

# Politique droits humains

Direction de l'Engagement Citoyen

Décembre 2025



<b>1</b>	<b>Contexte réglementaire et légal</b>	<b>3</b>
	Loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre (Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017)	3
	Les « minimum social safeguards » de la taxonomie verte européenne	3
	La directive CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive)	3
	La directive CS3D (Corporate Sustainability Due Diligence Directive)	4
<b>2</b>	<b>Objectifs de la politique</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Éléments de définition</b>	<b>4</b>
	Droits des communautés	4
	Droits des travailleurs	5
	3.1.1 Travail des enfants	5
	3.1.2 Travail forcé	5
	3.1.3 Liberté d'association et négociation collective	6
	3.1.4 Discrimination	6
<b>4</b>	<b>Principes directeurs</b>	<b>7</b>
	<b>4.1 Principes généraux applicables sur le plan opérationnel</b>	<b>7</b>
	4.1.1 Collaborateurs	7
	4.1.2 Fournisseurs et sous-traitants	7
	4.1.3 Populations/communautés	8
	<b>4.2 Principes généraux applicables aux activités de financement et d'investissement</b>	<b>8</b>
	Synthèse des engagements pris	9
	Détail des engagements	9
<b>5</b>	<b>Déclinaison opérationnelle pour les activités de financement et d'investissement</b>	<b>10</b>

## 1 Contexte réglementaire et légal

Les droits humains restent inaccessibles pour une grande partie de la population mondiale. Malgré les différents scandales, l'exploitation des travailleurs et personnes vulnérables dans les chaînes de valeur persiste. Certaines entreprises continuent à être impliquées dans de graves atteintes aux droits humains. Les communautés locales, les travailleurs ou les syndicalistes sont souvent mis en danger lorsqu'ils défendent leurs terres, leurs droits syndicaux ou leurs conditions de travail. Cela reste donc un thème de responsabilité sociale et un champ de risques qui concerne les entreprises. Cependant, les relations entre les acteurs sont souvent occultées par le réseau complexe et opaque des chaînes d'approvisionnement mondiales, ce qui rend la gestion et la vigilance plus difficiles.

### Loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre (Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017)

Depuis 2017, en France, la [loi](#) instaure une obligation légale de comportement prudent et diligent qui incombe aux sociétés mères de groupes immatriculés en France, employant en leur sein et dans leurs filiales directes ou indirectes au moins 5 000 salariés en France ou 10 000 salariés dans le monde.

Ce devoir de vigilance vise à établir, mettre en œuvre de façon effective et publier « les mesures de vigilance raisonnable propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement » (droits fondamentaux) relatives aux activités de l'entreprise ainsi qu'à celles de ses filiales, sous-traitants et fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie.

### Les « minimum social safeguards » de la taxonomie verte européenne

Pour déterminer si l'activité d'une entreprise peut être alignée avec les objectifs de la [taxonomie verte](#), elle doit contribuer substantiellement à un de ses six objectifs, sans porter atteinte à un autre objectif. Il est enfin nécessaire de vérifier que l'entreprise respecte les « minimum social safeguards », autrement dit les garanties sociales minimales. Ces garde-fous concernent le respect des droits humains et la lutte contre la corruption. Ils se réfèrent principalement aux [principes directeurs des Nations Unies](#), [lignes directrices de l'Organisation de coopération et de développement économiques \(OCDE\)](#) et [conventions de l'Organisation internationale du travail \(OIT\)](#). Les entreprises devront donc s'assurer d'avoir mis en place des processus en accord avec ces référentiels de "soft law", au risque de ne pas satisfaire les conditions de la taxonomie. Les PME sont également concernées.

### La directive CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive)

La directive [CSRD](#) concernant le reporting de la durabilité des entreprises sert à détailler les processus mis en œuvre par l'entreprise entre autres en matière de respect des droits humains, de lutte contre la corruption ou d'évasion fiscale.

Applicable depuis janvier 2024, cette directive européenne inclue le principe de double matérialité. Les entreprises concernées doivent ainsi ajouter la mesure d'impact de leurs activités sur la société et l'environnement, en plus d'évaluer les risques environnementaux et sociaux auxquels elles sont exposées.

### La directive CS3D (Corporate Sustainability Due Diligence Directive)

La CS3D est une directive européenne visant à réglementer les obligations de responsabilité sociale des entreprises sur leur chaîne de valeur. Cette directive introduit à une échelle européenne le « devoir de vigilance » déjà existant dans le droit français (voir 1.1). Elle repose sur plusieurs principes directeurs, notamment de responsabilité et transparence. La directive est ainsi essentielle dans le respect des droits humains par les entreprises.

Les entreprises soumises à la CS3D sont ainsi dans l'obligation, entre autres, de publier des informations sur leurs politiques et mesures en matière de diligence raisonnable, mais également de mesurer l'impact de leurs activités, notamment sur les droits humains, dans leur chaîne de valeur directe.<sup>1</sup>

## 2 Objectifs de la politique

Pour assurer le respect des droits humains internationalement reconnus dans ses activités commerciales, les dispositions de cette Politique s'appliquent aux financements et investissements de La Banque Postale SA.

La Politique reprend également certains éléments des dispositifs (politiques, chartes, procédures, accords) existants qui définissent les engagements de la Banque concernant le respect des droits humains des collaborateurs et des exigences envers des fournisseurs, pilotés par la Direction des Ressources Humaines et la Direction des Achats.

## 3 Eléments de définition

### Droits des communautés

Les populations autochtones dans le monde comptent presque 500 millions de personnes. Elles ont des droits spécifiques<sup>2</sup> en raison de leurs caractéristiques historiques, culturelles et sociales particulières. Néanmoins, elles n'ont souvent qu'une faible protection juridique au niveau national et leurs droits fonciers ne sont

<sup>1</sup> À date de la validation de la présente politique, la CS3D n'est pas encore adopté. L'adoption est prévue pour début 2026.

<sup>2</sup> Déclaration des Nations unies sur les droits des peuples autochtones

pas suffisamment documentés ou reconnus. Les activités commerciales des entreprises peuvent entraîner des violations des droits humains ayant des effets dévastateurs sur les peuples autochtones et les communautés locales. Leurs moyens de subsistance traditionnels peuvent être détruits lorsque leurs terres sont accaparées ou des terrains sont contaminés et des eaux polluées, car leur mode de vie et leur identité sont souvent étroitement liés à leur environnement. La résistance des communautés peut susciter des actions violentes à leur encontre, notamment des expulsions forcées, des menaces, des arrestations arbitraires, des agressions physiques, voire des meurtres de dirigeants communautaires et de défenseurs des droits humains.

## Droits des travailleurs

### 3.1.1 Travail des enfants

Le travail des enfants regroupe l'ensemble des activités qui privent les enfants de leur enfance et nuisent à leur scolarité, santé, développement physique et mental. On estime que 160 millions d'enfants dans le monde sont impliqués dans le travail. 79 millions d'entre eux exercent même des activités dangereuses telles que l'utilisation de produits chimiques, de pesticides ou de machines dangereuses. La grande majorité des enfants travaille dans le secteur agricole, suivi des services et de l'industrie. Plus de 50 % des enfants travailleurs ont entre 5-11 ans. La région la plus touchée est l'Afrique sub-saharienne.<sup>3</sup>

Aborder le travail des enfants de manière responsable est complexe, compte tenu du contexte social et économique dans lequel il s'inscrit. Retirer (ou faire retirer) des enfants de ses activités ou de ses chaînes d'approvisionnement sans tenir compte des implications pour eux pourrait potentiellement aggraver leur situation. Par exemple, le fait de retirer des enfants de leur lieu de travail sans leur proposer d'alternatives plus sûres et adaptées peut les rendre vulnérables à un travail plus exploité ailleurs, et entraîner des conséquences négatives sur leur santé et leur bien-être en raison de l'aggravation de la pauvreté au sein de leur famille.

### 3.1.2 Travail forcé

Les personnes victimes du travail forcé sont contraintes à travailler par le recours à la violence ou l'intimidation, ou par des moyens plus subtils tels que la manipulation de dettes, la rétention de papiers d'identité ou la menace de dénonciation aux autorités migratoires. La définition couvre les pratiques analogues à l'esclavage ou les différentes formes de servitude pour dettes, mais également les nouvelles formes de travail forcé comme la traite des personnes. On parle aussi de l'esclavage moderne. 25 millions de personnes sont victimes de

<sup>3</sup> OIT et UNICEF, *Travail des enfants : estimations mondiales 2020, tendances et le chemin à suivre*

travail forcé dans le monde, dont 16 millions dans l'économie privée (particuliers ou entreprises). Il existe dans tout type d'activités économiques telles que la construction, l'industrie manufacturière et l'agriculture. Des systèmes divers prévalent dans les différentes régions : la servitude pour dette subsiste en Asie du Sud (et compte pour la moitié du travail forcé), le recrutement coercitif existe dans de nombreux pays d'Amérique latine, l'esclavage traditionnel perdure dans certaines régions d'Afrique, et en Europe et en Amérique du Nord, un nombre considérable de personnes sont vendues à des ateliers clandestins.<sup>4</sup> Les sous-traitants (en particulier ceux qui sont embauchés par des agences de placement) et les employés des prestataires de services (nettoyage, logistique, construction, etc.) sont exposés au risque d'exploitation même dans les pays de l'OCDE.

### 3.1.3 Liberté d'association et négociation collective

La liberté d'association et la négociation collective sont les bases de relations de travail constructives. Elles permettent de traiter des questions telles que les salaires justes, le temps de travail, la formation, la santé et sécurité au travail, et l'égalité de traitement. Néanmoins, les entreprises restreignent les droits des travailleurs à former ou à rejoindre un syndicat ou une organisation de travailleurs. La direction peut punir, menacer, intimider ou harceler les travailleurs ou leurs représentants en raison de leur appartenance à un syndicat ou de leur participation à des activités syndicales. Dans certains cas, les travailleurs subissent des agressions brutales lorsqu'ils tentent d'adhérer à un syndicat ou de former leur propre association. Même lorsque des conventions collectives existent, elles ne sont pas toujours appliquées par la direction. Dans des pays où ces droits sont restreints par la loi et/ou la pratique, respecter le droit à la liberté d'association peut constituer un défi pour les entreprises.

### 3.1.4 Discrimination

La discrimination couvre toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur l'origine ethnique, la couleur de peau, le genre, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, le handicap, la santé (notamment le VIH/sida), l'âge ou l'orientation sexuelle. Des centaines de millions de personnes sont victimes de discrimination dans le monde du travail. La discrimination fondée sur le genre est de loin la plus courante. Les femmes sont les plus touchées, souvent les plus mal payées et les plus maltraitées. Les abus sexuels ne sont pas rares.<sup>5</sup> En France, des discriminations liées au genre perdurent. Selon le Haut conseil à l'égalité, près d'une femme sur deux a déjà ressenti une discrimination au travail.<sup>6</sup>

Certains aspects de la discrimination peuvent être acceptés culturellement ou intégrés dans les lois nationales des pays ayant des normes culturelles différentes. Mais plus souvent, la discrimination est indirecte ou résulte de préjugés implicites

<sup>4</sup> OIT, *Estimations mondiales de l'esclavage moderne*, 2017

<sup>5</sup> OIT, *L'heure de l'égalité au travail*, 2003

<sup>6</sup> *Etat des lieux 2023 sur le sexisme*

ou inconscients. Dans ce cas, la discrimination peut être beaucoup plus difficile à détecter.

## 4 Principes directeurs

Adhérente du Pacte Mondial des Nations Unies en tant que filiale du groupe La Poste, La Banque Postale s'est engagée à respecter et à promouvoir dans ses activités et sa sphère d'influence des principes relatifs aux droits humains et au droit du travail.

La Banque Postale se conforme aux normes relatives aux droits humains internationalement reconnues, telles que définies dans les Principes directeurs des Nations Unies, la Charte internationale des droits humains (Déclaration universelle des Nations Unies, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et le Pacte international relatif aux droits civils et politiques), les Conventions des droits fondamentaux au travail de l'Organisation Internationale du Travail, et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

La Banque Postale veille à éviter toute contribution directe à des situations impactant négativement les droits humains. Elle vise également à prévenir ou réduire les impacts indirects liés à ses produits, services et activités commerciales. Ce faisant, La Banque Postale s'efforce de ne pas se rendre complice, directement ou indirectement, de violations des droits humains.

### 4.1 Principes généraux applicables sur le plan opérationnel

#### 4.1.1 Collaborateurs

Pour assurer et promouvoir le respect des droits humains de ses collaborateurs, La Banque Postale applique une politique de ressources humaines responsable.

La Banque Postale garantit l'égalité des chances pour toutes et tous et prohibe toute forme de discrimination, en accord avec les principes des Conventions fondamentales de l'OIT. Des sensibilisations et un dispositif de lanceur d'alerte sont mis à disposition des collaborateurs.

La Banque Postale est également attachée au dialogue social, au droit syndical et à la représentation du personnel. Elle respecte la liberté d'association et la négociation collective comme définies par les Conventions fondamentales de l'OIT.

Dans cet esprit, des accords et avenants sont négociés et conclus, par exemple en matière de formation, de handicap, de diversité et égalité professionnelle, et de rémunération juste.

#### 4.1.2 Fournisseurs et sous-traitants

Dans le respect de la loi Potier de mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre et de la Directive européenne sur le devoir de vigilance (CS3D), La Banque Postale est attentive à ses obligations notamment en termes de prévention des risques liés aux droits humains des personnes en lien avec ses propres activités, celles de ses fournisseurs et celles de ses sous-traitants.

La Charte Achats Responsables et Ethiques entre La Banque Postale et ses fournisseurs formalisent les engagements attendus des fournisseurs et les critères sociaux appliqués dans la sélection et le suivi des fournisseurs. De plus, La Banque Postale s'engage à une démarche de progrès commune avec ses fournisseurs en matière de protection des droits humains.

Tous les fournisseurs sont tenus d'accepter la charte, qui les engage à respecter les principes du Pacte Mondial et les Conventions fondamentales de l'OIT et à développer des conditions de travail respectueuses pour leurs salariés.

#### 4.1.3 Populations/communautés

La Banque Postale est fermement enracinée sur le territoire et s'engage à contribuer à son développement économique. Cet engagement s'appuie sur la conviction qu'un développement économique durable et une société inclusive peuvent contribuer à garantir le respect des droits humains pour tous. La Banque Postale travaille à la transformation de son modèle de bancassurance par une culture de l'impact, en intégrant cette notion dans la conception de ses produits. Au travers de sa mission d'accessibilité bancaire, La Banque Postale contribue à renforcer l'inclusion financière des populations les plus fragile économiquement et porte une attention constante aux populations vulnérables. En accompagnant ses clients en difficulté financière, La Banque Postale contribue à l'émancipation et à l'intégration sociale de tous, quel que soit leur statut économique.

#### 4.2 Principes généraux applicables aux activités de financement et d'investissement

La Banque Postale reconnaît que le secteur financier peut jouer un rôle central pour promouvoir le respect des droits humains. Via la signature des Principes pour une banque responsable (Principles for Responsible Banking – PRB) et des Principes de l'Équateur, les enjeux de droits humains sont pleinement intégrés dans ses pratiques. Elle attend que ses contreparties gèrent leurs activités conformément aux conventions internationales de droits humains, et intègre le respect des droits humains dans sa Charte de financement et d'investissement responsables. Cette Charte ainsi que des politiques sectorielles mises en place par la Banque définissent des exclusions relatives à certains secteurs d'activité, à des pratiques controversées, et à des violations graves et répétées des principes du

Pacte Mondial des Nations Unies ou des conventions internationales des droits humains.

Les dispositions suivantes s'appliquent au périmètre des clients/émetteurs et prospects/émetteurs potentiels.

### Synthèse des engagements pris

#### La Banque Postale s'engage avec la Politique droits humains :

- **A évaluer les contreparties grandes entreprises** quant à leur capacité à respecter les droits humains, à développer un milieu de travail sain, sûr et durable, ainsi qu'à gérer durablement les relations avec les parties prenantes externes (communautés, clients et consommateurs) ;
- **A prendre en compte les résultats de ces évaluations des droits humains dans ses décisions de financement et d'investissement :**
  - **Entrer en dialogue avec les entreprises** montrant un niveau très faible de gestion des droits humains pour mieux comprendre leur approche ainsi que les inciter et les soutenir dans la mise en œuvre d'une diligence raisonnable en matière de droits humains et la maîtrise de leurs impacts sur les personnes ;
  - **Exclure dans certains cas ces entreprises si le résultat de l'engagement n'est pas satisfaisant** (les entreprises les plus exposées à des risques d'impact élevés pour les droits humains qui ne maîtrisent pas leur exposition à ces risques).

#### En complément, La Banque Postale a pris des engagements mise en place par la Charte de financement et investissement responsable :

- **Exclusion des entreprises de toute taille impliquées dans des cas de violations des droits humains** de manière sérieuse et/ou répétée, sauf si elles montrent de manière convaincante qu'elles ont changé leurs pratiques.
- **Obligations souveraines : exclusion des pays montrant des faibles performances concernant le respect des droits humains.**

### Détail des engagements

#### Attentes envers les entreprises

La Banque Postale examinera si les entreprises qu'elle finance ou dans lesquelles elle investit ont mis en place les éléments suivants :

- Définition et identification des risques, par rapport aux secteurs et pays d'activités, tels que le travail des enfants, le travail forcé, l'inégalité et la discrimination, la traite des personnes ou l'expulsion forcée<sup>7</sup>;
- Engagement formalisé de respect des droits humains pertinents pour l'entreprise ;
- Mesures de prévention, d'atténuation et remédiation des impacts négatifs ;
- Application d'une diligence raisonnée à la chaîne de valeur.

La Banque Postale veillera notamment que soient pris en compte par les entreprises les deux thématiques suivantes :

- Les droits fondamentaux, qui regroupent la liberté d'association, les libertés syndicales, la non-discrimination et diversité, les droits des communautés y compris des peuples autochtones, la prohibition du travail forcé, la prohibition du travail des enfants et les standards sociaux dans les chaînes d'approvisionnement.
- Les ressources humaines : notamment la santé et sécurité, la promotion du dialogue social, la rémunération, les heures de travail et la gestion des restructurations.

La Banque Postale s'appuie sur des données d'agences de notation extra-financière reconnues pour cette évaluation et utilise des scores de performance permettant de cibler les entreprises qui doivent faire l'objet d'une vigilance accrue.

La Banque Postale s'appuie également sur des données externes pour son analyse des cas de controverses et son processus de traitement de ces cas, y compris son Comité des Controverses et d'Exclusion.

## 5 Déclinaison opérationnelle pour les activités de financement et d'investissement

La Banque Postale applique la présente politique dans le cadre de ses activités. Des outils opérationnels et des sensibilisations sont mis en place pour aider les collaborateurs à déployer la présente politique.

Les informations relatives aux exigences et aux critères d'évaluation décrits ci-dessus seront obtenues auprès de sources d'information publiques, de fournisseurs de données, de clients et de clients potentiels.

Avant d'entrer en relation avec une contrepartie ou avant un nouveau financement ou investissement, La Banque Postale s'engage à appliquer cette présente politique.

---

<sup>7</sup> Expulsion forcée, sans consentement libre, informé et préalable, sans remédiation adéquate