



# RAPPORT ANNUEL 2018

Ressources Humaines Sans Frontières

*"Agir pour que chacun puisse vivre dignement de son travail, ici et là-bas"*

---

[contact@rhsansfrontieres.fr](mailto:contact@rhsansfrontieres.fr)

[www.rhsansfrontieres.fr](http://www.rhsansfrontieres.fr)

Tel : +33 5 31 98 19 54

France



# TABLE DES MATIÈRES

ÉDITORIAL	1
1- AMBITIONS ET CONVICTIONS	4
FAIRE FACE AUX FAITS	4
Travail des enfants	4
Travail forcé	4
Faire face aux faits et aux risques	5
COMPRENDRE, REFUSER, AGIR	5
CONCILIER LES INTÉRÊTS LÉGITIMES DE TOUTES LES PARTIES PRENANTES	6
2 - ACTIONS	7
RÉALISATIONS DEPUIS 2006	7
FEUILLE DE ROUTE 2025 : LE "DÉFI 8.7"	9
Equiper	9
Former	9
Sensibiliser	9
Animer et coordonner	9
AGIR DANS LE MONDE ENTIER	10
Monde	10
Asie	10
Amériques	11
Europe	12
TRAVAILLER AVEC TOUTES LES PARTIES PRENANTES	13
Organisations locales	13
Institutions publiques européennes et françaises	14
Organisations internationales	14
Contribuer aux initiatives internationales	15
UNE ÉQUIPE EXPÉRIMENTÉE	16
3 - RÉSUMÉ FINANCIER	17
DES MOYENS D'ACTION EN AUGMENTATION	17
SOURCES DE REVENUS	17
UTILISATION DES FONDS	18
4 - NOUVELLES DIMENSIONS	19
UNE STRUCTURATION A LA HAUTEUR DES DÉFIS	19
UNE COMMUNAUTÉ DE PRATIQUES POUR PARTAGER LES EXPÉRIENCES	20
LE CONSEIL D'ADMINISTRATION	21

# ÉDITORIAL



**Martine COMBEMALE**  
Fondatrice

“ La lutte pour les droits humains au travail menée par Ressources Humaines Sans Frontières (RHSF) repose sur **trois idées fondamentales.**

**La première est qu'il n'est nul besoin d'exploiter la misère des autres pour bien vivre.** L'histoire économique et sociale des pays développés, qui ont progressivement mis fin aux situations indignes nées de la révolution industrielle, en témoigne. Nous pensons que, de la même manière, l'économie mondialisée peut et doit éradiquer le travail forcé et le travail des enfants.

**La deuxième idée est que sur des questions aussi complexes que celles-ci, toute approche manichéenne est vouée à l'échec.** Concilier les attentes légitimes des deux extrêmes de la chaîne de la sous-traitance, l'entreprise donneuse d'ordre et le travailleur à l'autre bout du monde, c'est la mission de Ressources Humaines Sans Frontières. Notre rôle n'est pas de juger ou de donner des leçons, mais de comprendre les situations de tous les acteurs de la chaîne de sous-traitance pour les amener ensemble à faire évoluer leurs pratiques.

**La troisième idée est que chaque partie est concernée où qu'elle se trouve dans la chaîne.**

En accord avec ces trois convictions fondamentales, **2018 a été une année importante pour notre cause et notre action.**

Tout d'abord, la **nouvelle loi française sur le devoir de vigilance marque une avancée vers des chaînes de sous-traitance responsables. Pour atteindre pleinement cet objectif, RHSF a créé un Club** début 2018, qui regroupe désormais huit grandes entreprises. Avec elles, RHSF travaille en profondeur sur les pratiques responsables pour prévenir le travail des enfants et le travail forcé dans les chaînes de sous-traitance, conformément à la loi française et aux Directives opérationnelles concernant le recrutement équitable. Echanges et capitalisation d'expériences, lancement d'un projet pilote sur le recrutement équitable, création de nouveaux outils.... **Les premiers résultats n'ont pas attendu 2019.**

**2018 a également été une année de changements structurels.** Afin de relever les défis à venir, RHSF a adopté une nouvelle organisation pour s'assurer que ses projets de recherche et développement et ses missions d'expertise puissent être réalisés simultanément et bénéficier d'un financement adéquat. Une organisation qui, en somme, permettra à notre action de changer d'échelle.

Oui, 2018 a donc été une année importante pour notre cause et notre action. **Nous avons pris de nouvelles dimensions**, sans jamais perdre ce qui fait notre cœur et notre âme : les trois convictions fondamentales qui nous guident, et notre concentration sur des actions concrètes qui permettent de prévenir les risques de manière durable, pour que chacun puisse vivre dignement de son travail, partout dans le monde.

**Ensemble, nous pouvons avoir un impact durable sur l'éradication des conditions de travail indécentes, du travail des enfants et du travail forcé ! ”**



“

*C'est toujours un immense honneur de soutenir RHSF et sa fondatrice Martine Combemale, qui est une source d'inspiration et d'admiration. Avec son ONG, elle accomplit un énorme travail avec comme objectif final le respect des droits humains pour tous, sans discrimination, et tout particulièrement pour les plus vulnérables. Ses armes sont l'écoute pour comprendre et la détermination d'agir.”*

**François DELATTRE**  
Représentant permanent de la  
France auprès de l'Organisation des  
Nations Unies

# 1 - AMBITIONS ET CONVICTIONS

## FAIRE FACE AUX FAITS



*Crédit - Ressources humaines sans frontières (données de l'OIT, 2017)*

**Travail des enfants** - Le travail des enfants est une réalité : 152 millions d'entre eux travaillent dans le monde, dont 50% sont impliqués dans des travaux dangereux. Il est urgent d'évaluer les situations de travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement et d'y remédier, principalement dans les secteurs agricole et manufacturier. Ainsi, en 2018, au Panama, RHSF a réuni toutes les parties prenantes des secteurs du café, de la banane et du plantain autour d'une table et a co-construit des solutions et des plans d'action avec les acteurs amenés à les appliquer.

**Travail forcé** – 16 millions de personnes sont soumises au travail forcé dans le secteur privé. Il s'agit là d'un autre défi à relever dans les chaînes de sous-traitance. 50% de ces personnes sont en servitude pour dettes, et malheureusement trop de donneurs d'ordre ignorent les pratiques de recrutement qui mènent à ce type de servitude. En réponse à cet enjeu, RHSF a lancé un projet sur le recrutement équitable et, comme il était nécessaire de résoudre les situations locales, a demandé au ministère du Travail de Taïwan d'établir de nouvelles règles concernant les contrats transfrontaliers des travailleurs migrants.

*Faire face aux faits et aux risques* - Travaillant sur le terrain depuis sa création, *Ressources Humaines Sans Frontières* a évalué et travaillé avec de nombreuses unités de production issues de différentes industries. Les politiques d'entreprise intègrent de plus en plus la prévention des risques sociaux, les principes de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) commençant à se répandre dans le monde entier. La lutte contre les violations des droits de l'Homme dans la chaîne d'approvisionnement exige une bonne compréhension des enjeux, un changement de culture et un examen approfondi des pratiques d'emploi.

Traiter avec plusieurs centaines de fournisseurs est un défi quotidien pour toute entreprise qui s'engage à assurer la prévention des risques tout au long de sa chaîne de sous-traitance. Il est tout aussi difficile de saisir la relation entre la consommation de masse et les violations des droits de l'Homme au travail. C'est la raison pour laquelle RHSF travaille avec une approche à 360°, impliquant toutes les parties prenantes, pour construire des solutions durables.

## COMPRENDRE, REFUSER, AGIR

Comprendre la routine de travail des Malaisiens ruraux employés dans une usine d'électronique. Examiner à la loupe le processus de recrutement de travailleurs philippins dans une usine de confection à Taïwan. Entendre les difficultés des caféiculteurs panaméens accueillant des familles entières pour la récolte saisonnière... C'est là que commence le travail de *Ressources Humaines Sans Frontières*.

L'organisation a fondé son approche sur une devise simple et forte :

- ▶ **COMPRENDRE** - Toute approche manichéenne est vouée à l'échec.
- ▶ **REFUSER** - Il n'est nul besoin d'exploiter la misère des autres pour bien vivre.
- ▶ **AGIR** - Chacun, à son niveau, peut apporter sa contribution.

Composée de professionnels des ressources humaines et des relations internationales, RHSF s'attaque aux racines du travail forcé, du travail des enfants et, plus généralement, des situations de travail indignes. En impliquant toutes les parties prenantes, elle conçoit des cadres opérationnels et aide les entreprises et autres parties prenantes à prévenir les violations des droits fondamentaux des travailleurs locaux et migrants au travail.

## CONCILIER LES INTÉRÊTS LÉGITIMES DE TOUTES LES PARTIES PRENANTES

Les attentes exprimées par les deux maillons extrêmes de la chaîne de sous-traitance sont légitimes.

L'entreprise donneuse d'ordre doit rémunérer ses employés, investir, fournir aux consommateurs des produits de bonne qualité au prix le plus bas possible....

Le travailleur à l'autre bout du monde a droit à la santé et à la sécurité, à un salaire décent sans heures supplémentaires excessives... et à tous les autres droits reconnus par le droit international.

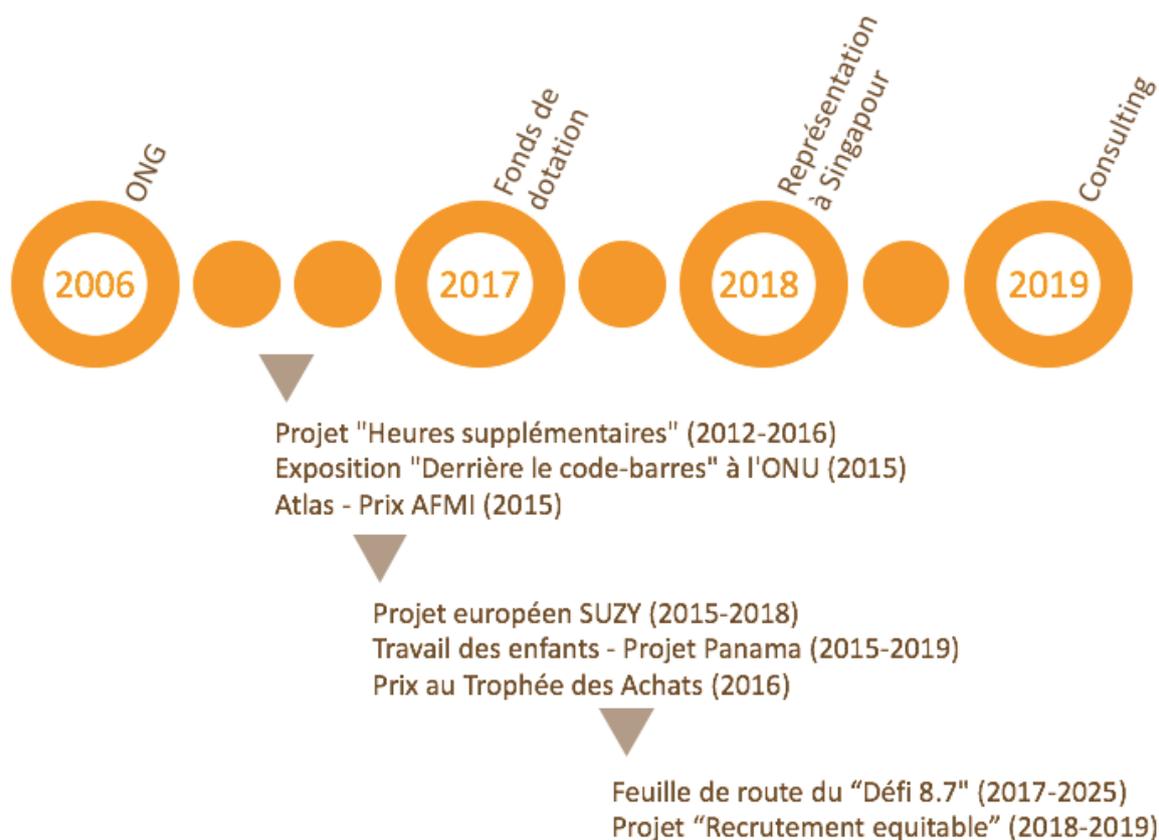
Entre ces deux maillons, la chaîne de sous-traitance peut être longue. Et plus elle est étendue, plus le risque d'exploitation, de travail forcé ou de travail des enfants est grand. Concilier les attentes légitimes des deux maillons extrêmes de la chaîne de sous-traitance, le donneur d'ordre et le travailleur à l'autre bout du monde, telle est la mission que s'est donnée Ressources Humaines Sans Frontières.



## 2 - ACTIONS

### RÉALISATIONS DEPUIS 2006

#### JALONS ET PROJETS CLÉS



#### NOS OUTILS EN UN COUP D'ŒIL

En 12 ans, *Ressources Humaines Sans Frontières* a mené des actions sur 4 continents, cartographié les risques de violation des droits de l'Homme au travail dans 15 pays et conçu des guides et des méthodologies opérationnelles (évaluation des risques chez les fournisseurs, réduction des heures supplémentaires excessives) pour évaluer, gérer et remédier aux situations de travail indécent, dont le travail forcé et le travail des enfants.



Bibliothèque RSHF – Zones couvertes par les cartographies des risques RSHF - 2018

### *Information et formation*

Incluant un guide en ligne sur le travail forcé et un questionnaire d'évaluation de la sensibilisation à la RSE, les contenus et les fonctions de la plateforme Web proposée par RSHF sont soigneusement sélectionnés et conçus pour chaque maillon de la chaîne d'approvisionnement.



**Plateforme Internet**

### *Cadres opérationnels*

« Evaluer les risques chez les fournisseurs » et « Réduire les heures supplémentaires excessives » sont des cadres sur mesure pour agir au cœur des situations de travail indécent dans les chaînes d'approvisionnement.



**Cadres  
opérationnels**

## FEUILLE DE ROUTE 2025 : LE "DÉFI 8.7"

En lien avec les Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies, entrés en vigueur en janvier 2016, RHSF a élaboré sa feuille de route et lancé en 2017 le "Défi 8.7". Cette feuille de route accorde une priorité élevée aux projets qui contribuent à prévenir, gérer et remédier aux situations de travail indécent, de travail forcé et de travail des enfants dans la chaîne d'approvisionnement, selon les axes suivants :

**Équiper** - Co-construire avec toutes les parties prenantes concernées des méthodologies et des outils opérationnels, à la fois innovants et reproductibles.

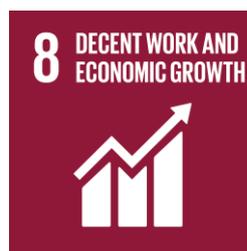
**Former** - Former les organisations (donneurs d'ordre, sous-traitants, médias, associations de consommateurs...) et les futurs professionnels de l'audit et de la RSE.

**Sensibiliser** - Accroître la sensibilisation des consommateurs, en mettant l'accent sur les jeunes.

**Animer et coordonner** - Contribuer à renforcer la coopération avec les gouvernements, les organisations de la société civile et toutes les parties prenantes concernées...

### L'ODD 8.7

*"Prendre des mesures immédiates et efficaces pour éradiquer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite d'êtres humains, interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats et, d'ici à 2025, mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes".*



*La feuille de route de RHSF est aussi directement liée à la cible 10.7 (Faciliter la migration et la mobilité de façon ordonnée, sans danger, régulière et responsable) et à l'ODD 12 (Etablir des modes de production et de consommation durables).*

# AGIR DANS LE MONDE ENTIER

En 2018, RHSF a mené ses activités dans 8 pays : Chine, Taïwan, Malaisie, Indonésie, Vietnam, Cambodge, Panama, France.

## MONDE



Au niveau mondial, RHSF a lancé en 2018 le **projet Recrutement équitable**. Il vise à concevoir et expérimenter un référentiel d'évaluation des agences de recrutement. Ce nouveau référentiel, fondé sur les Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable, peut aider toute organisation qui recrute de la main-d'œuvre par

l'intermédiaire d'agences de placement à évaluer et sélectionner ses partenaires sur la base de critères éthiques. En complément, et en coordination avec les initiatives existantes, RHSF a rencontré l'équipe IRIS de l'Organisation internationale pour les migrations, la Confédération syndicale internationale - qui a lancé un site permettant aux travailleurs d'évaluer leurs agences de recrutement -, ainsi que le ministère du Travail de Taïwan, afin de créer un référentiel permettant d'évaluer les agences à 360 degrés.

## ASIE

En Asie, où la prévalence du travail forcé est la plus élevée, plusieurs projets et initiatives ont été lancés en 2018. Les donneurs d'ordre et les fournisseurs sont de plus en plus demandeurs de programmes de sensibilisation. RHSF met en exergue le fait que les entreprises ont tout à gagner à l'application des lois locales et à l'appropriation d'une approche globale du respect des droits humains au travail.

**Cartographie des risques** au Cambodge et au Vietnam

**Évaluation des risques** des usines à Taïwan, au Vietnam, en Malaisie et en Chine afin de trouver des solutions durables pour prévenir le travail forcé

**Formation** de fournisseurs chinois sur la RSE et les droits de l'Homme au travail

**Déploiement d'une méthodologie** en Chine pour réduire les heures supplémentaires

En novembre, en partenariat avec l'organisation locale Serve the People Association, RHSF a franchi une étape importante à Taïwan en convainquant le ministère du Travail de mettre en place de nouvelles règles concernant les contrats transfrontaliers des travailleurs migrants. Cette coopération est très encourageante et sera approfondie afin de soutenir le déploiement à Taïwan du projet Recrutement équitable (décrit plus haut), ainsi que la mise en place d'un cadre juridique permettant de prévenir plus efficacement les risques de travail forcé.



## AMÉRIQUES

En Amérique centrale, RHSF a continué à travailler sur les questions relatives au travail des enfants, en particulier avec les producteurs de café du Panama.

**Évaluation des risques de travail des enfants** dans des plantations de café au Panama  
**Formation des agriculteurs et animation de la réunion des parties prenantes**  
**Adoption de plans d'action** par 63 producteurs de café, de bananes et de plantains

En collaboration avec l'ONG américaine IIECL (Initiative internationale pour mettre fin au travail des enfants), RHSF a élaboré avec les producteurs de café et toutes les parties prenantes, dont les travailleurs autochtones, un code de conduite et un plan d'action sur lesquels ils peuvent s'appuyer pour mettre en œuvre les piliers fondamentaux de la prévention du travail des enfants.



## EUROPE



En Europe, l'action de RHSF en 2018 a été centrée sur la sensibilisation. L'Europe étant la région du monde où les risques d'esclavage moderne ont le plus augmenté en 2017 (Modern Slavery Index), il devient urgent de poser les bases dès l'école et de sensibiliser les groupes de consommateurs.

**Appui à la Région Occitanie pour l'élaboration d'un plan de prévention des risques de travail forcé dans le secteur de la construction** - Analyse de la politique de la Région dans le cadre de ses appels d'offres, mise en œuvre de solutions concrètes, information et formation des parties prenantes

**Lancement d'une permanence** à destination des victimes d'esclavage moderne, de leurs confidents, des témoins et des entreprises à Toulouse

**Programmes de sensibilisation et d'éducation** en France, incluant le lancement et la coordination d'un Groupe 8.7 visant à sensibiliser les consommateurs

**Participation à des conférences et réunions internationales** organisées par des organismes européens et internationaux

## TRAVAILLER AVEC TOUTES LES PARTIES PRENANTES

La diversité des parties prenantes rend très complexes les questions liées au travail des enfants et au travail forcé. Tout au long de la chaîne d'approvisionnement sont impliqués des organisations privées et publiques, des groupes d'employeurs, des syndicats, des associations de soutien, etc...

Parce qu'il est essentiel de rester en contact direct avec les réalités du terrain pour bâtir des solutions solides et durables, RHSF entretient une collaboration continue avec de nombreux intervenants internationaux et locaux.

Voici quelques-unes des organisations et des initiatives avec lesquelles nous avons travaillé en 2018.

### ORGANISATIONS LOCALES



Collaboration avec Serve the People Association à Taïwan pour clarifier les pratiques locales de recrutement des travailleurs migrants. Entretiens avec les travailleurs et collecte de données en appui au projet Recrutement équitable.

Accueil de victimes d'esclavage moderne en France en partenariat avec l'association Comité contre l'esclavage moderne (CCEM).

[www.esclavagemoderne.org](http://www.esclavagemoderne.org)



Suivi et partage d'informations sur le travail forcé et les pratiques de recrutement en Malaisie avec Tenaganita, association fondée par Irene Fernandez, Prix Nobel alternatif 2005.

[www.tenaganita.net](http://www.tenaganita.net)

## INSTITUTIONS PUBLIQUES EUROPÉENNES ET FRANÇAISES



Collaboration avec les agences européennes, la Commission européenne et plus de 20 organisations européennes pour favoriser l'intégration des travailleurs étrangers sur les marchés du travail européens et développer des outils et des méthodologies pour aider les personnes vulnérables à créer des entreprises sociales.



Collaboration avec la Région Occitanie en France pour construire un cadre opérationnel de prévention et de gestion des risques de travail forcé dans les secteurs de la construction et de l'agriculture dans le cadre de marchés publics.



Lancement d'une permanence avec le soutien de la Mairie de Toulouse. Création et coordination d'un groupe 8.7 de sensibilisation avec le soutien de la Préfecture de Haute-Garonne. Programmes d'éducation avec l'appui du Conseil départemental.

## ORGANISATIONS INTERNATIONALES



Collaboration avec Caritas Internationalis pour la diffusion de l'exposition "Derrière le code-barres".  
[www.caritas.org](http://www.caritas.org)

Contribution au rapport de FLA sur le travail des enfants et le travail forcé dans l'industrie de l'huile de palme en Malaisie.  
[www.fairlabor.org/](http://www.fairlabor.org/)



Coopération avec l'IIECL sur le projet relatif au travail des enfants au Panama.  
<http://endchildlabor.net/>

Collaboration avec la CSI pour prendre appui sur son initiative pour le recrutement équitable, et déployer le système d'évaluation de RHSF. [www.ituc-csi.org/](http://www.ituc-csi.org/)



Promotion des droits de l'Homme au travail dans les chaînes d'approvisionnement auprès des chefs d'entreprise.  
<http://www.uniapac.org>

## CONTRIBUER AUX INITIATIVES INTERNATIONALES



Contribution à la campagne menée par l'OIT (Organisation internationale du travail) et ses partenaires pour convaincre au moins 50 pays de ratifier le Protocole sur le travail forcé.



Participation aux groupes de travail de l'Alliance 8.7, le partenariat mondial pour la lutte contre l'esclavage moderne et le travail des enfants au titre de la cible 8.7 des ODD.

## UNE ÉQUIPE EXPÉRIMENTÉE



**Martine COMBEMALE**  
Projets institutionnels et  
d'entreprise  
Management



**Aziz AHAMMOUT**  
Opérations et projets  
institutionnels  
Réseau international



**Estelle EECKEMAN**  
Communication et projets  
institutionnels  
Réseau européen



**Hui CHEN**  
Projets d'entreprise  
Chine



**Magali CROESE**  
Projets d'entreprise  
Asie



**Isabelle PONSOLLE**  
Secrétariat

## NOS BÉNÉVOLES DE COMPÉTENCE

L'équipe permanente de RHSF est assistée par des bénévoles tout au long de l'année. Leur aide, leur savoir-faire et leur temps sont extrêmement précieux.

Jean-Marc AUDOUIN

Emilie GIBBONS

Sabine PROUVOST

Jean-Pierre AUDOUIN

Alain GUIDON

Tony TIRATAY

Susan BAINES

Marianne MAILLOT

Guy CLAVEL

Quentin ORDENER

Et tous les jeunes volontaires engagés pour notre cause en France.

## NOTRE RÉSEAU INTERNATIONAL D'EXPERTS

Corinne ADAM (Canada)

L. Diane MULL (IIECL, États-Unis)

Tenaganita (Malaisie)

RSE et PED et son réseau de plus de 40 contributeurs et partenaires (17 pays)

Davuluri VENKATESWARLU (Inde)

## 3 - RÉSUMÉ FINANCIER

L'intérêt commun est le moteur de l'action et du développement de RHSF.

### L'AUGMENTATION DES MOYENS D'ACTION

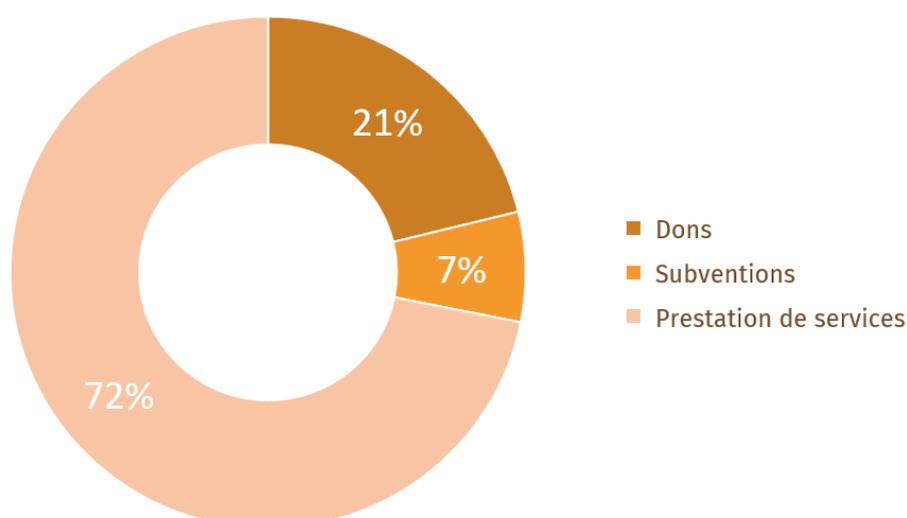
Grâce à sa nouvelle organisation en 2018, *Ressources Humaines Sans Frontières* a augmenté son financement global de 34%.



### SOURCES DE REVENUS

Avec 72% d'autofinancement, RHSF ancre son développement et renforce sa capacité à financer des projets stratégiques sur le terrain. L'autofinancement est basé sur une prestation de services fournie à une diversité d'organisations, publiques et privées. Ces dernières font appel à l'expertise de niche de RHSF pour les aider à élaborer leurs propres pratiques (formation, évaluation, suivi, soutien, etc.).

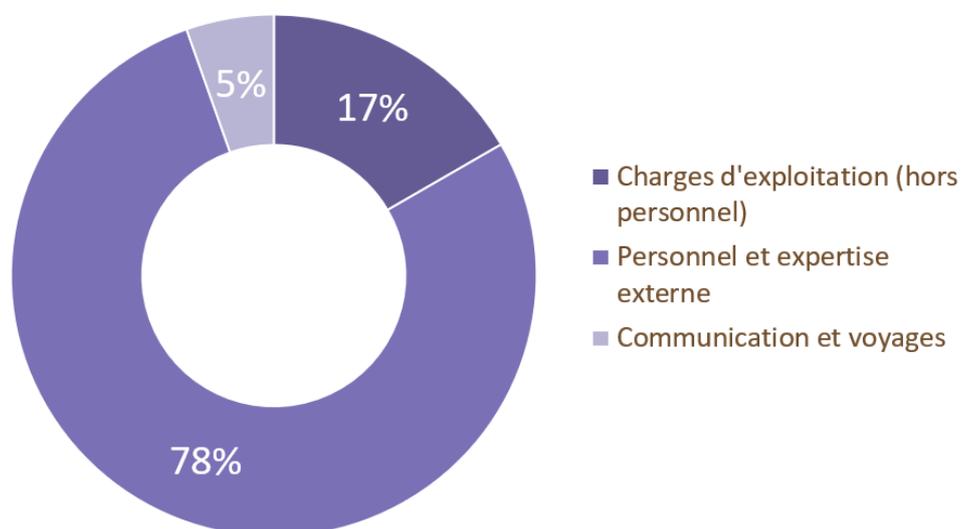
#### SOURCES DE REVENU



## UTILISATION DES FONDSD

RHSF a limité ses frais d'exploitation à 17 % de ses dépenses. Les frais d'exploitation comprennent les frais d'administration (loyer, factures d'énergie et de télécommunication, frais bancaires, juridiques et comptables) et excluent les salaires et dépenses du personnel.

### ALLOCATION DES FONDSD



*Les chiffres et montants mentionnés ne sont donnés qu'à titre indicatif. Au moment de la rédaction du rapport, la comptabilité n'est pas encore terminée ni vérifiée. Les résultats officiels seront publiés après l'Assemblée générale de juin 2019.*

## 4 - NOUVELLES DIMENSIONS

### UNE STRUCTURATION A LA HAUTEUR DES DÉFIS

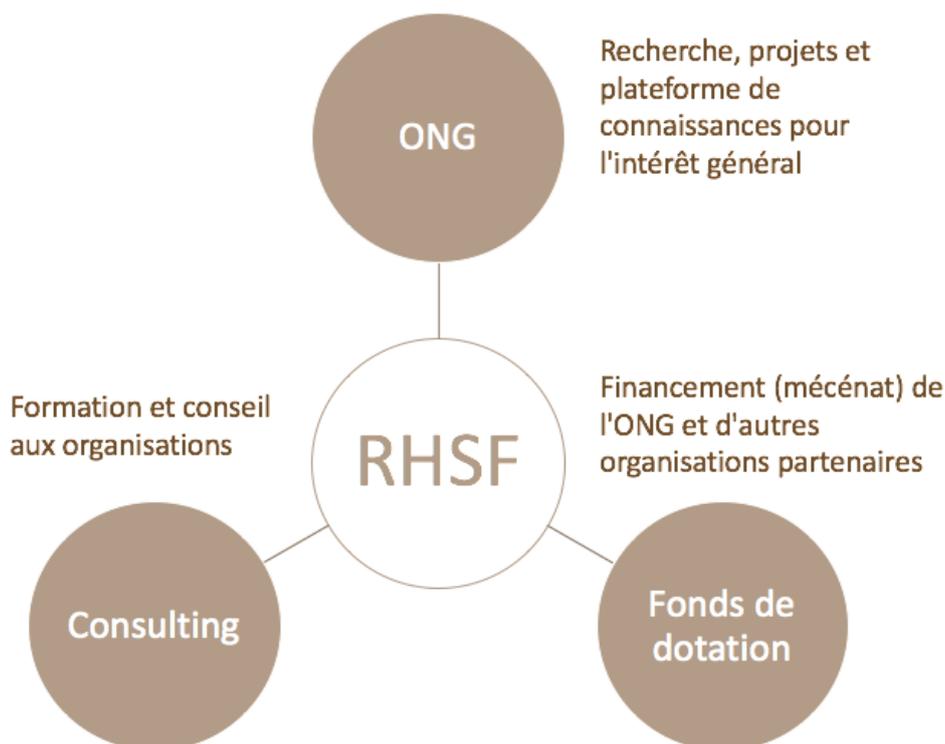
En tant qu'association à but non lucratif, *Ressources Humaines Sans Frontières* s'est appuyée, jusqu'en 2017, sur l'adhésion de particuliers et sur des subventions gouvernementales (France, Europe, Etats-Unis) pour mener ses actions.

L'année 2018 a été marquée par des changements structurels visant à garantir que les projets de recherche et développement, ainsi que les missions d'expertise de niche, puissent être réalisés simultanément tout en bénéficiant d'un financement adéquat. A cet effet, le Fonds de dotation a été activé début 2018 et RHSF Consulting a été créé fin 2018.

Ressources Humaines Sans Frontières est désormais composé de 3 entités juridiques :

- ▶ RHSF - ONG, organisation non gouvernementale et entité holding
- ▶ RHSF - Fonds de dotation
- ▶ RHSF - Consulting

Chaque entité, avec son spectre d'actions dédié, contribue à la mission de l'ensemble : étendre le travail décent tout au long de la chaîne d'approvisionnement.



## UNE COMMUNAUTÉ DE PRATIQUES POUR PARTAGER LES EXPÉRIENCES

2018 est la première année d'existence du Fonds de dotation de RHSF. Visant à collecter des fonds pour des projets de lutte contre le travail des enfants et le travail forcé, ainsi que pour la conception et l'actualisation régulière d'outils de prévention des risques, le Fonds de dotation va bien au-delà d'un simple objectif de financement.

De grandes entreprises ont contribué au fonds depuis son lancement, et des organisations de diverses industries manifestent un intérêt croissant. RHSF a bâti une communauté de professionnels des achats, de la RSE et de la gestion des risques qui peuvent se rencontrer et partager en toute confidentialité leurs défis dans le domaine de la protection des droits humains au travail. Réunis au sein du **Club RHSF**, ces professionnels se mobilisent pour soutenir les projets de RHSF et développer une plateforme de connaissances complète.

### EN 2018, LES ACTIVITÉS DU CLUB RHSF ONT CONDUIT À

3 grandes réunions pour échanger et progresser ensemble sur des sujets communs

1 groupe de travail dédié aux questions des heures supplémentaires

1 financement majeur consacré au projet de recrutement équitable

1 projet de formation professionnelle en préparation

3 nouvelles cartographies (carte des risques sociaux au Cambodge, carte des coûts de recrutement, carte des salaires minimums dans le monde)



Pour rejoindre le Club RHSF,  
contactez-nous :  
[m.combemale@rhsansfrontieres.fr](mailto:m.combemale@rhsansfrontieres.fr)

# LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le Conseil d'administration de RHSF est composé de personnes indépendantes, issues d'horizons divers.

Basées sur 3 continents différents, elles structurent et orientent le développement de RHSF selon des principes pragmatiques et durables.

## Membres du Conseil

*Au 31 décembre 2018*

Lydie LALOUM (France), Présidente

Karine ARCACHE (France)

Jacques IGALENS (France), Trésorier

Brigitte DERUY (France)

Lise PETITJEAN (France), Secrétaire

Sophie THIERY (France)

Davuluri VENKATESWARLU (Inde)

Marie-Laure VOLPELIERE (France)

Corinne ADAM (Canada)

Catherine CALMETTES (France)



# A PROPOS DE RESSOURCES HUMAINES SANS FRONTIÈRES

En agissant tout au long de la chaîne d'approvisionnement et en impliquant toutes les parties prenantes, *Ressources Humaines Sans Frontières* (RHSF) propose des solutions efficaces pour évaluer et remédier aux risques de violation des droits de l'Homme au travail.

RHSF est une organisation non gouvernementale qui expérimente continuellement sur le terrain. Grâce à un solide réseau d'ONG, de représentants gouvernementaux, d'experts et d'entreprises partenaires, RHSF conçoit des référentiels fiables, en lien avec les réalités économiques.

La promotion du travail décent, et en particulier l'éradication du travail forcé et du travail des enfants, sont au cœur des préoccupations de RHSF depuis 2006.



Ressources Humaines Sans Frontières  
9 rue du Capitaine Escudié, 31000 Toulouse  
0033 5 31 98 19 54 / [contact@rhsansfrontieres.fr](mailto:contact@rhsansfrontieres.fr)



**Crédits photos :** RHSF (pages i, 4, 6, 10, 11, 12 photo a, 20), IIECL (11 b) et ONU/Loey Felipe (3)