



# VAUGHAN AVOCATS

**Les nouveaux défis de l'Audit du social et de la RSE**

**Entreprises responsables en Afrique**

**Dakar, SENEGAL 12, 13 & 14 Décembre 2018**



**Alexis MOISAND**  
Avocat Associé  
[amoisand@constellation.law](mailto:amoisand@constellation.law)  
T : +33(1)85730868  
M : +33(0)689157459

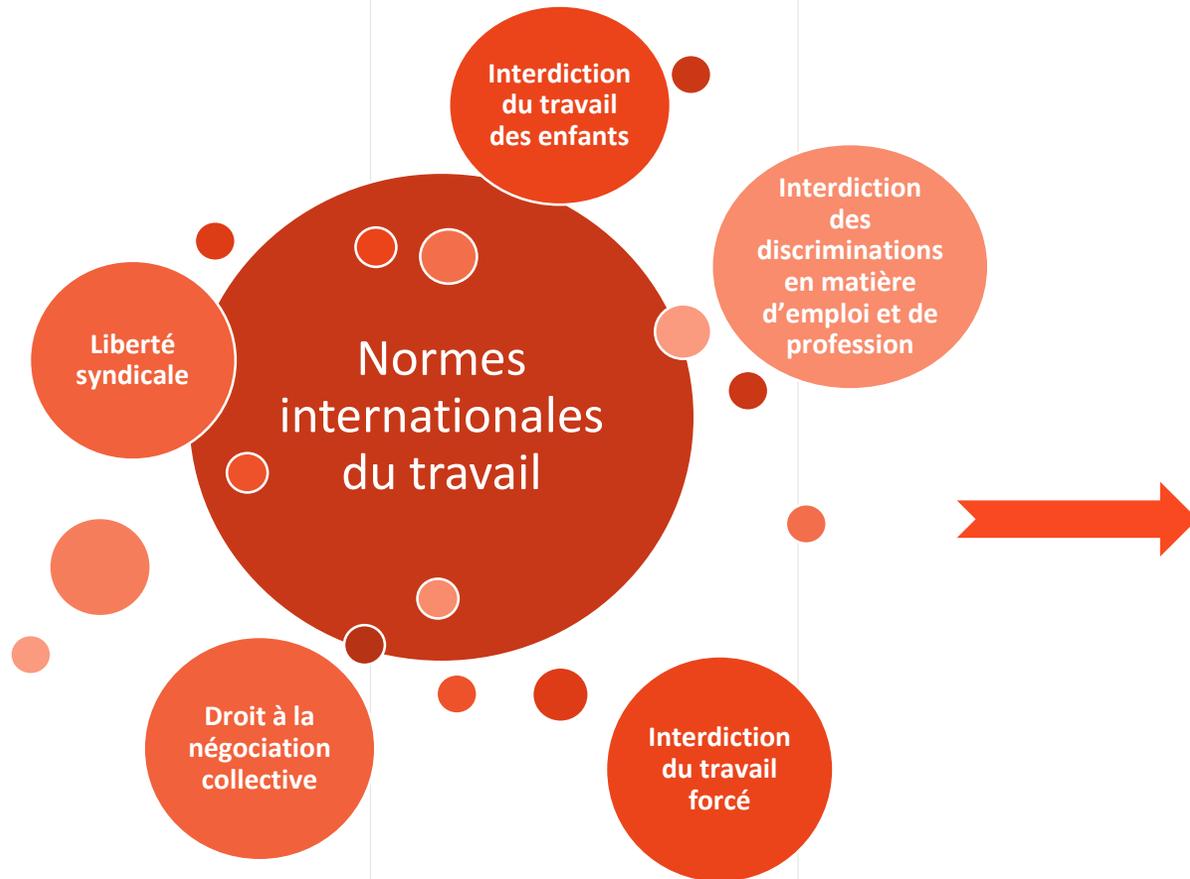


# **Le respect des droits de l'homme par les entreprises**

**Dans le cadre des droits de l'homme internationalement reconnus, les entreprises, quels que soient leur taille, secteur d'activité, contexte opérationnel et structure organisationnelle, devraient respecter les engagements internationaux envers les droits de l'homme souscrits par les pays dans lesquelles elles développent leurs activités ainsi que les lois de ces pays.**



# ENVIRONNEMENT SOCIAL ET DROITS DE L'HOMME



## THE GLOBAL COMPACT ONU – 2000

- Initiative internationale d'engagement volontaire en matière de RSE
- 8000 entreprises dans 145 pays
- 4100 autres organisations (universités, syndicats, associations, ONG,...)





# LES 10 PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT

Le Global Compact propose un cadre d'engagement simple, universel et volontaire, qui s'articule autour de 10 principes relatifs au respect des Droits Humains, aux normes internationales du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Nous vous invitons à parcourir nos pages dédiées à chacun d'entre eux et découvrir les ressources associées pour mieux comprendre les enjeux de ces 10 principes et progresser sur ces sujets.



# PRINCIPE N°4 : INTERDICTION DES DISCRIMINATIONS

1.

## SOURCES

- Pacte mondial de l'ONU 2000 (principe n°4) <http://www.globalcompact-france.org/>
- Déclaration universelle des droits de l'homme, 1948 (article 23) <http://www.un.org/fr/universal-declaration-human-rights/index.html>
- Convention de l'OIT n° C 111, 1958 <http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/>
- Pacte international relatifs aux droits économiques, sociaux et culturels, 1966 (article 7) <https://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>
- Les engagements de la France [https://www.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/Synthese\\_RSE\\_Engagement\\_France\\_FR\\_oct\\_2010final\\_2\\_.pdf](https://www.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/Synthese_RSE_Engagement_France_FR_oct_2010final_2_.pdf)
- Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales , 2011 (V. Emploi et relations professionnelles) <http://www.oecd.org/fr/investissement/mne/principesdirecteursdelocdealintentiondesentreprisesmultinationales.htm>

2.

## THEMATIQUES

- La discrimination consiste à traiter de manière différente quelqu'un ou un groupe par rapport au reste de la collectivité ou par rapport à une autre personne à partir de certains critères prohibés.
- Deux types de discrimination:
  - Discrimination directe : une disposition, un critère ou une pratique prohibés
  - Discrimination indirecte : une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes.



# PRINCIPE N°4 : INTERDICTION DES DISCRIMINATIONS

3.

## LES MOTIFS DE DISCRIMINATIONS INTERDITS

- Absence de liste exhaustive
- Des motifs récurrents :
  - Origine
  - Sexe
  - Orientation sexuelle
  - Situation de famille
  - Age



Pour aller plus loin :

[Les clés pour comprendre - Travail forcé et recrutement responsable](http://www.globalcompact-france.org/images/bibliotheque_documentaire/les_clefs_pour_comprendre/Les_CIA_s_pour_comprendre_-_Travail_forcA_et_recrutement_responsable.pdf)

[http://www.globalcompact-france.org/images/bibliotheque\\_documentaire/les\\_clefs\\_pour\\_comprendre/Les\\_CIA\\_s\\_pour\\_comprendre\\_-\\_Travail\\_forcA\\_et\\_recrutement\\_responsable.pdf](http://www.globalcompact-france.org/images/bibliotheque_documentaire/les_clefs_pour_comprendre/Les_CIA_s_pour_comprendre_-_Travail_forcA_et_recrutement_responsable.pdf)

[Les clés pour comprendre - L'audit social](http://www.globalcompact-france.org/images/bibliotheque_documentaire/les_clefs_pour_comprendre/Les_CIA_s_pour_comprendre_-_Laudit_social.pdf)

[http://www.globalcompact-france.org/images/bibliotheque\\_documentaire/les\\_clefs\\_pour\\_comprendre/Les\\_CIA\\_s\\_pour\\_comprendre\\_-\\_Laudit\\_social.pdf](http://www.globalcompact-france.org/images/bibliotheque_documentaire/les_clefs_pour_comprendre/Les_CIA_s_pour_comprendre_-_Laudit_social.pdf)

4.

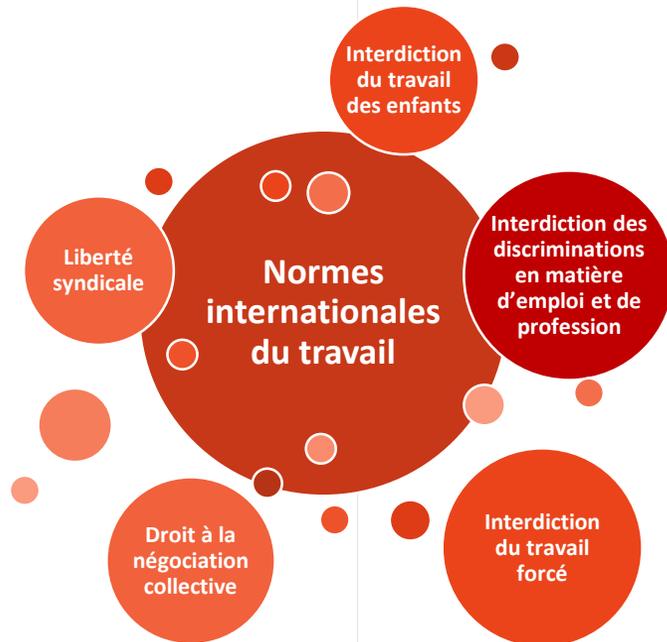
## OBJECTIFS

- Eviter la prise en compte de considérations d'ordre personnel, fondées sur des éléments extérieurs au travail
- Fonder toute décision sur des critères professionnels
- Responsabiliser le management
- Réduire les inégalités



# INTERDICTION DES DISCRIMINATIONS ET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

## SOURCES



« ...accroître la qualification et l'employabilité, ...notamment par la formation continue et le développement de compétences nouvelles. »

Charte RSE Afrique- France 2010

## THEMATIQUES RH

REMUNERATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES

RELATIONS INDIVIDUELLES DU TRAVAIL  
(contrat de travail)

CODE DE BONNE CONDUITE

GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES  
COMPETENCES

INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

FORMATION

HYGIENE / SECURITE / CONDITIONS DE TRAVAIL

PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

CLASSIFICATION POSTES / FONCTIONS

TEMPS DE TRAVAIL

ADMINISTRATION PAIE / GESTION ACTIVITES



[WWW.VAUGHAN-AVOCATS.FR](http://WWW.VAUGHAN-AVOCATS.FR)

PARIS

TOULOUSE

SOPHIA ANTIPOLIS

RENNES

VERSAILLES

BAMAHO

