



CHARTE D'ENGAGE- MENT ÉTHIQUE

PARTENAIRES

ON SE BAT ENSEMBLE, ON GAGNE ENSEMBLE.

AMNESTY
INTERNATIONAL



Pourquoi cette Charte ?

Amnesty International France (AIF) œuvre pour le respect, la défense et la promotion des droits énoncés dans la **Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 et dans les autres textes internationaux relatifs aux droits humains.**

Amnesty International a adhéré au **Pacte mondial des Nations unies**, et met en œuvre une **stratégie climat** depuis 2019.

AIF souhaite entretenir avec ses « **Partenaires** » (fournisseurs, prestataires, consultants, plus généralement ses cocontractants), des relations basées sur le respect des droits humains et du droit du travail, sur l'éthique des affaires, et sur les meilleures pratiques possibles en matière de développement durable.

La présente Charte fait partie du **cadre contractuel des relations entre AIF et ses Partenaires**.

Elle définit les valeurs sur lesquelles AIF s'engage, et auxquelles AIF demande à ses Partenaires d'adhérer, et les mesures que AIF applique et demande à ses Partenaires de respecter.

La Charte s'applique-t-elle à tous les Partenaires ?

Oui, car pour AIF, les principes relatifs aux droits humains, au droit du travail, au respect de l'environnement, et à l'éthique sont intangibles, et les engagements relatifs au climat essentiels, quelles que soient la taille et les ressources de l'organisation.

AIF demande ainsi à tout Partenaire qu'il adhère et se conforme aux principes et règles de la Charte.

Le Partenaire peut ne pas souhaiter adhérer à la Charte AIF, notamment si ses propres normes prévoient des règles équivalentes ou plus exigeantes. Ceci n'impacte pas l'application de la Charte.

En effet, pour AIF, la Charte constitue dans tous les cas le socle de sa relation avec tout Partenaire et les contrats avec les Partenaires y font de ce fait référence.

Et en pratique ?

Le Partenaire respecte la Charte AIF et s'assure de son respect par ses propres partenaires (fournisseurs, sous-traitants, etc.) au titre de sa relation avec AIF.

Appliquer la Charte AIF exige de connaître les textes qui y sont référencés et de veiller à leur respect, sans devoir être expert-e en droits humains, en éthique, et en développement durable. Pour toute question relative à la Charte, AIF se rendra disponible pour y répondre.

Le Partenaire signale à AIF tout manquement aux principes de la Charte pour les opérations concernées et applique les mesures appropriées prises en concertation avec AIF.

Si aucune remédiation ne répond à un manquement d'une particulière gravité, ou si un Partenaire n'agit pas ou plus en ligne avec les principes de la Charte AIF, ou ne respecte pas ses propres normes équivalentes, AIF peut envisager de mettre fin, immédiatement ou à terme, à la relation concernée, quel que soit son stade.

Cher Partenaire,

Créée en 1961 par Peter Benenson, **Amnesty International** est un mouvement mondial et indépendant rassemblant des personnes qui œuvrent pour le respect, la défense et la promotion des droits humains. La vision d'Amnesty International est celle d'un monde où chacun peut se prévaloir de tous les droits énoncés dans la **Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 et dans d'autres textes fondamentaux relatifs aux droits humains**.

Amnesty International France (AIF) agit en vue du respect de standards et notamment :



// La Déclaration universelle des droits de l'homme



// Le refus du travail forcé sous toutes ses formes



// L'âge minimum d'admission à l'emploi des enfants



// Les non-discriminations



// Les lois et réglementations en matière d'éthique des affaires, de lutte contre la corruption et le blanchiment de capitaux douteux

AIF attend de votre part, en tant que Partenaire (fournisseur, prestataire, consultant, etc.) :

// Le respect inconditionnel de ces standards et nous favorisons ceux qui y souscrivent dans le cadre de l'adhésion au **Pacte Mondial des Nations Unies** (Global compact). AIF y a adhéré dès 1999.

// Une approche la plus respectueuse possible de l'environnement dans vos activités.

// Une pratique respectueuse des relations d'affaires et nous favorisons ceux qui y souscrivent, par exemple dans le cadre d'une norme ou d'un label reconnu, tel que le **label RFAR** (Relations Fournisseurs et Achats Responsables).

Nous sommes conscients de la difficulté d'atteindre ces standards :

// Notre propre politique et nos engagements visent à respecter ces standards.

// Nous agissons en cohérence avec ces exigences vis-à-vis de vous et soutenons toute démarche de votre part les favorisant.

// AIF a le courage, si nécessaire, de mettre un terme à toute relation avec ceux qui ne souhaiteraient pas ou plus les atteindre.

Ce que nous attendons de vous

Le respect des enjeux de droits humains, de conditions de travail, de protection de l'environnement et d'éthique des affaires.

La transparence, la bonne foi et la coopération à tous les stades de la relation.

Vous et vos sous-traitants devez respecter l'ensemble des normes applicables à leurs activités dans les domaines suivants, en particulier¹ :

1. Enjeux sociaux et droits humains

// Respecter les principes du **Pacte mondial des Nations Unies** et pour les Partenaires qui ne sont pas membres du Pacte, respecter les conventions internationales relatives aux droits de l'homme et les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail. Ne tolérer en toute hypothèse aucun recours dans le cadre de ses activités :

- Au travail des enfants.
- À toute forme de pratiques qualifiées d'esclavage moderne, de travail forcé, de travail obligatoire.
- À toute forme de harcèlement physique, moral, et sexuel, ou toute discrimination liée à l'origine, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation familiale, la grossesse, l'apparence physique, l'état de santé, la nationalité, l'appartenance syndicale, ethnique ou religieuse.

// Garantir des conditions de travail décentes, ainsi que des standards de santé et sécurité, et à ce titre, garantir :

- L'égalité salariale, des horaires de travail clairs, une rémunération correspondant aux heures travaillées, ainsi que des temps de pauses et des congés.
- Un salaire décent permettant des conditions de vie décentes et de subvenir aux besoins vitaux, eu égard au niveau général des salaires, au coût de la vie et aux prestations de sécurité sociale.
- Le versement des salaires de manière régulière et dans des délais raisonnables.

// Garantir à ses salariés la liberté d'association et de négociation collective, ou, en cas de restriction ou d'interdiction locale, ne pas s'opposer à toute forme de représentation et de négociation libre et indépendante.

// Proposer et favoriser l'accès à la formation et au développement des compétences pour ses salariés.

2. Enjeux éthiques et de conformité

// Respecter la réglementation française et européenne, ainsi que les directives de l'OCDE, sur la conduite responsable des entreprises, le devoir de vigilance, et en matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence ou toute disposition légale similaire, et prévenir ces pratiques par des mesures efficaces auprès de ses actionnaires, mandataires sociaux, employés, affiliés, sous-traitants, partenaires et leurs représentants respectifs intervenant directement ou indirectement de quelque façon que ce soit dans le cadre de la relation commerciale.

// Respecter toutes les normes nationales et internationales en matière d'infractions économiques, notamment relatives au financement du terrorisme, au blanchiment d'argent, aux embargos, aux trafics d'armes et de stupéfiants.

// Favoriser la libre-concurrence, proscrire ainsi toute concertation et toute entente sur les prix et les offres, respecter et faire respecter les lois et réglementations en matière de pratiques commerciales.

¹ Les implications plus détaillées par référence aux normes nationales et internationales sont précisées en annexe

Nos engagements

3. Enjeux environnementaux

// Respecter les règles relatives à la protection de l'environnement et faire ses meilleurs efforts pour prévenir, atténuer et réparer les impacts négatifs sur l'environnement et le climat liés à son activité.

// Proposer, et recourir dans la mesure du possible, à des solutions environnementales toujours plus performantes au regard des enjeux et impacts des activités concernées. Optimiser et/ou réduire ses consommations en eau et en énergie, préserver la biodiversité et gérer ses rejets et déchets selon les bonnes pratiques environnementales et réglementations applicables.

// Veiller à la gestion responsable des émissions de carbone et consommations de ressources : s'efforcer de prévenir et réduire ses émissions dans l'air (et compenser celles qui ne peuvent pas être prévenues ou réduites), ses effluents vers la terre et/ou l'eau et les pollutions de toute nature résultant de ses activités.

// Prendre toutes les mesures raisonnables pour que ses propres partenaires et sous-traitants se conforment aux termes de la présente Charte.

1 Développer des relations dans lesquelles les enjeux liés aux conditions de travail, à la protection de l'environnement, à l'éthique des affaires, et aux droits humains, sont sous contrôle effectif.

2 Sélectionner les Partenaires selon un processus d'achats équitable et impartial.

3 Maintenir un dialogue constructif, ouvert et transparent, sur la capacité à respecter les engagements de la présente Charte, et parvenir dans un esprit de coopération, à chaque fois que cela est nécessaire, à l'élaboration et la mise en œuvre effective de plans d'action appropriés.

4 Promouvoir pour les appels d'offres qui le permettent, des clauses sociales et environnementales, a minima dans le respect du devoir de vigilance prévu par la loi et les réglementations en vigueur. Favoriser dans la mesure du possible les candidats mieux disant en termes de performance RSE.

5 Traiter, dans la mesure du possible, les situations identifiées de dépendance économique à l'égard d'AIF.

6 Identifier, prévenir et traiter de manière appropriée toute situation de conflits d'intérêts qui apparaîtrait dans les relations avec nos Partenaires.

Système de gestion

Vous devez adopter et mettre en œuvre des politiques et des procédures efficaces qui garantissent la conformité avec l'ensemble des lois et réglementations en vigueur, le respect de la présente Charte, et l'amélioration continue de vos pratiques en matière d'éthique et de développement durable.

Les systèmes de gestion mis en place en vue de garantir et contrôler le respect de la présente Charte, et de la faire connaître, doivent être proportionnés à la taille de votre organisation. Ce sont par exemple :

// **L'engagement de l'équipe dirigeante** en faveur des politiques et systèmes de gestion ci-dessus.

// Des **politiques** mises à la disposition de tout un chacun, comme une Politique relative aux droits humains, aux règles éthiques, ou une Politique relative à la chaîne d'approvisionnement intégrant notamment les mesures au regard du devoir de vigilance prévu par les lois et réglementations en vigueur.

// La **cartographie** des risques de la chaîne d'approvisionnement en matière de droits humains, des droits sociaux, et de l'environnement, ou des risques éthiques, etc.

// Les **clauses contractuelles** adaptées en vue de respecter et faire respecter la présente Charte.

// Le/les **postes dédiés** aux politiques de conformité liés à la mise en œuvre de la Charte.

// Une **formation** régulière du personnel concerné sur les sujets abordés dans la Charte.

// La **mesure de la performance** des politiques et des plans d'action d'amélioration pour la mise en œuvre de la Charte.

// La **certification** adaptée aux principes et objectifs de la Charte.

// Des **audits** indépendants et inopinés par le Partenaire chez ses propres Partenaires et sous-traitants.

// Des **rapports** prévus par les lois et réglementations en vigueur dans les domaines de la Charte, et leur communication spontanée ou à la demande par le Partenaire.

AIF se réserve la possibilité de mener des audits et inspections avant de commencer à travailler ensemble ou pendant la relation que nous aurons établie, pour vérifier le respect de la présente Charte. Aucun audit n'intervient sans demande préalable et le respect d'un préavis raisonnable. Les conclusions de l'audit vous sont communiquées.

Signalements et soutiens

Si vous identifiez un cas de non-respect des standards de la présente Charte dans vos opérations ou votre chaîne de valeur ou d'approvisionnement, vous vous engagez à nous en informer au plus vite. Le signalement est adressé au contact habituel chez AIF ou en suivant la procédure de lanceur d'alerte d'AIF.

Il est rappelé que le respect des lois et règlementations en vigueur en matière de signalement et d'alertes s'impose en tout état de cause et doit être scrupuleusement respecté.

Tout signalement doit contenir les informations suivantes :

// Une information sur l'origine de la découverte et son régime de protection.

// Une description du manquement observé ou allégué.

// La chronologie des événements.

// Le nom des entités impliquées.

// Les actions que vous avez entreprises depuis la découverte du manquement.

// Toute autre action prévue.

// Les coordonnées à utiliser pour tout échange avec vous pour toutes suites à donner.

Vous devrez répondre immédiatement et en toute transparence à toute demande d'information que nous pourrions avoir en relation avec le signalement.

Signaler ces situations permettra à AIF de réaliser une évaluation des risques et de prendre une décision éclairée concernant les relations en cours.

En cas d'atteinte aux droits humains, AIF peut aider ou accorder son soutien à l'organisation qui révèle cette atteinte aux droits humains et recommander des ressources et des actions appropriées si l'organisation en fait la demande.

Conséquence d'un manquement à la charte

La décision d'AIF, après avoir constaté un manquement, dépendra de :

- // La nature et la gravité du manquement.
- // La taille et les ressources du Partenaire.
- // Le type de biens ou de services que le Partenaire fournit à AIF.
- // La position de l'entité responsable du manquement au sein de la chaîne de valeur.

AIF peut exiger que vous fournissiez un **plan de remédiation** qui stipule les actions que vous menerez pour corriger la situation, y compris quand le manquement est du fait d'une entité faisant partie de votre chaîne de valeur. Le plan devra être présenté à AIF dans les 15 jours de la demande d'AIF, et nous vous ferons part de notre position et de notre soutien à ce plan dans les meilleurs délais.

Si vous ne produisez pas de plan de remédiation dans ce délai ou ne le mettez pas à exécution dans un délai raisonnable, AIF pourrait être contrainte ou décider de **mettre un terme à notre relation**.

Mesures correctives

AIF est favorable à l'engagement de ses Partenaires qui utilisent leur levier stratégique dans leur propre chaîne de valeur pour traiter les atteintes aux droits humains, aux droits sociaux, ou à l'environnement, dont ils sont informés et limiter leurs répercussions.

AIF privilégie cette approche à toute autre solution mettant un terme à la relation avec ses Partenaires, le but recherché étant d'empêcher toutes nouvelles violations des droits humains et de soutenir, dans toute la mesure du possible, le respect des standards de la Charte.

En qualité de Partenaire de AIF, vous êtes tenu de prendre si possible des mesures pour accorder aux victimes de violations des droits humains mises en évidence au sein de votre chaîne de valeur un accès réel à des réparations, qu'il s'agisse du remboursement de tout frais illégal, d'une indemnisation, et de l'accès à un soutien (qui peut impliquer des mesures de réadaptation) et à la justice. Les mesures correctives que vous prenez doivent être proportionnées à votre taille et à vos ressources. Elles dépendent de votre participation ou contribution à favoriser la/les violations aux standards de la Charte.

**MERCI DE VOTRE SOUTIEN À AMNESTY INTERNATIONAL
EN RESPECTANT CETTE CHARTE, VOUS DÉFENDEZ LES DROITS HUMAINS**

ANNEXE

Principaux textes de références

Dernière version de la présente Charte	[Site d'Amnesty International France]
Amnesty International Code of Conduct	https://www.amnesty.org/en/documents/fin20/7624/2023/en/
(ONU) Déclaration Universelle des Droits de l'Homme	https://www.un.org/fr/udhrbook/pdf/udhr_booklet_fr_web.pdf
(ONU) Pacte Mondial des Nations Unies	https://pactemonde.org/decouvrir/dix-principes-pacte-mondial-nations-unies/#-droits-de-l-homme
(OIT) Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087
(OIT) Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C098:NO
(OIT) Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930	https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C029:NO
(OIT) Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957	https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C105:NO
(OIT) Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973	https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C138:NO
(OIT) Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999	https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C182:NO
(OIT) Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951	https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C100:NO
(OIT) Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C111:NO
(OIT) Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981	https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C155
(OIT) Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006	https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C187
(OCDE) Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises, 2023	https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Guidelines-RBC-Flyer.pdf https://www.oecd.org/fr/publications/principes-directeurs-de-l-ocde-a-l-intention-des-entreprises-multinationales-sur-la-conduite-responsable-des-entreprises_0e8d35b5-fr.html file:///C:/Users/pcottin/ext/Downloads/0e8d35b5-fr.pdf
(ONU) 17 Objectifs de Développement Durable	https://www.agenda-2030.fr/17-objectifs-de-developpement-durable/
(France) Loi n°2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre	https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000034290626/
(UE) DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité et modifiant la directive (UE) 2019/1937	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:52022PC0071



Nous sommes plus de 10 millions de personnes à nous battre partout dans le monde pour faire respecter les droits humains.

Notre force collective donne de l'impact à notre action. Ensemble, nous remportons des victoires pour faire progresser la justice et faire cesser les violations des droits humains.

Notre force, c'est aussi notre impartialité et notre indépendance vis-à-vis de toute tendance politique, de tout intérêt économique et de toute croyance religieuse. Grâce à la générosité du public, notre indépendance est aussi financière : elle assure notre liberté d'action.

REJOIGNEZ-NOUS.



ON SE BAT ENSEMBLE, ON GAGNE ENSEMBLE.

