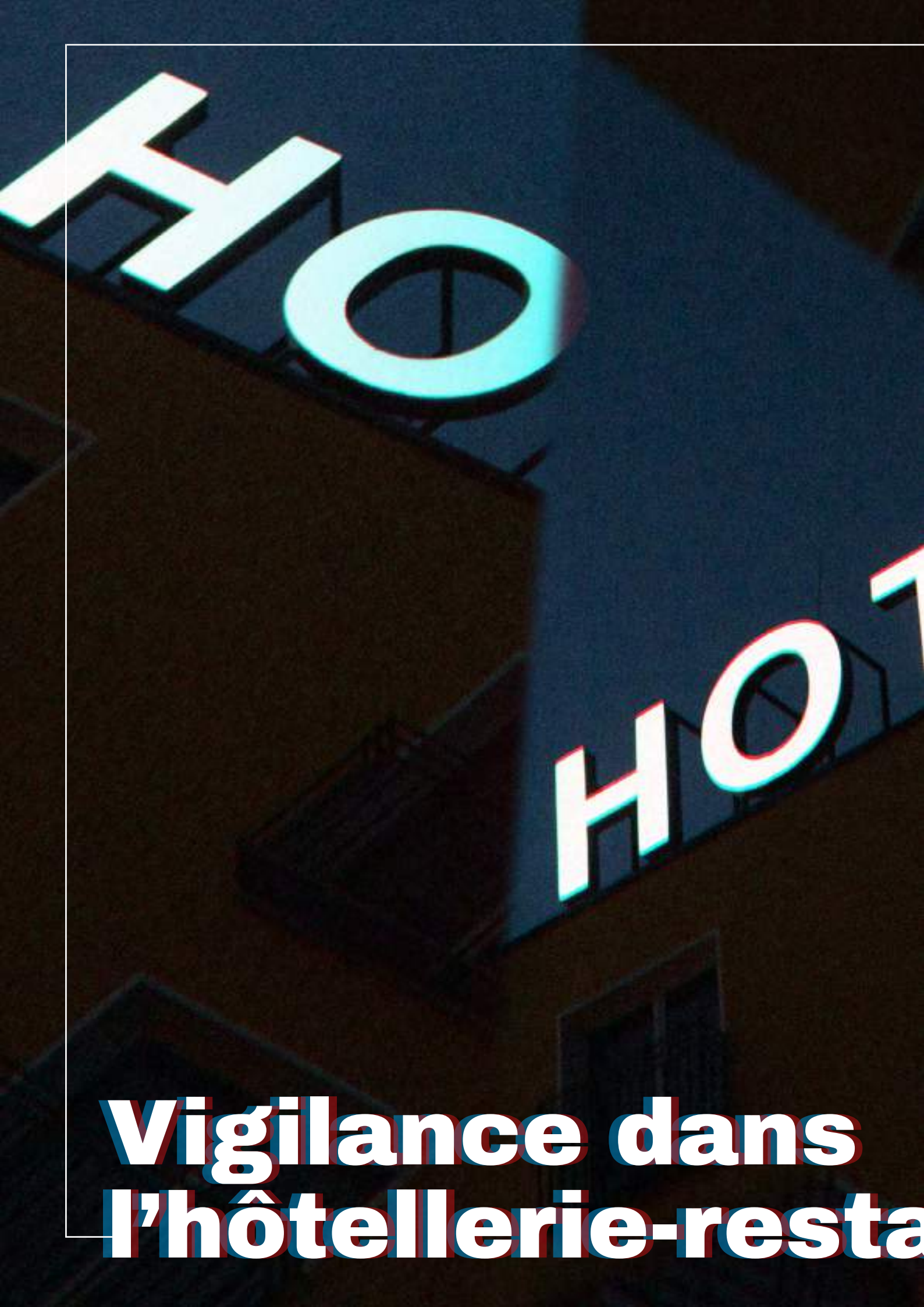
Ces codes sont le plus souvent élaborés par la direction de l'entreprise et peuvent donc être compris comme des textes qui engagent la responsabilité de l'entreprise. Lorsqu'ils sont intégrés dans un contrat, ils bénéficient d'une force obligatoire identique à celles des autres clauses du contrat. Leur violation peut donc entraîner la révocation du contrat auquel ils sont annexés. Toutefois, cela reste incertain car les prescriptions sont souvent vagues ou générales et ne prévoient ni objectifs, ni mesures précises à mettre en œuvre⁴².

Enfin, ces textes abordent de multiples thèmes sans cohérence entre eux. Ainsi, le plan de vigilance d'Ubisoft indique que son code de conduite « traite autant des cadeaux et invitations que des données confidentielles, de la corruption ou des compor-

tements inappropriés »⁴³. Or, chaque thème appelle des réponses différentes en cas de non-respect⁴⁴.

La médiatisation de plusieurs cas de violences sexistes et sexuelles au sein d'Ubisoft, alors que le Code de Conduite prévoyait déjà une tolérance zéro vis-à-vis du harcèlement⁴⁵, semble démontrer que l'existence d'un code de conduite n'est pas suffisant pour protéger les employé·e·s d'une entreprise contre les violences sexistes et sexuelles.

Par conséquent, les engagements moraux tels que les codes de conduites et autres chartes éthiques ne nous semblent pas constituer des mesures suffisantes pour exercer son devoir de vigilance conformément à la loi.



Vigilance dans l'hôtellerie-resta

Vigilante 17hôte restate

uration

Vigilance dans l'hôtellerie-restauration

Le secteur de l'hôtellerie-restauration est particulièrement touché par les violences sexistes et sexuelles. Il figure d'ailleurs parmi les environnements professionnels les plus à risques⁴⁶.

Un rapport d'ActionAid Grèce publié en 2020 met en évidence l'ampleur du phénomène : 94% des femmes travaillant dans ce secteur ont été victimes ou témoins de ce type de violences⁴⁷. La Grèce est loin d'être un cas isolé. Une étude conduite aux Etats-Unis auprès de 688 employé·e·s de la restauration montre que les violences sexistes et sexuelles sont un problème systémique qui touche aussi

bien les femmes, en particulier transgenres, que les hommes. Là encore cependant, les femmes sont de loin les plus touchées : 90% des serveuses ont été victimes de harcèlement sexuel ou de violence au travail.

Plusieurs facteurs expliquent le caractère systémique de ces violences, comme le recours à des contrats précaires (saisonniers ou temporaires) et le fait de travailler à des horaires inhabituels et irréguliers⁴⁸. À cela, peut s'ajouter le port d'un uniforme qui contribue, volontairement ou non, à objectifier et érotiser le corps des salarié·e·s qui le portent⁴⁹. Selon une en-

quête de l'IFOP sur les violences sexistes et sexuelles subies par les femmes au cours de leur vie professionnelle⁵⁰, en France, 52% des femmes qui portent une tenue obligatoire les obligeant « à montrer leurs formes, leur poitrine ou leurs jambes » ont subi, au moins une fois, de telles violences contre 19% pour celles qui n'en portent pas. Dans l'hôtellerie, le fait de rentrer dans la chambre du client·e, c'est-à-dire un espace relevant du cadre intime, constitue également un facteur de risque⁵¹.

Tant dans l'industrie hôtelière que dans la restauration, l'idée que le·la client·e est « roi » se

urati on

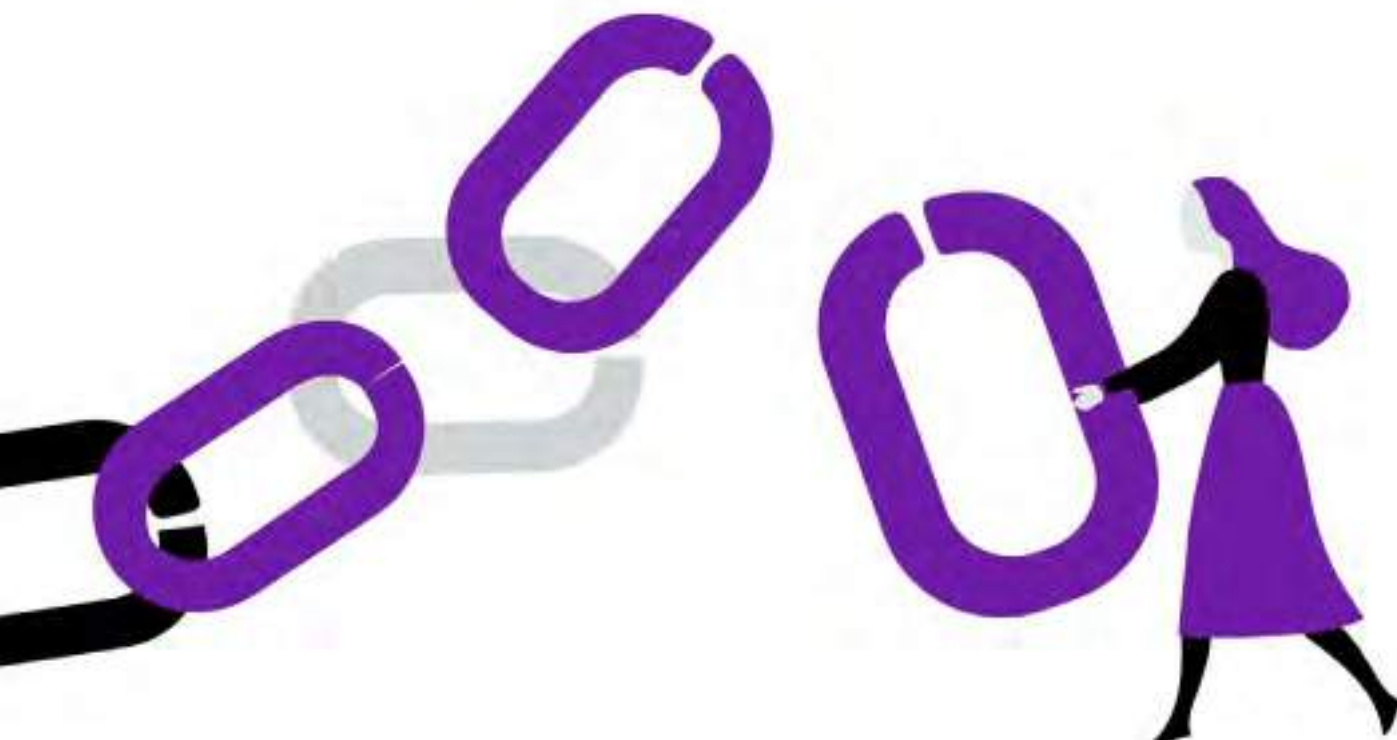
otellerie

ment parce qu'il paye un service peut conduire à des dérives et accroître le risque de violences sexistes et sexuelles.

Le pouvoir des client·e·s sur les employé·e·s est encore accru par le système des pourboires qui constituent souvent une partie non négligeable de la rémunération dans certains pays. Selon le rapport d'ActionAid Grèce, 48% des femmes interrogées affirment se sentir contraintes d'accepter des comportements qualifiables de harcèlement sexuel pour avoir des pourboires⁵².

L'ambiguïté de ce qui est demandé au personnel peut également être source de risque : être bienveillant·e à l'égard du ou de la client·e, avoir le sens du service pour répondre au mieux à ses attentes⁵³. Il peut arriver que la simple hospitalité soit interprétée comme une ouverture sexuelle⁵⁴. C'est ce que ressentent la majorité des femmes interrogées par ActionAid Grèce.

Pour un certain nombre de personnes travaillant dans ce secteur, le harcèlement sexuel fait malheureusement « partie du job »⁵⁵.





Accor

Lors du Forum Génération Égalité, organisé par ONU Femmes et co-présidé par la France et le Mexique du 30 juin au 2 juillet 2021 à Paris, le groupe Accor faisait partie des « champions » de la coalition d'actions contre les violences fondées sur le genre⁵⁶. Le groupe est par ailleurs l'une des entreprises à l'initiative de #StOpE avec trente autres, dont le groupe l'Oréal⁵⁷. Cette initiative a pour objectif de « *partager et promouvoir les bonnes pratiques de lutte contre le sexisme et de créer un collectif d'entreprises et de dirigeant·e·s engagé·e·s sur cette question* ».

Il semblerait cependant qu'en interne, la prévention des violences sexistes et sexuelles dans un secteur hautement à risques manque de poids : les mesures de prévention et d'alerte mises en place ne bénéficient pas totalement aux sala-

rié·e·s des entreprises sous-traitantes.

Plusieurs hôtels du groupe Accor, à l'instar de l'hôtel « Ibis des Batignolles » à Paris, recourent à du personnel de chambre employé auprès d'une entreprise sous-traitante, c'est-à-dire une entreprise distincte juridiquement du groupe Accor, à qui elle est seulement liée par contrat(s).

En juillet 2019, des femmes de chambre et gouvernantes de l'hôtel Ibis Batignolles, employées par la société sous-traitante STN, ont débuté une grève, interrompue par les confinements successifs liés à l'épidémie de Covid-19. Leur revendication principale portait sur leur intégration à l'entreprise Accor, pour bénéficier de la convention collective de l'hôtellerie-restauration.

Ces femmes sont embauchées en contrats à durée déterminée,

à temps partiel alors qu'elles font systématiquement des heures complémentaires tant les exigences sont irréalistes : 17 minutes pour nettoyer et préparer chaque chambre⁵⁸.

Elles sont majoritairement immigrées et disposent de titres de séjour d'un an⁵⁹. Sans diplôme ou avec des diplômes non reconnus en France, leur situation est d'autant plus précaire qu'elles ne bénéficient pas des mêmes conditions de travail que les salarié·e·s direct·e·s du groupe.

Parmi leurs revendications figurait le respect de leur dignité et la fin du harcèlement moral et sexuel que certaines disent avoir subi. Ainsi, une femme de chambre a porté plainte pour viol, en mars 2017, contre l'ancien directeur de l'hôtel. L'instruction est toujours en cours⁶⁰.

Le 24 mai 2021, un accord entre la société STN, les représen-

Fiche d'identité

- 5 139 hôtels dans 110 pays, sous 40 marques différentes
- 266 000 salarié-e-s dans le monde, dont 43% de femmes
- 1,6 milliard d'euros de chiffre d'affaires en 2020

tantes des femmes de chambre de l'Ibis Batignolles et la CGT-HPE (hôtellerie de prestige) entérinait une revalorisation salariale et de meilleures conditions de travail. Cependant, les femmes de chambre restent employées par STN et n'ont pas été embauchées directement par Accor comme elles le demandaient⁶¹.

Ce conflit social semble indiquer des mesures de prévention défailtantes, ou à tout le moins perfectibles, chez un sous-traitant direct du groupe Accor.

La loi sur le devoir de vigilance exige pourtant des multinationales comme Accor qu'elles adoptent des « *procédures d'évaluation régulière de la situation des filiales, des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, au regard de la cartographie des risques* »⁶².

La loi ne précise pas la nature des mesures d'évaluation que doivent prendre les entreprises. Cependant, le terme « procédure » est employé au pluriel, ce qui indique qu'elles doivent être multiples. Pour éviter toute lacune dans l'évaluation des risques d'atteintes aux droits humains, **les entreprises devraient croiser plusieurs techniques complémentaires telles que des enquêtes, des visites inopinées par un tiers indépendant, des questionnaires, etc.** Enfin, ces évaluations devraient être mises en œuvre en concertation avec les parties prenantes, notamment les équipes de leurs sous-traitants.

Les plans de vigilance du groupe ne semblent pourtant pas intégrer ses sous-traitants. S'ils font bien mention dans leur titre du « périmètre fournisseurs et sous-traitants », seuls les fournisseurs sont mentionnés dans les développements⁶³.

Contrairement aux secteurs textile et agricole au sein desquels les entreprises multinationales font appel à des sous-traitants généralement éloignés géographiquement, le personnel de chambre employé par un sous-traitant du groupe Accor intervient directement au sein de ses hôtels. **Le lien de responsabilité est d'autant plus étroit en cas de violences sexistes et sexuelles à l'encontre d'un·e employé·e du sous-traitant.**

Un plan de vigilance à suivre

Sur la question spécifique des violences sexistes et sexuelles, il semble, à la lecture des plans de vigilance du groupe Accor, que celui-ci a bien pris conscience du risque de violences sexistes et sexuelles dans l'hôtellerie. **Cependant, les mesures adoptées apparaissent peu concrètes.**



Ainsi, certains termes tels que « collaborateur » ne permettent pas de déterminer avec précision si seul·e·s les salarié·e·s employé·e·s directement par Accor ou l'une de ses filiales sont concerné·e·s ou si les personnes employées par les sous-traitants du groupe le sont également. D'autre part, le groupe reste vague sur le contenu même des mesures mises en œuvre et ne communique pas d'information sur leurs résultats.

Dans son plan de vigilance de 2020, le groupe Accor évoquait un dispositif d'alerte pour lutter contre toutes formes de harcèlement, moral ou sexuel, « *testé en 2019 en France, à Dubaï et en Suisse en partenariat avec AccorInvest* », sa filiale d'investissement immobilier. Sous la forme d'un bouton intégré dans l'uniforme de la salariée, il permet « *à toute personne qui en est dotée d'alerter le management en cas de situation de harcèlement* ».

Malheureusement, le plan ne précise ni les hôtels dans lesquels le dispositif a été testé, ni les personnes qui en sont dotées, et précisément ce qui se passe quand il est enclenché. Le plan de vigilance d'AccorInvest en 2020 ne fait pas mention de ce dispositif et n'apporte pas d'autres informations⁶⁴. Enfin, ni le plan de vigilance de 2020 ni celui de 2021 du groupe Accor ne donne d'information sur les résultats du test. Le plan de 2021 laisse

même à penser que ce dispositif a été abandonné car il n'est pas mentionné.

Nous avons demandé des détails sur ce point à Accor qui nous a répondu : « *sur le bouton d'alerte, ce dispositif est un projet d'étude avec un test dans 4 hôtels mais qui a été interrompu en raison de la crise sanitaire* ». Nous ne savons pas si le test était concluant et donc si ce dispositif sera adopté et généralisé au sein du groupe. En tout état de cause, si tel est le cas, il est absolument indispensable que toutes les femmes de chambre, donc également les personnes embauchées par des sous-traitants, puissent en bénéficier.

Parmi les mesures de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, une ligne d'alerte a été lancée en 2018 « *disponible en 29 langues pour les collaborateurs des sièges, des hôtels filiales, et des nouvelles activités* ». Cette ligne n'est pas uniquement dédiée aux cas de violences sexistes et sexuelles, mais les alertes sont traitées par un·e « référent·e » correspondant à leur objet : santé et sécurité, droits humains, environnement et "compliance" ("respect des règles").

Une nouvelle fois se pose la question de savoir qui sont les « collaborateurs » et si le personnel de chambre employé par un sous-traitant du groupe peut être considéré comme tel.

Sur ce point, Accor nous répond : « *La ligne d'alerte est à disposition du plus grand nombre : collaborateurs des sièges et filiales Accor, collaborateurs des hôtels appartenant à AccorInvest, collaborateurs des hôtels franchisés, et collaborateurs de nos sous-traitants. Les collaborateurs en ont connaissance par différentes voies : communication par e-mail, affiches, intranet, charte Ethique et RSE. Ils peuvent également se rendre sur la plateforme dédiée <https://www.accor-integrity.com/index.php>. Des référents, faisant partie des équipes des ressources humaines Accor de chaque région, sont formés via une procédure de traitement des alertes garantissant la confidentialité. (...) Depuis la mise en place de la ligne d'alertes, il y a eu 307 alertes traitées par les référents avec l'accompagnement du Chief Compliance Officer Groupe et de la commission mensuelle.* »

La communication autour de ce dispositif pourrait cependant être améliorée car nous avons eu des entretiens à la fois avec des salarié·e·s des hôtels appartenant à Accor et des représentantes de femmes de chambre employées par des sous-traitants et aucun·e d'entre elles·eux n'avait connaissance d'une telle ligne d'alerte.

D'ailleurs, s'agissant des résultats de ce dispositif d'alerte, le groupe n'indique pas le nombre d'alertes reçues par catégorie (santé et sécurité, droits humains, environnement ou « compliance »), ni si elles ont permis ou non de remédier à une atteinte grave aux droits humains.

Le plan de vigilance du groupe Accor indique également qu'une formation en ligne et une vidéo de présentation sur le harcèlement sexuel ont été préparées⁶⁵. Le plan ajoute qu'elles devraient être mises à disposition « *des collaborateurs en 2021* » et « *à destination des hôtels et sièges Accor* » sans plus de précisions sur leur caractère obligatoire ou non, leur calendrier de diffusion, leur contenu, leur durée...

Interrogée également à ce sujet, l'entreprise a apporté quelques précisions. La formation sera constituée de deux modules, l'un à destination du personnel hôtelier, l'autre, de la direction d'hôtel. Ils rappellent la gravité du harcèlement sexuel et sa définition. Ils proposent des conseils sur la manière de réagir face à différentes situations de harcèlement sexuel, sur l'accompagnement et les décisions à prendre. L'entreprise ajoute que ces formations seront obligatoires pour tous les collaborateurs des sièges et filiales appartenant à Accor et disponibles pour les collaborateur·rice·s des hôtels Accorinvest et autres hôtels sous enseigne Accor où les collaborateur·rice·s ne sont pas salarié·e·s du groupe. Le déploiement de ces formations serait prévu pour l'automne.

Dans son plan de vigilance de 2021, le groupe Accor indique enfin qu'un accord international sur les violences sexistes et sexuelles au travail et les violences domestiques serait en préparation⁶⁶. En réponse à nos questions, le groupe précise : « *L'accord cadre international en préparation (...) sera obligatoire pour nos propres collaborateurs et à la disposition des salariés des hôtels en management et en franchise qui ne sont pas salariés Accor. Nous leur proposerons d'adopter nos mesures et de faire partie de notre accord. Il sera également proposé aux salariés en sous-traitance, et annexé aux contrats. L'objectif sera de nous assurer que nos actions marketing à destination des clients ne comportent pas de messages dénigrants pour les femmes et leurs images, de garantir une tolérance zéro contre le harcèlement sexuel, par tous, y compris les clients. Enfin, l'activation des procédures judiciaires ad hoc, selon la législation locale, sera également un point important.* »

Le groupe Accor tiendra-t-il ses promesses ? Nous suivrons de près le contenu et la mise en œuvre de cet accord dont dépendent la sécurité et le bien-être de milliers de personnes.

À la loupe

Les accords mondiaux d'entreprise

Les accords mondiaux d'entreprise sont des accords signés entre une fédération syndicale internationale et la direction d'un groupe multinational dans lequel celle-ci s'engage à respecter un certain nombre de droits fondamentaux. **Depuis 1998, ces accords se multiplient et, en 2017, près de 300 accords avaient été signés par 170 entreprises⁶⁷.**

En juin 2019, un premier accord sur la lutte contre le harcèlement sexuel⁶⁸ a été signé entre AccorInvest, la filiale en charge de la gestion des hôtels du Groupe Accor et l'IUF-UITA⁶⁹, une organisation syndicale internationale. Dans cet accord, AccorInvest s'engage à prendre des mesures pour prévenir et sanctionner les faits de harcèlement sexuel. Toutefois, cet accord n'est pas mentionné dans le plan de vigilance de la filiale AccorInvest⁷⁰. Ne sont pas non plus indiquées les mesures qu'elle s'est engagée à prendre, ni les résultats de cet accord depuis sa signature, ce qui constitue un manque de transparence sur son suivi et son efficacité.

L'efficacité de ces accords est également questionnée⁷¹ en raison en particulier de leur caractère non-contraignant. L'évaluation de leur mise en œuvre peut s'avérer difficile car elle dépend des syndicats affiliés à la fédération signataire de l'accord, qui n'en ont pas toujours les moyens.

Ce sont néanmoins des outils intéressants, lorsqu'ils sont conclus de bonne foi et assortis de garanties suffisantes. Ainsi en 2019, après la publication d'un rapport dévoilant que les gestionnaires et les superviseurs de plusieurs usines textiles au Lesotho forçaient les ouvrières à avoir des relations sexuelles, plusieurs multinationales de l'habillement, telles que Levi Strauss, ont signé des accords juridiquement contraignants qui associent la direction des usines, les entreprises qui s'y fournissent, les syndicats, des organisations féministes et des ONG. Ces accords bénéficient à plus de 10 000 personnes.⁷²



McDonald's

et son devoir de vigilance

Dans une enquête conjointe menée par StreetPress et Médiapart en 2020, près de 78 personnes employées dans un restaurant McDonald's ont témoigné de violences subies sur leur lieu de travail, voire de harcèlement sexuel pour 37 d'entre elles⁷³.

Ces faits ne se limitent pas à la France et des accusations similaires ont été portées à l'encontre de l'entreprise dans d'autres pays, comme les États-Unis. L'entreprise a ainsi fait l'objet d'une saisine, portée par quatre fédérations syndicales internationales, d'un point de contact national de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) pour « *harcèlement sexuel systémique* »⁷⁴ dans des restaurants d'au moins sept pays.

A la suite de cette enquête, l'entreprise s'est engagée à prendre des mesures pour lutter contre le sexisme au sein de ses restaurants. Selon le col-

lectif McDroits, rien de concret ne semble encore s'être produit⁷⁵. En décembre 2020, l'entreprise a rejoint l'initiative #StOpE contre les agissements sexistes au travail, soutenue par la Ministre chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et l'égalité des chances. L'objectif de cette initiative est de promouvoir et partager les bonnes pratiques contre le sexisme et de créer un collectif d'entreprises et de dirigeant·e·s engagé·e·s sur cette question. Mais, au même moment, une salariée ayant témoigné auprès du collectif de faits de harcèlement sexuel sur son lieu de travail était licenciée⁷⁶. **Il nous semblerait plus efficace que les pouvoirs publics rappellent aux employeurs que les agissements sexistes sont sanctionnés par la loi et qu'ils ont l'obligation d'assurer la sécurité et protéger la santé de leurs salarié·e·s.**

Les restaurants McDonald's sont franchisés : ils bénéficient des méthodes et de la réputation de la

" Feminism-washing "

Certaines entreprises n'hésitent pas à communiquer sur leur combat en faveur des droits des femmes pour se donner une bonne image de marque⁷⁷ ... sans pour autant modifier leurs pratiques en profondeur. Elles pratiquent alors une forme de « feminism washing » qui, à l'instar du « green washing » (ou « éco-blanchiment »), s'apparente à de la publicité trompeuse car l'écart entre la communication et la réalité est parfois important⁷⁸. L'entreprise McDonald's se livrerait-elle, elle aussi, au « feminism washing » ?

marque en contrepartie d'une part de leur chiffre d'affaires⁷⁹.

Cette organisation est un bon moyen de morceler la responsabilité juridique de l'entreprise.

Ainsi, l'entreprise McDonald's France considère qu'elle n'est pas soumise à la loi sur le devoir de vigilance, même si elle indique sur son site internet employer « plus de 74 000 salariés »⁸⁰. Sa forme sociale, une société par action simplifiée, rentre, en outre, dans le champ d'application de la loi⁸¹.



Or, une étude de Catherine Goullet et François Meyssonier sur les réseaux de franchise met en évidence le triple contrôle exercé par le franchiseur sur le franchise :

un contrôle de conformité des opérations, un contrôle de gestion ainsi qu'un contrôle social⁸². Il ne s'agit pas ici de rentrer dans les détails de ce contrôle mais simplement de montrer que **McDonald's pourrait et**

devrait également exercer un contrôle sur le respect des droits humains dans l'ensemble de ses restaurants, qu'ils soient franchisés ou lui appartiennent en propre.





Vigilance dans le textile

Vigilante Text



Vigilance dans le textile

L'industrie textile emploie environ 60 millions de personnes dans le monde, dont les trois-quarts sont des femmes. Les femmes représentent jusqu'à 85% de la main-d'œuvre au Bangladesh et 90% au Cambodge⁸³.

Les opportunités d'emploi salarié dans ce secteur ont considérablement augmenté ces deux dernières décennies. Cependant, les femmes sont généralement embauchées pour des contrats temporaires ou occasionnels ou sans contrat. Elles occupent le plus souvent des postes subalternes, rarement d'encadrement. Dans la plupart des pays, leur rémunération ne leur permet pas de subvenir à leurs besoins et à ceux des personnes qui dépendent d'elles, ce qui les contraint à accepter des heures supplémentaires et à terminer tard le soir. À cela s'ajoutent des cadences de travail élevées pour atteindre des objectifs de production irréalistes exigés par les marques internationales. D'autre part, le taux

de syndicalisation reste encore faible au sein de cette industrie.

La situation des travailleurs·se·s dans l'industrie textile peut s'expliquer en partie par les stratégies de marketing et le modèle économique de certaines multinationales, fondés sur l'hyperproduction et l'hyperconsommation. La « fast fashion » consiste à proposer des vêtements à bas prix et renouveler rapidement les collections, ce qui exerce une pression à la fois sur les prix et sur le nombre de pièces à produire dans un temps donné. Cette pression se répercute sur les salaires et les conditions de travail dans les usines, qui n'appartiennent pas toujours à l'entreprise mais plus souvent à des entreprises sous-traitantes ou à des fournisseurs.

Le temps de travail excessif, la rémunération inférieure à un salaire vital⁸⁴ et les objectifs de production irréalistes sont autant de facteurs de risques de

violences sexistes et sexuelles identifiés par le Comité d'experts de l'Organisation internationale du travail (OIT)⁸⁵. Ils augmentent en effet la dépendance des travailleuses, qui craignent de perdre leur emploi, et les isolent.

L'OIT fait par ailleurs un lien entre les incitations salariales à la production et la probabilité de violences sexistes et sexuelles. Ainsi, des travailleuses haïtiennes témoignent que la probabilité de subir des violences sexistes et sexuelles est plus forte dans les usines où les ouvrières obtiennent une prime de résultat. La possibilité d'octroyer ou non cette prime semble donner un ascendant supplémentaire aux hommes qui les encadrent⁸⁶.

A l'origine de l'accord signé par Levi Strauss (cf. à la loupe : les accords mondiaux d'entreprise) se trouve un rapport édifiant publié en 2019 par l'ONG *Workers Rights Consortium* sur des violences

sexistes et sexuelles systématiques dans des usines textiles de Maseru, capitale du Lesotho. Ce rapport révélait que plus d'une centaine d'ouvrières de trois usines avaient été contraintes d'avoir des relations sexuelles avec leur supérieur pour garder leur emploi⁸⁷. Certaines d'entre elles avaient ainsi contracté le virus du VIH. Par ailleurs, avec l'arrivée de l'épidémie du Covid-19, le risque de subir des violences sexistes et sexuelles n'a fait que s'aggraver pour les femmes à la recherche désespérée d'un emploi, tandis que plus d'un million de travailleur·se·s de l'industrie textile ont perdu leur travail au Bangladesh⁸⁸.

La fast-fashion n'est donc pas sans conséquences sur l'accroissement des risques de violences sexistes et sexuelles. Plusieurs rapports en témoignent⁸⁹, notamment dans les chaînes d'approvisionnement d'H&M⁹⁰, Gap⁹¹, ou encore Wrangler⁹². Dans une enquête récente d'ActionAid International sur le secteur de l'habillement au Bangladesh, 80% des travailleuses interrogées déclaraient avoir été victimes ou témoins de violences sexistes et sexuelles au travail⁹³.

Les plans de vigilance des multinationales de ce secteur devraient donc identifier spécifiquement le risque de violences sexistes et

sexuelles dans leurs filiales, leurs entreprises sous-traitantes et chez leurs fournisseurs, pour mettre en œuvre des mesures de prévention et de sanction adéquates.

Or, les multinationales échouent à identifier et résoudre les problèmes de discriminations fondées sur le genre dans les chaînes de valeur car elles sont incapables de remettre en question les pratiques commerciales et les inégalités sociales qui alimentent l'exploitation des femmes⁹⁴.





Kiabi

Pour se développer, l'entreprise Kiabi s'est appuyée sur une politique d'accès à la mode à moindre coût. Le prix moyen d'un article est en effet d'environ 10 euros⁹⁵. Nous l'avons vu, les bas prix de vente des vêtements se répercutent sur le salaire des ouvrières qui les produisent et il existe une corrélation entre le niveau de rémunération et les risques de violences sexistes et sexuelles : lorsque les femmes se sentent économiquement plus en sécurité, elles parviennent plus facilement à faire valoir leurs droits et sont moins vulnérables face au harcèlement⁹⁶. C'est pourquoi la multinationale devrait se montrer particulièrement attentive à ces risques, et revoir ses pratiques commerciales pour les atténuer.

Si le Groupe Kiabi se dit attentif au respect des droits humains par ses fournisseurs⁹⁷,

son plan de vigilance est vague et semble écarter toute possibilité de changement des pratiques à l'échelle du groupe.

Le plan de vigilance de Kiabi commence par identifier trois risques, dont le « *non-respect des droits humains et de la sécurité des employés chez [les] fournisseurs* ». Il indique ensuite qu'une « *procédure d'évaluation des fournisseurs a été mise en place au sein du Groupe Kiabi* » qui « *a pour objectif d'établir un processus qui permet de décider d'entrer en relation avec un fournisseur, de poursuivre la relation en cours ou d'y mettre fin* ». Mais le plan ne donne pas de détail. Par exemple, il indique que des audits sont menés par ses équipes ou par des cabinets externes, rien de plus. Il ne permet donc pas de connaître les mesures mises en œuvre pour prévenir les risques d'atteinte grave aux droits humains, ni de connaître leur impact. Le risque

de violences sexistes et sexuelles n'est pas spécifiquement identifié alors que, comme nous l'avons vu, ces violences sont généralisées dans l'industrie textile.

Enfin, ce plan de vigilance semble écarter tout lien entre les activités ou les pratiques commerciales du groupe et les risques d'atteintes aux droits humains chez ses fournisseurs. **Pourtant, l'objectif de la loi sur le devoir de vigilance est de réguler les pratiques des entreprises multinationales dans leurs ensemble, et non de reporter leurs responsabilités vers leurs fournisseurs.** Kiabi indique travailler en étroite collaboration avec eux « *afin de les accompagner et les former au respect des droits humains, de la sécurité et des libertés fondamentales* ». Cependant, le groupe ne donne pas d'exemples concrets de cet accompagnement et de ces formations et n'évoque à



Fiche d'identité

- 510 magasins dans 14 pays (au 31 décembre 2020)
- 120 fournisseurs directs dans 12 pays de production (hors importateurs européens)
- 263,4 millions de pièces vendues en 2020

aucun moment l'impact que peut avoir sa stratégie de production et d'approvisionnement.

Nous avons demandé à Kiabi des détails sur ces différents éléments, la marque nous répond : « *Nous mettons en place des audits sociaux des fournisseurs et usines de rang 1 [qui fournissent directement la marque] avec lesquelles nous avons une relation commerciale établie. Ces audits sont aussi assurés dans certaines usines de rang 2 [qui fournissent un fournisseur], avec lesquelles nous travaillons sur des matières nommées. La question du harcèlement sexuel que vous évoquez y est abordée. Nos audits intègrent la prévention et remédiation sur le sujet. En relais de ces audits, notre équipe conformité anime annuellement des formations dispensées auprès de nos fournisseurs (leurs dirigeants, les responsables de leurs usines et leurs équipe conformité) tout comme auprès de nos propres collaborateurs en contact avec ces fournisseurs.* » Cette réponse n'apporte aucun élément nouveau sur le contenu de ces formations ou d'élément sur la façon dont le harcèlement sexuel est abordé lors des audits.

La marque continue : « *Les audits sociaux que nous réalisons sont effectués par notre propre équipe conformité ou par des experts assermentés. Ils sont systématiquement non annoncés et réalisés chaque année et*

dans 100% des usines référencées. La mesure du risque de harcèlement sexuel y est intégrée, les auditeurs étant formés à l'évaluation de ce risque. Notre politique en matière de respect des droits humains est stricte. Si une violation est identifiée, nous travaillons avec les fournisseurs et les usines pour en comprendre les causes et mettre en place un plan de médiation. Un audit de suivi et d'évaluation est ensuite organisé pour valider que l'usine concernée met bien en place une démarche de conformité. Si nous rencontrons des événements répétés ou constatons la mauvaise volonté d'un fournisseur ou d'une usine (...) pour améliorer la situation, mettons fin à notre relation commerciale ».

Il est regrettable de ne pas avoir plus d'éléments sur la manière dont les auditeurs·rices sont formé·e·s à l'évaluation de ce risque, qui pourrait profiter à tout le secteur si elle était efficace. En revanche, Kiabi est plus convaincant dans l'exposé de son accompagnement des fournisseurs et de la nécessité de mettre fin à une relation commerciale en cas de violations répétées des droits. **La cessation des relations commerciales ne doit en effet intervenir qu'en dernier recours, seulement si le fournisseur ou le sous-traitant persiste à porter atteinte aux droits humains, malgré des mesures d'accompagnement par la marque.**

Fiche d'identité

- 13 048 magasins et sites de commerce en ligne dans plus de 30 pays
- 320 000 salarié-e-s
- 78,6 milliards d'euros de chiffre d'affaires en 2020

Carrefour

Le Groupe Carrefour indique dans son plan de vigilance de 2019 qu'il s'est « *engagé pour l'amélioration des conditions de travail et pour le respect des Droits de l'Homme chez ses fournisseurs* »⁹⁸ en exigeant notamment le respect d'une charte d'engagements incluse dans chaque contrat d'achat⁹⁹. Réciproquement, il s'engage à ne pas imposer à ses fournisseurs des conditions empêchant son respect¹⁰⁰.

Cette charte d'engagements prévoit apparemment un chapitre sur l'interdiction du harcèlement et des violences. Cependant, elle ne semble pas publique et nous n'y avons pas eu accès, ce qui atteste un cer-

tain manque de transparence de la part du groupe. Nous l'avons demandé expressément au directeur de la Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE), sans réponse.

Une charte d'engagement est un acte formel qui peut être pertinent pour informer les fournisseurs des valeurs et des droits que le groupe entend vouloir respecter. Cependant, une telle charte n'aura de valeur que si des actions concrètes sont mises en œuvre pour la faire appliquer et respecter. Et, comme Kiabi, le groupe n'identifie pas dans son plan de vigilance le risque de violences sexistes ou sexuelles. Nous avons demandé à Carrefour si la charte incluait une « tolérance zéro » vis-à-vis des violences sexistes et sexuelles, com-

ment Carrefour garantit le respect de cette charte et s'assure de ne pas imposer à ses fournisseurs des conditions empêchant son respect, sans réponse.

La multinationale devrait donner à ses fournisseurs les moyens de respecter les engagements qu'elle leur demande de prendre. En ce qui concerne la prévention des violences sexistes et sexuelles, elle devrait financer des mesures comme des formations par des associations féministes ou des syndicats, des mécanismes de signalement effectifs, des contrôles réguliers des managers.

À ce jour, l'entreprise n'apporte pas de preuve que les personnes qui produisent ses vête-

Carrefour

tements sont suffisamment rémunéré·e·s pour subvenir à leurs besoins¹⁰¹. Par ailleurs, dans sa stratégie « Carrefour 2022 », le groupe se concentre sur quatre piliers, dont l'un vise à « *gagner en productivité et en compétitivité* »¹⁰², ce qui paraît difficilement compatible, en l'état, avec l'engagement pris dans son plan de vigilance de ne pas imposer à ses fournisseurs des conditions qui les empêchent de respecter leur « charte d'engagements ».

Or, le devoir de vigilance n'oblige pas seulement les entreprises à imposer à leurs fournisseurs et sous-traitants le respect d'un certain nombre de principes relatifs aux droits humains, mais implique aussi de **revoir les pratiques qui, à l'autre bout de la chaîne d'approvisionnement, favorisent et augmentent le risque que des violences surviennent.**

L'absence de mise en œuvre concrète de mesures de vigilance est problématique car elle peut aboutir à des drames tels que celui de Jeyasre Kathiravel. Cette jeune ouvrière de 20 ans d'une usine H&M du sud de l'Inde a été assassinée par son supérieur hiérarchique après avoir subi pendant des mois du harcèlement sexuel. Or, la marque suédoise n'avait pas pris de mesures effectives pour éviter de telles violences, largement banalisées au sein de l'usine. Elle avait pourtant, elle aussi, adopté un code de conduite applicable à tous les fournisseurs, sous-traitants et autres partenaires commerciaux de la marque. Cette affaire illustre bien le caractère insuffisant de ces codes et autres chartes d'engagement.



Auchan

Une partie des fournisseurs textiles du groupe Auchan se trouve au Bangladesh, où 80% des ouvrières textiles interrogées par ActionAid témoignaient en 2019 de violences sexistes et sexuelles au travail¹⁰³. Mais si le plan de vigilance du groupe Auchan identifie bien le harcèlement parmi les risques de violations des droits humains, les autres formes de violences sexistes et sexuelles ne sont pas mentionnées.

Pourtant, Auchan semble avoir amélioré la traçabilité de sa chaîne d'approvisionnement depuis la catastrophe du Rana Plaza en 2013 (voir encadré ci-contre).

L'engagement de traçabilité est évoqué dans son plan de vigilance de 2020¹⁰⁴ dans lequel il est écrit que « l'amélioration de la traçabilité des sites de fabrication est un objectif majeur des politiques d'achats responsables d'Auchan ». Pour ce faire, Auchan impose à ses fournisseurs de déclarer leurs

usines de production et leur éventuel recours à un sous-traitant sur un portail internet dédié. Des « contrôles inopinés » sont prévus et, dans l'hypothèse où un cas de sous-traitance non déclaré serait avéré, « les fournisseurs sont immédiatement déréférencés ».

Fiche d'identité

- Des grandes et moyennes surfaces dans 14 pays
- 180 560 salarié-e-s
- 32 milliards d'euros de chiffre d'affaires en 2020

Toutefois, on peut d'une part regretter que les indicateurs de suivi mis en place par Auchan ne permettent pas de connaître le taux de contrôle ou d'audits sociaux inopinés, ni leurs résultats.

Le plan mentionne des « rituels trimestriels » avec les fournisseurs « partenaires » de la « direction

produits et flux (...) pour s'assurer de leur bonne compréhension des politiques RSE, de former leurs équipes et de suivre les actions en cours ». Le plan ne précise cependant pas qui sont ces fournisseurs, leur nombre ni les critères de sélection employés utilisés.

Le groupe s'est aussi doté d'une charte éthique qui comprend un code d'éthique commerciale et un « guide de l'éthique au quotidien ». Cependant, nous l'avons vu, des engagements volontaires tels qu'une charte éthique ne sont pas efficaces pour prévenir les risques d'atteintes aux droits humains.

En 2013, juste après la catastrophe du Rana Plaza, la filiale Auchan Retail a conçu une « formation aux achats responsables destinée (...) aux acheteurs, chefs de produits, négociateurs, ingénieurs qualité et membres de la direction produits et flux ». Cette formation a été mise à jour en 2019. Elle intègre une sensibilisation à la loi sur le devoir de vigilance. Si, *a priori*, cette formation des ache-

Effondrement du Rana Plaza

Les leçons du drame



A la suite de la catastrophe du Rana Plaza, cet immeuble dont l'effondrement le 24 avril 2013 a fait 1138 mort·e·s et des milliers de blessé·e·s au Bangladesh, des étiquettes de la marque InExtenso, appartenant au groupe Auchan, sont retrouvées dans les décombres. Or cet immeuble de bureaux n'aurait jamais dû abriter des ateliers de confection. Il n'était pas adapté et ne pouvait supporter longtemps le poids des machines.

Le groupe prétendait pourtant contrôler les conditions de fabrication de ses produits et imposer à ses fournisseurs des règles strictes de sécurité. Le 23 mars 2014, une plainte a été déposée par ActionAid France, le collectif *Éthique sur l'étiquette* et *Sherpa* contre Auchan pour pratiques commerciales trompeuses, dans le but de faire reconnaître que les engagements éthiques de l'enseigne ont induit les

consommateur·rices français·e·s en erreur sur les conditions de fabrication des produits vendus.

Dans cette affaire, le groupe a affirmé qu'il ne pouvait pas savoir qu'un de ses sous-traitants avait fait produire sa commande au Rana Plaza et qu'il s'agissait d'un cas de sous-traitance « sauvage ». Nos associations considèrent de leur côté qu'Auchan n'a pas pris toutes les mesures en son pouvoir pour empêcher cette situation. La procédure est toujours en cours.

Le drame du Rana Plaza montre clairement qu'une méconnaissance de leurs chaînes d'approvisionnement empêche les multinationales de prévenir efficacement et effectivement les atteintes graves aux droits humains. C'est un facteur de risques qu'elles ont le devoir de réduire.

teur·se·s paraît pertinente, plusieurs questions se posent : traite-t-elle des violences sexistes et sexuelles ? Qui la dispense ? Est-elle obligatoire ? Aborde-t-elle la question des pratiques d'achats et l'importance de proposer des prix corrects, des délais de production suffisants, des relations commerciales stables... ? Nous avons posé ces questions à Auchan, sans réponse.

Le groupe Auchan a recours à des audits pour remplir ses obligations de vigilance sur le respect des droits humains par ses fournisseurs et sous-traitants. D'après son plan de vigilance, ces audits poursuivent un triple objectif : s'assurer de l'absence de violation des droits humains, détecter et encourager de bonnes pratiques, et sensibiliser les fournisseurs. En 2019, Auchan affirme avoir mené 1 127 audits mais ne donne aucune information sur les résultats de ces audits, hormis sur le plan environnemental, également prévu par la loi. Encore une fois, le devoir de vigilance implique une obligation de transparence.

Il ne suffit pas de mener des audits sociaux pour respecter la loi. Les entreprises doivent publier les résultats dans leur plan de vigilance et en tirer toutes les conséquences, notamment en adoptant des mesures adéquates d'atténua-

tion ou de prévention des risques identifiés.

Certains points font l'objet d'une « tolérance zéro », comme les discriminations et le harcèlement. Le plan indique que *« si l'un ou plusieurs de ces cas sont identifiés, les usines ne peuvent être référencées. Si elles le sont déjà, elles sont alors déréférencées »*.

Le plan ne précise cependant pas si des mesures d'accompagnement sont adoptées, en concertation avec le fournisseur ou sous-traitant, avant que le groupe ne décide de déréférencer celui-ci. Déréférencer un fournisseur sans essayer au préalable un accompagnement n'aura sans doute pas pour effet d'améliorer la situation du fournisseur, voire pourrait aggraver les conditions de travail des travailleuses. En outre, des doutes subsistent sur la capacité de tels audits à détecter des violences sexistes et sexuelles.

AUC



À la loupe

Les audits sociaux des multinationales

Des études ont démontré que les audits sociaux ne parvenaient pas à résoudre les violations de droits humains au sein des chaînes de valeur internationales. Par définition, ils ne servent en effet qu'à poser un diagnostic sur une situation. Libre ensuite à l'entreprise de donner suite à ces audits¹⁰⁵.

Historiquement, ces audits visaient à rassurer les investisseurs des multinationales¹⁰⁶. Depuis les années 1990, ces audits sont aussi devenus un moyen d'évaluer les risques au sein de leur chaîne d'approvisionnement et de faire valoir leurs engagements éthiques.

Ce ne sont pas de bons outils de détection des problèmes, car l'un de leurs objectifs est de légitimer les activités des entreprises¹⁰⁷. Les pouvoirs d'enquête des auditeurs et auditrices sont souvent limités : il·elle·s inspectent généralement ce que le fournisseur choisit de leur montrer et ne peuvent parler qu'aux salarié·e·s présent·e·s le jour de l'audit.

Ces audits sociaux échouent le plus souvent à détecter les violences sexistes et sexuelles. Car s'il est

aisé de compter le nombre d'extincteurs ou de sorties de secours dans une usine, ou relativement simple de repérer des écarts de salaire entre hommes et femmes ou la sous-représentation des femmes à certains postes, les violences sexistes et sexuelles sont un sujet tabou, peu ou pas abordé d'emblée par les personnes qui en sont victimes. La difficulté de se confier à un·e inconnu·e, la peur de représailles, le sentiment de malaise rendent difficile la mesure du phénomène¹⁰⁸. En outre, il faut bénéficier d'une formation spécifique pour mener des enquêtes sur la prévalence de violences sexistes et sexuelles¹⁰⁹. Il faut notamment savoir réagir face à une personne en détresse psychologique, respecter le principe consistant à « ne pas nuire » car il s'agit de ne pas faire émerger de nouvelles souffrances et avoir conscience des difficultés inhérentes à l'entretien car les violences sexistes et sexuelles peuvent être évoquées par des termes ou expressions vagues, etc...

Dans un rapport de 2019, *Human Rights Watch*¹¹⁰ démontre que les audits sociaux ne sont pas appropriés pour détecter les violences sexistes et sexuelles. Selon



les auditeurs et auditrices interrogé·e·s par l'ONG, les entretiens individuels ou collectifs sont menés sur le lieu de travail, par manque de moyens et de temps. Or, des entretiens sur site ne permettent pas de garantir entièrement l'anonymat des personnes, qui hésitent encore plus à témoigner dans le cadre d'entretiens groupés. **Ces lacunes des audits sociaux étant connues, il faudrait que les entreprises réfléchissent à la mise en place de mécanismes de contrôle effectifs de respect des droits humains par les fournisseurs et sous-traitants, c'est-à-dire des mécanismes de contrôle récurrents et approfondis, selon le principe de la « worker-driven social responsibility »¹¹¹, à la place des audits sociaux extérieurs et ponctuels.**



Vigilance dans l'agriculture

Wigilant in Africa



Vigilance dans l'agriculture

Dans le monde, les femmes représentent entre 20 et 30% des personnes employées dans le secteur agricole où elles sont souvent confrontées à des conditions d'emplois moins favorables que les hommes.

En effet, elles sont souvent embauchées de manière temporaire pour des tâches manuelles qui demandent une importante main-d'œuvre¹¹².

Dans ce contexte déjà marqué par de fortes discriminations envers les femmes, des violences sexistes et sexuelles ont été rapportées dans différents secteurs de production agricole. Selon un rapport de 2015, le harcèlement sexuel représenterait un problème majeur dans l'industrie de la banane¹¹³. En mars 2021, au Royaume-Uni, une plainte contre la multinationale PGI et l'une de ses filiales

au Malawi a été déposée devant la Haute Cour de Londres, pour manquement à son devoir de protection des travailleuses contre les violences sexistes et sexuelles dans des plantations de thé¹¹⁴. Sur son site internet, PGI affirmait pourtant que ses filiales avaient l'ambition d'appliquer des standards supérieurs à ceux requis par le droit du travail de leur pays d'implantation.

En 2011, la multinationale Unilever a elle aussi été visée par un rapport de l'ONG SOMO sur les conditions de travail et les violences sexistes et sexuelles dans ses plantations de thé au Kenya. D'après ce rapport, certains responsables de plantations conditionnaient l'embauche à des relations sexuelles et exerçaient des représailles (surcharge de travail, isolement dans des zones dangereuses...) à l'en-

contre des récalcitrantes¹¹⁵. La multinationale était pourtant certifiée par l'Alliance Rainforest sur l'agriculture durable, mais les audits menés par cet organisme de certification n'avaient pas fait état de violences sexistes et sexuelles¹¹⁶.

Les plantations de bananes ou de thé ne sont pas les seules concernées...

Une étude de Susie Jacob, Bénédicte Brahic et Marta Medusa Olaiva publiée en 2015 sur l'industrie de la floriculture en Afrique de l'Est¹¹⁷ rapporte ainsi qu'en Ethiopie, sur un échantillon de 160 travailleuses interrogées, 137 disaient avoir vécu une forme de harcèlement¹¹⁸. En Tanzanie, 89% des femmes auraient été au moins une fois témoins d'une forme de violence sexuelle ou sexuelle commise, dans la majorité des cas, par un supérieur hiérar-

chique¹¹⁹. Et 90% des femmes interrogées au Kenya affirmaient que le harcèlement sexuel était le problème le plus important auxquelles elles étaient confrontées dans la floriculture¹²⁰.

En Espagne, plusieurs plaintes ont été déposées par des travailleuses agricoles saisonnières marocaines pour des faits de viols et d'agressions sexuelles¹²¹.

Qu'elles soient spécialisées dans la production agricole ou se fournissent en matières premières agricoles, les multinationales devraient porter une attention particulière aux risques de violences sexistes et sexuelles au sein de leur chaîne d'approvisionnement agricole ainsi qu'aux conditions de travail qui favorisent ce risque.



L'Oréal

L'Oréal est le leader mondial de l'industrie cosmétique. Avec plus de 88 000 salarié·e·s, le groupe est présent dans 150 pays¹²². Soumis à la loi sur le devoir de vigilance, L'Oréal a publié des plans conséquents depuis l'entrée en vigueur de la loi.

Aujourd'hui, l'huile de palme est une matière première utilisée dans les trois-quarts des produits cosmétiques¹²³. L'Indonésie et la Malaisie en sont les deux principaux producteurs, à l'origine de 85% de l'huile de palme employée dans le monde¹²⁴. Dans certaines des plantations de ces deux pays, qui fournissent notamment L'Oréal¹²⁵, des violences sexistes et sexuelles ont été attestées.

Dans ce secteur comme dans l'industrie textile, plusieurs facteurs augmentent les risques de violences sexistes et sexuelles : embauches à la journée ou travail sans contrat ni rémunération pour aider leurs conjoints à atteindre des objectifs de production irréalistes, cadres majoritairement masculins qui abusent de leur position dominante¹²⁶... Pour obtenir ou garder un emploi, certaines femmes auraient ainsi été contraintes d'accepter un rapport sexuel¹²⁷.

Fiche d'identité

- Présent dans 150 pays
- 85 392 salarié·e·s
- 27 992 millions d'euros de chiffre d'affaires (pour l'année 2020)

L'Oréal a élaboré un socle commun de règles auquel doivent se conformer ses fournisseurs¹²⁸, qui interdit en particulier le harcèlement sexuel. Pour veiller au respect de ce socle minimal, des audits sociaux externes sont conduits sur les sites de production

des fournisseurs. En 2019, le plan de vigilance du groupe indique que 1 562 audits ont été réalisés et que 2,4% d'entre eux ont relevé un manquement dans la prévention du harcèlement sexuel et moral. Les audits ont essentiellement relevé « *l'absence de politique écrite interdisant le harcèlement sexuel et moral ou l'absence de système interne permettant la dénonciation sans conséquence*

négative pour l'employé concerné »¹²⁹. Le plan de vigilance ne permet pas de connaître les suites données à ces audits : les fournisseurs ont-ils été sommés d'adopter des mesures ? la relation commerciale a-t-elle été interrompue ?

D'après ce plan de vigilance, les audits n'ont pas établi que des violences sexistes et sexuelles avaient pu se produire chez les fournisseurs de l'entreprise. Pourtant, une enquête au long cours menée par l'Associated Press dans douze plan-

tations de palmiers à huile qui fournissent, entre autres, le groupe L'Oréal, témoigne de l'existence de violences sexistes et sexuelles.

Nous avons demandé plus d'informations à L'Oréal qui nous a apporté une réponse complète et argumentée :

« En réponse à votre question sur les actions de L'Oréal suite à la publication de l'enquête de l'Associated Press (AP) dénonçant des violences sexistes et sexuelles au sein de plantations de palmiers à huile en Indonésie et Malaisie, (...) L'Oréal dispose d'un mécanisme de réclamation (Grievance Mechanism) depuis 2016 : chaque fois que des allégations de non-conformité aux droits humains sont portées à notre attention, nous contactons immédiatement tous nos fournisseurs directs pour les en informer et leur demander de veiller à ce qu'aucun abus n'apparaisse dans leur chaîne d'approvisionnement.

Si nos fournisseurs ne se conforment pas et ne mettent pas immédiatement en œuvre un plan d'actions correctives approprié, nous suspendons la relation commerciale. Chaque année, tous les fournisseurs directs de palme de L'Oréal sont évalués au regard de leurs engagements, plans d'action, réalisations et niveau de transparence sur les questions relatives aux droits humains.

L'Oréal a pris très au sérieux les faits relatés dans ces articles de Associated Press, et condamne fermement toute atteinte et violation des droits humains. Début 2021, spécifiquement sur la filière huile de palme, le Groupe a renforcé son action en travaillant avec d'autres acteurs du secteur, et avec le soutien d'ONG expertes pour notamment : renforcer le questionnaire d'évaluation de nos fournisseurs sur les sujets droits humains dès la campagne 2021 et former nos fournisseurs sur le sujet ; mener une investigation approfondie de nos principales zones de d'approvisionnement ; mettre en place des solutions permettant aux victimes ou aux témoins de donner l'alerte, accompagner les victimes.

Comme les noms et lieux des plantations visées dans l'enquête journalistique de AP en Malaisie et en Indonésie n'ont pas été révélés, nous avons planifié de mandater une enquête locale par un expert du sujet « Gender Based Violence » dans le secteur de l'huile de palme, pour identifier les régions dans lesquelles ces violences sont susceptibles d'être les plus endémiques.

L'Oréal a également contacté la plateforme sectorielle « Roundtable on Sustainable Palm Oil » (RSPO) à la suite des articles Associated press pour s'assurer que les Droits humains sont respectés dans les plantations certifiées liées à notre chaîne d'approvisionnement. L'Oréal a demandé à la RSPO : d'intégrer son groupe de travail dédié aux Droits Humains afin d'y contribuer activement ; que les processus et guidances d'audit soient renforcés ; et, enfin, que les auditeurs soient formés à détecter ces sujets lors des audits. »

La réponse de L'Oréal traduit une prise en compte sérieuse du sujet des violences sexistes et sexuelles, bien identifiée comme des violations des droits humains, ce qui est assez rare pour être souligné.

Cependant, l'effectivité des mesures mises en place, notamment l'efficacité des audits sociaux pour détecter ces violences, est questionnée par l'enquête d'Associated Press. L'Oréal semble en tenir compte et apporter des mesures correctives afin d'améliorer les dispositifs, ce qui est encourageant, même s'il semble difficile d'améliorer le label RSPO, de nombreux scandales ayant démontré l'insuffisance de cette certification pour garantir l'absence de violations des droits humains¹³⁰.



Bonduelle

Dans le cadre des procédures d'évaluation des sous-traitants, des fournisseurs et des filiales prescrits par la loi sur le devoir de vigilance, le groupe Bonduelle indique s'assurer que ces derniers, conformément à son « *code de conduite pour une pratique éthique des affaires (...), promeuvent des principes équivalents à ceux de la Charte éthique du Groupe et du Pacte mondial des Nations Unies et qu'ils font le nécessaire pour identifier et prévenir les risques de violation des droits de l'Homme* »¹³¹.

Le Pacte mondial des Nations Unies invite les entreprises à aligner leurs stratégies et leurs opérations sur dix principes relatifs aux droits humains, au travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption. Le principal problème de ce Pacte mondial, pointé par un grand nombre d'ONG¹³², est son caractère facultatif et non contraignant : une entreprise peut enfreindre ses engagements sans encourir la moindre sanction.

Le préambule du code de conduite de Bonduelle précise que celui-ci est opposable à tous les collaborateurs du groupe et de ses fournisseurs. Le code décrit ensuite une liste d'interdictions dont l'interdiction du harcèlement moral et sexuel¹³³, sans toutefois le définir.

Cependant, à l'instar des codes de conduite internes (lire notre encadré page 18), les codes de conduite à l'égard des fournisseurs n'ont aucun caractère contraignant pour l'entreprise donneuse d'ordre.

Ainsi, en 2005, plusieurs personnes employées par des fournisseurs des supermarchés états-unisens Wall-Mart ont déposé plainte en reprochant à l'entreprise

des délais trop courts et des prix d'achat trop bas, contrairement à l'engagement pris par l'entreprise d'aider ses fournisseurs à se conformer à son code de conduite. Mais la Cour d'appel de Virginie a conclu que ce code de conduite n'imposait pas à Wal-Mart le devoir d'aider ses fournisseurs : il lui en ouvrait seulement le droit¹³⁴.

Or c'est justement de cette façon que semble fonctionner le code de conduite de Bonduelle, qui « se réserve le droit d'évaluer et/ou de contrôler le respect du présent code »¹³⁵. Contrairement à un contrat qui, par définition, impose des obligations réciproques aux deux parties, les codes de conduite des fournisseurs et sous-traitants n'engagent que ces derniers. **Ils accentuent le pouvoir des entreprises donneuses d'ordres sur leurs fournisseurs, sans leur garantir le moindre soutien pour améliorer les conditions de travail.**

Or un fournisseur de Bonduelle qui enfreint ce code, « s'expose à la cessation immédiate des relations, à ses torts exclusifs, sans préavis, ni indemnité, et ce, sans préjudice de tous droits ou recours que Bonduelle se réserve de faire valoir ou d'exercer »¹³⁶. Lorsque l'évaluation de ses fournisseurs conclut au non-respect de certains critères, Bonduelle demande un plan d'actions à ceux-ci puis procède à une nouvelle évaluation afin de « s'assurer qu'ils s'inscrivent dans une logique d'amélioration »¹³⁷. Mais ce code augmente, en fait, les risques de rupture de contrat sans préavis, donc la vulnérabilité des personnes employées par les fournisseurs.

Nous avons contacté Bonduelle pour en savoir plus sur les actions mises en oeuvre, et pour comprendre pourquoi l'évaluation des risques des activités de Bon-

duelle ne mentionnait pas les risques de violences sexistes et sexuelles malgré leur caractère endémique dans l'agriculture.

La réponse de Bonduelle montre sans ambages le peu d'intérêt du groupe sur ces questions : « (...) la direction générale du Groupe Bonduelle a décidé de prioriser ses actions de partenariat autour d'opérations ayant trait à la **nutrition** par les légumes en aidant, notamment, des projets soutenus par la Fondation Louis Bonduelle tels que des **projets de recherche scientifique** ou des projets axés sur l'augmentation de la consommation de légumes (potagers, écoles, associations, etc.), ceci afin de faire évoluer durablement les comportements alimentaires en mettant les bienfaits des légumes au service de l'intérêt collectif et de la lutte contre la mauvaise alimentation et les pathologies associées. »

Sans commentaire.

Fiche d'identité

- 6 marques, 56 sites industriels et 126 000 hectares cultivés dans le monde
- 2 800 agriculteur·rice·s et 14 600 salarié·e·s
- 2,8 milliards de chiffre d'affaires en 2019-2020





La Compagnie Fruitière

À ce jour, la Compagnie fruitière n'a toujours pas publié de plan de vigilance. Nous avons contacté l'entreprise sur les raisons de cette absence de plan et sur les mesures mises en place pour prévenir les violences sexistes et sexuelles. Dans un courrier du 4 juin 2021, après un préambule sur l'importance de la qualité de vie et de la préservation de l'environnement, l'entreprise nous a répondu : « *notre groupe (...) n'est pas selon nous tenu à l'adoption et donc à la publication d'un plan de vigilance pour une raison tenant à la forme juridique de nos sociétés mères ou donneuses d'ordre qui sont des SAS.* ». Le courrier développe ensuite les arguments à l'appui de cette analyse puis explique que le groupe a tout de même décidé cette année, « *bien que n'étant toujours pas tenu à la formalisation d'un plan de vigilance, de procéder à son établissement et travail[er] à ce sujet depuis plusieurs semaines* ».

La Compagnie fruitière est une société par actions simplifiées (SAS) qui compte 20 659 salarié·e·s. Si l'application de la loi sur le devoir de vigilance aux entreprises de ce type a pu poser question, le Conseil général de l'économie, de l'industrie, de

l'énergie et des technologies a tranché en janvier 2020¹³⁸, en indiquant que la loi s'applique « *aux sociétés anonymes établies en France [aux] critères de nombre d'effectifs salariés, ainsi qu'aux autres formes de sociétés qui appliquent les mêmes dispositions en matière d'assemblées d'actionnaires et de rapports de gestion. En particulier, il s'agit des sociétés en commandite par actions (SCA) et des sociétés par actions simplifiées (SAS)* ».

La Compagnie fruitière se trouve donc bien soumise à la loi sur le devoir de vigilance et, par conséquent, aurait donc dû publier tous les ans un plan de vigilance.

La publication du plan de vigilance est une obligation de transparence permettant tant aux citoyen·ne·s qu'aux autorités publiques de veiller à ce que les entreprises ne portent pas atteinte aux droits humains. Autrement dit, il s'agit d'un outil d'information. Mais, au-delà de cette obligation, l'entreprise doit véritablement mettre en œuvre des actions de prévention ou d'atténuation des risques, ainsi que des procédures d'évaluation de la situation chez ses fournisseurs et sous-traitants.

En réponse à nos questions, la Compagnie fruitière indique : « *en tout état de cause, nous (...) ne pouvons affirmer qu'une procédure spécifique d'évaluation de nos sous-traitants et fournisseurs dans le domaine des violences sexistes et sexuelles a été bâtie tant que la cartographie des risques ne sera pas achevée et n'aura pas fait ressortir un risque en la matière. Nous travaillons bien entendu également à la construction d'un dispositif d'alerte mais qui ne sera pas dédié aux violences sexistes et sexuelles mais à toutes les atteintes portées à l'un quelconque des domaines visés par la loi sur le devoir de vigilance* ».

Encore une fois, cette entreprise ne semble pas avoir pris la mesure des spécificités des violences sexistes et sexuelles dans le champ de la protection des droits humains, ni d'en mesurer l'ampleur dans le secteur d'activité.

En attendant la publication d'un plan de vigilance qui, nous l'espérons, prévoira des mesures de prévention des violences sexistes et sexuelles, le rapport sur le développement durable de 2019 semble indiquer qu'une politique de prévention du harcèlement sexuel existe au sein de la filiale ghanéenne de l'entreprise, Golden Exotics Limited (GEL)¹³⁹. Le rapport ne précise pas le contenu de cette politique, à l'échelle d'un seul pays, qui n'est pas décrite sur le site internet de la Compagnie Fruitière. Nous avons demandé à la Compagnie fruitière de nous faire parvenir une copie de cette politique, ainsi que des informations sur le suivi et l'évaluation de celle-ci et si elle avait vocation à être étendue à l'ensemble du groupe. L'entreprise n'a pas souhaité répondre sur ces points.

D'après nos informations, cette politique est une initiative des syndicats et de la direction de GEL et non de celle de la société mère à Marseille. En effet, la filiale a conclu un partenariat avec l'ONG *Banana Link* et l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'hôtellerie-restauration, du catering et du tabac¹⁴⁰. Il n'en reste pas moins que le devoir de vigilance incombe à la société mère, qui doit s'assurer que des mesures de prévention ou d'atténuation des risques sont mises en œuvre dans toutes ses filiales.

En outre, dans le rapport de la Compagnie Fruitière, cette politique n'est pas envisagée comme une fin en soi et est un moyen visant à augmenter la part des femmes dans l'industrie bananière. Il n'est évoqué nulle part les effets de cette politique sur les risques de violences sexistes et sexuelles¹⁴¹.

Fiche d'identité

- 920 000 tonnes de fruits et légumes mis sur le marché par an
- 12 000 hectares de production de fruits et légumes
- 20 700 salarié-e-s dans le monde, dont 17 000 en Afrique
- 740 millions d'euros de chiffre d'affaires

A hand is visible on the left side of the frame, holding a wooden sign. The sign is dark and has the words 'WOMEN'S RIGHTS' and 'HUMAN RIGHTS' written in white, bold, capital letters. The background is dark and out of focus.

WOMEN'S RIGHTS
HUMAN RIGHTS

En conclusion

conclusion



Q quatre ans après l'entrée en vigueur de la loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre, les multinationales manquent encore à leur devoir de vigilance, notamment parce qu'elles ne mettent pas en œuvre les mesures de prévention et d'atténuation qu'elles décrivent, ou parce que leur cartographie des risques ne mentionne pas les risques de violences sexistes et sexuelles, parce que leur suivi est insuffisant, ou encore parce qu'elles n'ont pas publié de plan de vigilance.

Quant à celles qui annoncent des mesures contre les violences sexistes et sexuelles, nous constatons que ces mesures manquent d'ambition (quand elles ne s'appliquent pas aux filiales ou aux sous-traitants, notamment), de suivi (quand

aucune évaluation valable de leur mise en œuvre ou de leur impact n'est menée), de cohérence et d'effets concrets sur le terrain. Il est en effet illusoire de prétendre réduire les risques de violences sexistes et sexuelles sans s'attaquer à leurs causes profondes, c'est-à-dire aussi bien aux préjugés et représentations des équipes qu'au modèle économique et aux pratiques commerciales des multinationales, qui sont sources de précarité et de vulnérabilité pour les travailleurs et travailleuses. L'analyse des plans de vigilance montre également le manque de concertation avec les parties prenantes, notamment les représentants des salarié·e·s, les organisations non gouvernementales et les organisations et mouvements féministes.



Nos recommandations

À toutes les entreprises soumises à la loi sur le devoir vigilance :

- ▶ Identifier et cartographier les risques de violences sexistes et sexuelles dans le plan de vigilance.
- ▶ Elaborer et mettre en œuvre des mesures et un plan de vigilance en concertation avec les parties prenantes, y compris les travailleuses, en tenant compte des impacts spécifiques de leurs activités sur celles-ci.
- ▶ Adopter des actions effectives de prévention et d'atténuation du risque de violences sexistes et sexuelles, notamment :
 - ▷ adopter une politique d'entreprise qui interdit les violences sexistes et sexuelles, avec une définition claire des comportements prohibés et fondée sur les textes internationaux, en particulier la convention n°190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement ;
 - ▷ adopter une procédure de plainte pour les faits de violences sexistes et sexuelles facile à comprendre et accessible sans discrimination ainsi que des mesures de protection et de réparation pour les victimes. Prévoir également des sanctions disciplinaires contre les responsables d'abus ;



- ▷ confier à des syndicats et organisations féministes l'organisation de formations pour tout le personnel – y compris les cadres, les ressources humaines et la direction – sur les violences fondées sur le genre, les formes qu'elles peuvent prendre, et les voies de recours pour les victimes au travail et en dehors ;
- ▷ le financement et l'accompagnement des fournisseurs et sous-traitants pour interdire et sanctionner les violences et le harcèlement fondés sur le genre en impliquant les syndicats et autres parties prenantes pertinentes ;
- ▷ garantir la liberté d'association et de négociation collective à tous et toutes, sans discrimination, pour permettre aux travailleuses de défendre leurs droits et prévenir et combattre la violence et le harcèlement ;
- ▷ modifier leurs pratiques commerciales pour réduire les risques dans leur chaîne d'approvisionnement : réduction de la pression sur les prix, délais de production suffisants, relations contractuelles stables.

Aux pouvoirs publics français :

- ▶ **Garantir l'application effective de la loi française sur le devoir de vigilance et la renforcer en :**
 - ▷ rappelant aux entreprises concernées que les violences sexistes et sexuelles sont des atteintes graves aux droits humains ;
 - ▷ publiant annuellement la liste des entreprises soumises à la loi ;
 - ▷ désignant une administration en charge du suivi de la mise en œuvre de la loi, qui garantisse un accès centralisé aux plans de vigilance des entreprises ;
 - ▷ créant une instance indépendante de suivi pour veiller à une mise en œuvre effective de la loi et notamment que les violations potentielles des droits des femmes soient correctement prises en compte ;
 - ▷ abaissant les seuils pour inclure davantage d'entreprises opérant dans des secteurs à risque en matière de violences sexistes et sexuelles.



► **Promouvoir une législation européenne ambitieuse en matière de vigilance des multinationales, en exigeant notamment :**

- des entreprises qu'elles intègrent une perspective de genre à tous les stades des processus de vigilance raisonnable en matière de droits humains, afin d'identifier et de traiter les risques et les impacts différenciés que connaissent les femmes et les filles ;
- des entreprises qu'elles modifient leurs pratiques commerciales pour réduire les risques d'atteintes graves aux droits humains dans leur chaîne d'approvisionnement : réduction de la pression sur les prix, délais de production suffisants, relations contractuelles stables ;
- qu'elle impose aux Etats membres de l'Union Européenne une législation relative au devoir de vigilance qui prévoit la reconnaissance de la responsabilité pénale ou fonctionnelle des personnes morales, des sanctions judiciaires et des mécanismes d'application efficaces et dissuasifs ;
- que la charge de la preuve repose sur l'entreprise défenderesse lorsque le requérant démontre qu'il a subi un préjudice résultant de son activité, celle de ses filiales ou de sa chaîne d'approvisionnement.

► **Apporter un soutien proactif et constructif au projet de traité sur les multinationales et les droits humains actuellement négocié aux Nations unies,** en soutenant la dernière version du projet qui exige des entreprises d'intégrer une perspective de genre à tous les stades des processus de vigilance raisonnable en matière de droits humains, afin d'identifier et de traiter les risques et les impacts différenciés que connaissent les femmes et les filles.



Sources et références

1. Rapport IFOP pour la Fondation Jean-Jaurès et la Fondation européenne d'études progressistes (FEPS), Observatoire européen du sexisme et du harcèlement sexuel au travail, 8 octobre 2019 : https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2019/10/116268_Rapport_FEPS-FJJ_2019.10.08.pdf
2. « It's our day – It's our time : Rising for Equality », Confédération syndicale internationale (CSI), 2018 : www.ituc-csi.org/it-s-our-day-it-s-our-time-rising?lang=en
3. « Enquête : violences et harcèlement dans l'industrie textile », ActionAid, 2019 : www.actionaid.fr/nos-actions/droits-des-femmes/enquete-violences-et-harcelement-dans-l-industrie-textile
4. Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), 2019, art. 1, https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:P12100_ILO_CODE:C190
5. Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, Istanbul, 11 avril 2011, Préambule, <https://www.coe.int/fr/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/0900001680084840>
6. Thomas Morin, *Femmes et hommes face à la violence*, INSEE, 22 novembre 2011, <file:///C:/Users/ADJOIN~1/AppData/Local/Temp/ip1473.pdf>
7. *Guide pour comprendre et agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail*, Délégation à la diversité et l'égalité professionnelle, Mission interministérielle pour la protection des femmes victimes de violences et la lutte contre la traite des êtres humains, 2020, <https://www.economie.gouv.fr/files/files/2020/Guide-violences-sexistes-et-sexuelles-Comprendre-et-agir.docx.pdf>
8. « Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales », BIT, rapport IV, CIT, 105e session, 2016
9. Rapport "Pour un devoir de vigilance intégrant la dimension de genre", ActionAid, 2020 : <https://www.actionaid.fr/publications/droits-des-femmes/rapport-pour-un-devoir-de-vigilance-integrant-la-dimension-de-genre/>
10. Loi n°2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre, <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORF-TEXT000034290626?r=g8YI1Y0MdZ>
11. Par exemple, le harcèlement sexuel a été reconnu comme une violation des droits humains à plusieurs reprises par des organismes internationaux : l'article 2b de la Résolution 48/104 de l'Assemblée générale des Nations Unies sur la Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes (1993), https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/declaration_1993.pdf ; la Recommandation générale 19 du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (1992), https://tbinet.net.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_3731_F.pdf ; Recommandation générale 35 du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (2017), <file:///C:/Users/ADJOIN~1/AppData/Local/Temp/N1723155.pdf> ; l'Observation générale 23 du Comité des droits économiques sociaux et culturels (2016), <file:///C:/Users/ADJOIN~1/AppData/Local/Temp/G1608752.pdf>
12. Benner, Katy. « Women in Tech Speak Frankly on Culture of Harassment », The New York Times, 2017 : <https://www.nytimes.com/2017/06/30/technology/women-entrepreneurs-speak-out-sexual-harassment.html>
13. Dion, Julia. « #Balancetongeeek : sexisme dans les start-up », Elle Magazine, 14 décembre 2018 : <https://www.elle.fr/Elle-Active/Balancetongeeek-sexisme-dans-les-start-up-3741902>
14. Enquête Social Builder, *Sexisme dans les formations tech et numériques : vrai ou faux ?* Résultats et analyses, octobre – novembre 2017, <https://socialbuilder.org/wp-content/uploads/2018/10/Enquete%CC%82e-Sexisme-dans-les-formations-nume%CC%81riques-vrai-ou-faux.pdf>
15. Deborah Loye, « L'ingénieure de 26 ans qui a fait tomber le CEO d'Uber témoigne », Les Echos Start, mardi 24 octobre 2017, <https://start.lesechos.fr/innovations-startups/tech-futur/ingenieure-de-26-ans-qui-a-fait-tomber-le-ceo-duber-temoigne-1178008>
16. Op. Cit. Dion, Julia
17. *Enquêtes sur le harcèlement sexuel au travail. Etudes et Résultats*, Défenseur des Droits, mars 2014, p. 2 : https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddu_etu_20140301_harcelement_sexuel_synthese_0.pdf
18. Par exemple, dans l'UE, un quart seulement des femmes diplômées dans les technologies de l'information trouvent un emploi dans le numérique contre la moitié des hommes ; aux États-Unis, les femmes ne représentent que 25% des informaticiens (« To be smart, the digital revolution need to be inclusive », extrait du Rapport de l'UNESCO sur la science : https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375429_fre)
19. « Quelle place pour les femmes dans le numérique en 2020 ? », Femmes@numérique, 15 décembre 2020 : https://femmes-numerique.fr/wp-content/uploads/2020/12/Place-des-femmes-dans-le-numerique_VDEF.pdf
20. L'objectif annoncé par le groupe de parvenir à 23% de femmes semble peu ambitieux.
21. Erwan Cario, Marius Chapuis, « Récits de harcèlement et d'agressions sexuelles à Ubisoft 'les jeux vidéo c'est fun, on peut tout faire, rien n'est grave' », 2 juillet 2020, https://www.liberation.fr/images/2020/07/01/recits-de-harcelement-et-d-agressions-sexuelles-a-ubisoft-les-jeux-video-c-est-fun-on-peut-tout-fair_1793062/
22. Ces deux personnes ne travaillent plus dans l'entreprise.
23. Ibid. Erwan Cario, Marius Chapuis
24. Document d'enregistrement universel 2021, Ubisoft, p. 186, https://staticctf.akamaized.net/8aefmxkpxwl/3d835a7MATY05Y-vlprEg9/38bc99b5a3882702e1432791ab9dccc24/UBI_2021_URD_FR_VmeI_090821.pdf
25. Les plans de vigilance sont rétroactifs. Le plan de vigilance 2020 se rapporte à l'exercice 2019 de l'entreprise. Document d'enregistrement universel, Plan de vigilance d'Ubisoft entertainment, 2020 : <https://plan-vigilance.org/company/ubisoft-entertainment/>
26. Art. L.225-102-4-I du Code de commerce
27. Séance à l'Assemblée nationale du 30 mars 2015 - Mme Danielle Auroi, Discussion des articles
28. Gayte, Aurèle. « Harcèlement et sexisme : Ubisoft annonce plusieurs mesures pour 'changer les choses en profondeur' », Numerama, 3 juillet 2020
29. « Remaniement majeur à la tête d'Ubisoft après des accusations de violences sexuelles », France Inter, 12 juillet 2020 : <https://www.franceinter.fr/societe/remaniement-spectaculaire-a-la-tete-d-ubisoft-apres-des-accusations-de-violences-sexuelles>
30. Gayte, Aurèle. « 25% des employés d'Ubisoft disent avoir été victimes ou témoins de 'mauvais comportements' », Numerama, 5 octobre 2020 : <https://www.numerama.com/politique/653029-25-des-employees-dubisoft-disent-avoir-ete-victimes-ou-temoins-de-mauvais-comportement.html>
31. « Face à des accusations de harcèlement, Ubisoft remanie sa direction », Le Monde avec AFP, 12 juillet 2020 : https://www.le-monde.fr/pixels/article/2020/07/12/agressions-sexuelles-depart-de-plusieurs-hauts-responsables-d-ubisoft_6045967_4408996.html
32. Op. Cit. Plan de Vigilance, Ubisoft, 2020
33. Erwan Cario, Marius Chapuis, « Harcèlement : Ubisoft réagit, nos témoins répondent », 3 juillet 2020, https://www.liberation.fr/culture/2020/07/03/harcelement-ubisoft-reagit-nos-temoins-repondent_1793241/
34. « Idoko, Accenture, LHH, Egaé : les conseils se bousculent au

chevet d'Ubisoft », La Lettre A, 12 octobre 2020

35. <https://montreal.ubisoft.com/fr/ubisoft-ouvre-un-processus-denquete-externe-pour-ses-employe-es-et-ex%E2%80%91p-loye-es/>

36. Art. L. 225-102-4 du code du commerce

37. Guide de référence, Sherpa, p. 31

38. Op. Cit. Libération

39. Op. Cit. Guide de référence, p. 10

40. Simon Webley, Andrea Werner, « Corporate codes of ethics : Necessary but not sufficient », *Business ethics a European review*, octobre 2008 : [file:///C:/Users/ADJOIN-1/AppData/Local/Temp/BEER_543.PDF](http://www.jopafi.com/uploads/issue9/PROS_AND_BEER_543.PDF)

41. Ada-Iulina Popescu, « In brief: pros and cons of corporate codes of conduct », *Journal of Public Administration, Finance and Law*, 2016 : http://www.jopafi.com/uploads/issue9/PROS_AND_CONS_OF_CORPORATE_CODES_OF_CONDUCT.pdf

42. Emilie Bondu, Mémoire de recherche *Responsabilité sociale de l'entreprise, code de conduite et charte éthique : aspects juridiques*, sous la direction de Bernard Teyssié, Université Paris II Panthéon-Assas

43. Op. Cit. Document d'enregistrement universel, Ubisoft

44. Pereira, Brigitte. « Chartes et codes de conduite : le paradoxe éthique », *La Revue des sciences de Gestion*, vol. 230, n°2, 2008, pp. 25-34

45. Op. Cit. Document d'enregistrement universel, Ubisoft

46. Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, p. 38 : https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2006/98/fr/1/ef0698fr.pdf

47. Report Not part of our job, Action Aid Hellas, 2020, p. 6, <https://admin.actionaid.fr/uploads/downloadFile/430/2020-1-3.PDF>

48. Nordic Union HRTC, *Report on sexual harassment. Overview of Research on Sexual Harassment in the Nordic Hotel, Restaurant and Tourism industry*, Mars 2016, p. 7-8 : file:///C:/Users/adjointDF/AppData/Local/Temp/Temp1/RE%20entreprises%20agro-alimentaires%20violences%20sexistes%20et%20sexuelles.zip/NORDIC%20COUNTRIES%20Report%20on%20Sexual%20Harassment_Eng.pdf

49. Ohana Marc, Pinochet Sibylle. « Harcèlement sexuel : le secteur de l'hôtellerie particulièrement exposé », The conversation, 19 novembre 2018 : <https://theconversation.com/harcement-sexuel-le-secteur-de-lhotellerie-particulierement-expose-107099>

50. Rapport IFOP « Observatoire européen du sexisme et du harcèlement sexuel au travail », pour la Fondation Jean-Jaurès et la Fondation européenne d'études progressistes (FEPS), 8 octobre 2019 : https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2019/10/116268_Rapport_FEPS-FJJ_2019.10.08.pdf

51. « Agressions sexuelles, salaire de misère et mépris : mon quotidien d'ex-femme de chambre », publié sur L'Obs avec Le Plus, 1er mars 2015 : <https://leplus.nouvelobs.com/contribution/1331365-agressions-sexuelles-salaire-de-misere-et-mepri-mon-quotidien-d-ex-femme-de-chambre.html>

52. Report « Not part of our job », Action Aid Hellas, p. 6, <https://admin.actionaid.fr/uploads/downloadFile/430/2020-1-3.PDF>

53. Op. Cit. The Conversation

54. Op. Cit. Nordic Union HRTC

55. Claudia Eger, "Gender matters: Rethinking violence in tourism", Copenhagen Business School, Danemark, 2020 : <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0160738321000050?token=B-17473BB21FAAF075082C29953C7B77B1A16D24B0F040F8B0821578F4A4604041E34ED6A5F8F0A9DC6688D57218663CB&originRegion=eu-west-1&originCreation=20210521122043>

56. Forum Génération Egalité, Liste des champions des coalitions d'action : <https://forum.generationequality.org/sites/default/files/2020-12/UNW-%20Champions%20des%20Coalitions%20d%27Action%20-%20FR%20-%20202103.pdf>

57. Op. Cit. <https://www.loreal.com/fr/france/news/engagements/stop%C3%A9-loreal-s%C3%A9nage-dans-la-lutte-contre-le-sexisme-dit-ordinaire-en-entreprise/>

58. Louise Rocabert, « Après huit mois de grève et deux de confinement, les travailleuses en lutte de l'hôtel ibis ne lâchent rien », Bastamag, 25 mai 2020

59. Tribune. « L'esclavage c'est fini, même pour les femmes de chambre », Libération, 9 mars 2020, https://www.liberation.fr/debats/2020/03/09/l-esclavage-c-est-fini-meme-pour-les-femmes-de-chambre_1781112/

60. Op. Cit. Tribune. Libération ; Victoire Chevreul, « 'Parfois on pleure, tellement nous sommes fatiguées' : avec les femmes de chambre gévistes de l'hôtel ibis », Le Monde, 24 juillet 2019, https://www.lemonde.fr/societe/article/2019/07/24/femmes-de-chambre-nous-ne-travaillons-pas-pour-etre-es-claves_5492874_3224.html

61. Franz Duript, « Femmes de chambre de l'Ibis Batignolles : la victoire après vingt-deux mois de combat », Libération, 24 mai 2021, https://www.liberation.fr/economie/social/femmes-de-chambres-de-libis-batignolles-la-victoire-apres-vingt-deux-mois-de-combat-20210524_OXU7E4ERZRGD5LDXILGSMEBZJI/

62. Art. L. 225-102-3 du code de commerce

63. Document d'enregistrement universel pour l'année 2020, Accorhotel, p. 146 et 148 : file:///C:/Users/ADJOIN-1/AppData/Local/Temp/DEU_ACCOR_2020-1.pdf

64. Plan de vigilance 2020, AccorInvest, <https://d1550xk4f2usak.cloudfront.net/wp-content/uploads/2020/08/25081524/Accorinvest-Plan-de-vigilance-2020.pdf>

65. Op. Cit. Accor 2020

66. Op. Cit. Accor 2020, p. 176

67. Acte du colloque du 7 février 2018, « Entreprises mondiales et dialogue social transnational : quels enjeux pour les accords-cadres internationaux ? », OIT, Paris, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-paris/documents/meetingdocument/wcms_619712.pdf

68. ACCORINVEST-IUF, Agreement on fighting against sexual harassment : <file:///C:/Users/ADJOIN-1/AppData/Local/Temp/2019%20AccorInvest-IUF%20Agreement%20on%20Fighting%20Against%20Sexual%20Harassment-2.pdf>

69. L'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du catering, du tabac et des branches connexes

70. Plan de vigilance Accorinvest, mis à jour juin 2020 : <https://d1550xk4f2usak.cloudfront.net/wp-content/uploads/2020/08/25081524/Accorinvest-Plan-de-vigilance-2020.pdf>

71. Evelyne Léonard, André Sobczak, « Accords transnationaux d'entreprise et dialogue social sectoriel européen : quelles interactions ? », *Revue Travail et Emploi*, mars

72. <https://www.workersrights.org/initial-fact-sheet-agreements-to-combat-gender-based-violence-in-lesothos-garment-industry-2/>

73. Quentin Muller, Yann Castanier, « sexisme, grossophobie et harcèlement, 78 employés de McDonald's brisent l'omerta », 12 octobre 2020 : <https://www.streetpress.com/sujet/1602408895-sexisme-grossophobie-harcement-78-employes-mcdonalds-brisent-omerta-agression-sexuelle>

74. « Le groupe McDonald's poursuivi devant l'OCDE pour « harcèlement sexuel systémique », Le Monde avec AFP, 18 mai 2020 : https://www.lemonde.fr/international/article/2020/05/18/le-groupe-mcdonald-s-poursuivi-devant-l-ocde-pour-harcement-sexuel-systematique_6040047_3210.html

75. Christophe-Cécil Garnier, Yann Castanier, "Sexisme : McDo ne tient pas ses promesses", 4 avril 2021 : <https://www.streetpress.com/sujet/1614612788-sexisme-racisme-mcdonalds-tient-pas-promesses-harcement-travail-salaries-mcdroits>

76. Op. cit. Christophe-Cécil Garnier, Yann Castanier

77. Lejeune, Léa. *Féminisme Washing. Quand les entreprises récupèrent la cause des femmes*, édition du Seuil, Mars 2021

78. Vinet, Faustine. « La mode du « féminisme washing » atteint les entreprises », Le Monde, 8 janvier 2018 ; Fay, Sophie. « Alerte

au « féminisme washing », L'Obs, 8 mars 2021

79. *Droit de la responsabilité et des contrats*, Dir. Christophe Guetier, éd. Dalloz, Coll. Dalloz Action, septembre 2020

80. <https://www.mcdonalds.fr/entreprise/qui-sommes-nous/chiffres>

81. *Évaluation de la mise en œuvre de la loi n°2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre*, Conseil général de l'économie, de l'industrie, de l'énergie et des technologies, janvier 2020, p. 17 : https://www.economie.gouv.fr/files/files/directions_services/cge/devoirs-vigilances-entreprises.pdf

82. Goullet, Catherine, et François Meyssonier. « Le contrôle des réseaux de franchise », *Comptabilité Contrôle Audit*, vol. tome 17, no. 1, 2011, pp. 99-121

83. « Part A: Gender-based violence in global supply chains *Gender-based violence in global supply chains: Resource Kit*, International training center of the ILO, Fair wear foundation, 2015, https://gbv.itcilo.org/assets/pdf/ResourceKit_PART_A.pdf

84. <https://ethique-sur-etiquette.org/Dossier-special-salaire-vital>

85. Final report, *Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work*, Bureau international du travail, 3-6 octobre 2016, p. 17, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-gender/documents/meetingdocument/wcms_546303.pdf

86. *Op. Cit.* « Sexual Harassment at work: insights from the global garment industry », p. 11

87. Rapport du Worker Rights consortium, « Worker rights consortium assessment. Gender Based-violence and harassment at Nien Hsing Textile co., LTD (Lesotho) – Findings, recommendations, and status », 15 août 2019, <https://www.workersrights.org/wp-content/uploads/2019/08/WRC-Factory-Assessment-re-Nien-Hsing-08152019.pdf>

88. « Gendered impacts of COVID-19 on the garment sector », ILO Brief, Organisation internationale du Travail, Better Work, novembre 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-asia/-ro-bangkok/-sro-bangkok/documents/publication/wcms_760374.pdf

89. « Sexual Harassment at work: insights from the global garment industry », Better Work, International Finance Corporation, International Labour Organization, juin 2019, p. 7 : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/-sector/documents/publication/wcms_732095.pdf

90. « Gender-Based Violence In the H&M Garment Supply Chain », Asia Floor Wage Alliance, The Center for Alliance of Labor and Human Rights, Global Labor Justice, Sedane Labour Resource Centre, SLD, 2019, p. 7 : <https://asia.floorwage.org/wp-content/uploads/2019/10/GBV-H-M-May-2018.pdf>

91. « Gender Based Violence in the GAP Garment Supply Chain », Asia Floor Wage Alliance, The Center for Alliance of Labor and Human Rights, Global Labor Justice, Sedane Labour Resource Centre, SLD, 2019 : <https://globallaborjustice.org/wp-content/uploads/2018/06/GBV-Gap-May-2018.pdf>

92. *Op. Cit.* *Rapport Worker Rights Consortium*

93. « Enquête : violences et harcèlement dans l'industrie textile », Bangladesh, 5 juillet 2019, www.actionaid.fr/nos-actions/droits-des-femmes/enquete-violences-et-harcelement-dans-l-industrie-textile

94. Barrientos, S. *Gender and work in global value chains: Capturing the gains?*, Cambridge University Press, 2019

95. Sylvie De Macedo, « Mode : comment Kiabi résiste à la crise de l'habillement », *Le Parisien*, 9 février 2020 : <https://www.leparisien.fr/economie/consommation/mode-comment-kiabi-resiste-a-la-crise-de-l-habillement-09-02-2020-8256042.php>

96. *Op. Cit.* Ressource Kit

97. Plan de vigilance, Kiabi, 26 juin 2020, p. 4 : https://www.kiabi.com/kiabi-data/fr_FR/landing-pages/RSE/plan-de-vigilance.pdf

98. 2.3.2 Plan de vigilance, Document d'enregistrement universel, Carrefour, 2019, p. 86 : <https://plan-vigilance.org/company/carrefour/>

99. *Ibid.* Plan de vigilance, Carrefour

100. *Ibid.* Plan de vigilance, Carrefour

101. Fashion checker : <https://fashionchecker.org/fr/brand-profile.html?q=17024>

102. *Présentation du plan de transformation "Carrefour 2022"*, Transcription du discours d'Alexandre Bompard, 23 janvier 2018, <https://www.carrefour.com/sites/default/files/2020-07/carrefour-2022-transcription-du-discours-dalexandre-bompard.pdf>

103. Rapport Action Aid, « Sexual harassment and violence against garment workers in Bangladesh », 2019, <https://actionaid.org/sites/default/files/publications/ActionAid%20briefing%20paper%20on%20Bangladesh%20garment%20workers%20FINAL.pdf>

104. Rapport financier 2020, Auchan Holding, p. 89, https://www.auchan-retail.com/wp-content/uploads/2021/03/Rapport-Financier-Auchan-Holding-2020_VFR-1.pdf

105. *Ibid.* Genevieve LeBaron

106. Genevieve LeBaron, Jane Lister, Peter Dauvergne (2017) *Governing Global Supply Chain Sustainability through the Ethical Audit Regime*, Globalizations

107. *Ibid.* Genevieve LeBaron

108. *Op. Cit.* « Sexual Harassment at work: insights from the global garment industry », p. 9

109. Guide pratique « L'intégration d'une perspective fondée sur le genre dans les enquêtes sur les droits de l'Homme », Haut-Commissariat aux droits de l'homme des Nations Unies, p. 23, https://www.ohchr.org/Documents/Publications/IntegratingGenderPerspective_FR.pdf

110. « Combating sexual harassment in the Garment Industry », Human Rights Watch, 2019, <https://www.hrw.org/news/2019/02/12/combating-sexual-harassment-garment-industry>

111. <https://wsr-network.org/>

112. *Ibid.* Document d'orientation n°4 FAO

113. Anna Cooper, « Vue d'ensemble de la condition des femmes dans l'industrie d'exportation de la banane », Banana Link, 2015 : https://www.bananalink.org.uk/wp-content/uploads/2019/03/FR_FINAL-Vue-densemble_FAO-Gender-Research-2015.pdf

114. « Women claim systemic sex abuse on tea plantations owned by British brand suppliers », Leighday, 28 mars 2021 : <https://www.leighday.co.uk/latest-updates/news/2021-news/women-claim-systemic-sex-abuse-on-tea-plantations-owned-by-british-brand-suppliers/>

115. Rapport SOMO, *Certified Unilever Tea – Small cup, big difference?*, 2011, <file:///C:/Users/ADJOIN~1/AppData/Local/Temp/Certified-Unilever-Tea.pdf>

116. Verity Largo, Andrew Wasley, « PG Tips and Lipton tea hit by sexual harassment and poor conditions claims », 2011, <https://theecologist.org/2011/apr/13/pg-tips-and-lipton-tea-hit-sexual-harassment-and-poor-conditions-claims>

117. Susie Jacobs, Bénédicte Brahic, Marta Medusa Olaiya, *Sexual harassment in an east african agribusiness supply chain* : <https://e-space.mmu.ac.uk/468/2/ELR26-3-Jacobs-SH-200615sendtolib.pdf>

118. « claims against the Camellia Group arising out of rape and other forms of gender-based violence on Malawian tea estates », Leighday, 14 février 2021 : <https://www.leighday.co.uk/latest-updates/news/2021-news/leigh-day-settles-claims-against-the-camellia-group-arising-out-of-rape-and-other-forms-of-gender-based-violence-on-malawian-tea-estates/>

119. *Ibid.* Susie Jacobs, p. 8

120. *Ibid.* Susie Jacobs, p. 8

121. Aida Alami, « Harcèlement. Viol et abus sont le lot des saisonnières marocaines en Espagne », *Courrier International*, 26 juillet 2019

122. <https://www.loreal.com/fr/groupe/decouvrir-loreal/>

123. *Ibid.* Margie Mason, Robin McDowell

124. *Op. Cit.* Margie Mason, Robin McDowell

125. Margie Mason, Robin McDowell, « Rape, abuses in palm oil fields linked to top beauty brands », 18 novembre 2020 : <https://apnews.com/article/palm-oil-abuse-investigation-cosmetics-2a29d60c42bf0e8fcc6f8ea6daa11c7>

126. *Ibid.* Margie Mason, Robin McDowell

Crédits

- 127.** *Assessing forced labor risks in the palm oil sector in Indonesia and Malaysia*, The consumer Goods Forum, Fair Labor Association, novembre 2018, p. 18 : https://www.theconsumergoodsforum.com/wp-content/uploads/members-content/201811-CGF-FLA-Palm-Oil-Report-Malaysia-and-Indonesia_web.pdf
- 128.** Plan de vigilance 2020, L'Oréal, p. 3 : <https://plan-vigilance.org/company/loreal/>
- 129.** *Op. Cit.* L'Oréal, p. 11
- 130.** Le scandale de l'huile de palme, Amnesty International, 2016, <https://www.alimenterre.org/system/files/ressources/pdf/1040-scandale-huile-palme-durable.pdf>
- 131.** Code de conduite Fournisseurs pour une pratique éthique des affaires, Bonduelle : https://www.bonduelle.com/fileadmin/user_upload/ESPACE_EXPERT/Code_de_conduite/2021 - FR - Bonduelle_Code_de_conduite_fournisseur.pdf
- 132.** Public Eye, Communiqué de presse, « les ONG critiquent le 'blanchiment d'image' du Global Compact », 4 juillet 2007, <https://www.publiceye.ch/fr/coin-medias/communiqués-de-presse/détail/les-ong-critiquent-le-blanchiment-dimage-du-global-compact>
- 133.** *Ibid.* Code de conduite Fournisseurs Bonduelle
- 134.** Doe I v. Wal-Mart Stores Inc., 572 F.3d 677 (9th Cir. 2009)
- 135.** *Op. Cit.* Code de conduite fournisseurs Bonduelle, « V. Audit et contrôle – évaluation des tiers
- 136.** *Op. Cit.* Code de conduite Fournisseur Bonduelle
- 137.** *Op. Cit.* Document d'enregistrement universel Bonduelle, p. 54
- 138.** Evaluation de la mise en œuvre de la loi n°2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre, Conseil général de l'économie, de l'industrie, de l'énergie et des technologies, janvier 2020, p. 17 : https://www.economie.gouv.fr/files/files/directions_services/cge/devoirs-vigilances-entreprises.pdf
- 139.** Rapport sur le développement durable 2019, Compagnie fruitière, p. 20 : https://www.compagniefruitiere.fr/wp-content/uploads/2020/09/Compagnie_Fruitiere_Rapport_RSE2019.pdf
- 140.** *Ibid.* Compagnie fruitière, 2019, p. 20
- 141.** *Ibid.* Compagnie fruitière, 2019

Illustration de couverture : Agence Triangulaire

Pages 12 à 15 : Agence Triangulaire

Pages 16 à 19 : Sigmund et Markus Spiske / Unsplash

Pages 22-23 et 31 : Agence Triangulaire

Page 25 : Agence Signature pour ActionAid Grèce

Pages 26-27 : Ashwini Chaudhary / Unsplash

Page 28 : CGT Paris

Pages 32-33 : Jurij Kenda / Unsplash

Page 33 : Collectif McDroits

Pages 34 à 37 et 47 : Lidya Nada / Unsplash

Pages 38-39 : Fabeha Monir / ActionAid

Pages 40-41 : Joshua Rawson / Unsplash

Pages 42 et 44-45 : Mateusz Butkiewicz / Unsplash

Page 43 : Nicola Bailey / ActionAid

Pages 48-49 et 51 : Agence Triangulaire

Page 52 : Nazarizal Mohamad / Unsplash

Pages 54-55 : Jayson Roy / Unsplash

Pages 56-57 : Rodrigo Florez / Unsplash



act:onaïd
pour des peuples solidaires

ActionAid France est une association de solidarité internationale et de défense des droits humains. Née en 1983 sous le nom de Peuples Solidaires, l'association fait partie depuis 2009 de la fédération ActionAid, présente dans 45 pays. Avec ses 37 groupes locaux et les 180 000 signataires de ses Appels Urgents, elle soutient dans leur lutte celles et ceux qui se mobilisent pour le respect de leurs droits économiques et sociaux dans le monde. Elle mobilise les citoyen-ne-s, renforce les mouvements de la société civile et fait pression sur les gouvernements et les entreprises pour des résultats concrets : amélioration des conditions de travail, accès à la terre, régulation accrue des entreprises et respect des droits des femmes.

Pour en savoir plus et agir : www.vigilance0.org

Contact :

01 48 58 21 85 // ecrire@actionaid.org // www.actionaid.fr

Rédaction :

Nina Chaize et Alice Bordaçarre

Contribution et relecture :

Chloé Stevenson, Adeline Parenty, Pascale Tvauden, Antoine Bouhey

Merci à Maître Vincent Fillola pour sa relecture et ses conseils avisés

Mise en page et graphisme :

Enora Bource



Fondation Charles Léopold Mayer
pour le Progrès de l'Homme