

Contribution de l'Afep et du MEDEF au projet de Plan d'action national français d'application des Principes Directeurs des Nations unies pour les droits de l'homme et les entreprises (UNGP)

INTRODUCTION

L'Afep et le Medef souhaitent apporter leur contribution au projet de Plan d'action national français d'application des Principes Directeurs des Nations unies pour les droits de l'homme et les entreprises transmis pour avis à la plateforme RSE par Mme Marine de Carné de Trécesson, ambassadrice chargée de la bioéthique et de la responsabilité sociale des entreprises.

La présente contribution détaille les propositions des deux organisations pour la **2^{ème} partie du plan d'action** consacrée au volet « Responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme ». ¹ Elle reflète les positions des entreprises exprimées à l'occasion de réunions organisées à l'été 2015.

Cette contribution s'articule autour des axes suivants :

1. Les Droits de l'homme sont un **enjeu fort pour les entreprises** qui doivent les respecter et promouvoir leur respect partout où elles opèrent. La **montée en puissance des initiatives internationales** invitant les entreprises à assumer leurs responsabilités dans ce domaine va de pair avec une forte mobilisation des entreprises, notamment françaises, qui considèrent que le respect des droits de l'homme est une condition de réussite durable.

Les entreprises soulignent cependant la **complexité du sujet qui tient notamment à la nécessité d'articuler leur action à celle des Etats** et au caractère général et relativement abstrait des principes portés par les traités internationaux. Leur déclinaison concrète par les entreprises soulève de nombreuses questions. Quand celles-ci opèrent dans des Etats à faible gouvernance où le respect des droits de l'homme n'est pas garanti, elles s'efforcent, tout en respectant la loi locale, de rester fidèles à l'esprit des traités internationaux destinés aux Etats, auxquels elles ne peuvent se substituer, ainsi qu'à leurs propres valeurs (cf. **PARTIE I. LES DROITS DE L'HOMME : UN ENJEU POUR LES ENTREPRISES**).

¹ L'Afep et le Medef se réservent leurs observations sur les parties I. et III. du projet de plan d'action.

2. Face à des situations complexes (absence de lois locales protectrices des droits de l'homme ; lois ou pratiques locales en contradiction directe ou indirecte avec un principe figurant dans un texte reconnu internationalement), les entreprises ont développé des démarches associées à des **outils et des bonnes pratiques qui se réfèrent largement aux UNGP** et qui leur permettent d'adapter progressivement leurs politiques et leurs façons d'opérer au regard des préconisations des UNGP (cf. **PARTIE II. DEMARCHES, OUTILS ET BONNES PRATIQUES DE MISE EN ŒUVRE CONCRETE DES UNGP PAR LES ENTREPRISES**).
3. Le développement d'**initiatives sectorielles** complète ces démarches, outils et bonnes pratiques en répondant spécifiquement aux défis identifiés par les entreprises opérant dans les mêmes secteurs d'activité. Sont ainsi exposées, à titre d'exemple, les initiatives de la grande distribution, de l'industrie pétrolière et gazière, de l'industrie chimique et du secteur des télécommunications... (cf. **PARTIE III. EXEMPLES D'INITIATIVES SECTORIELLES ET TRANS-SECTORIELLES**).
4. Compte tenu de la complexité du sujet, **les entreprises ont besoin d'être accompagnées et soutenues par l'ensemble des acteurs publics et privés**. Une série d'actions de l'Etat, des organisations patronales et des parties prenantes est proposée afin de permettre aux entreprises la mise en œuvre concrète des UNGP. La création d'un **centre de ressources gouvernemental à destination des acteurs économiques**, qui donnerait accès à des outils d'évaluation des risques et à ces dispositifs d'accompagnement des entreprises, est une proposition centrale de la présente contribution qui s'inspire des outils mis à la disposition des entreprises par d'autres pays européens (cf. **PARTIE IV. PROPOSITIONS POUR PROMOUVOIR ET FACILITER LA MISE EN ŒUVRE DES UNGP PAR LES ENTREPRISES**).

I. LES DROITS DE L'HOMME : UN ENJEU POUR LES ENTREPRISES

La *Déclaration des droits de l'homme et du citoyen* de 1789 affirme que tout être humain possède naturellement, en tant que tel, des droits universels, inaliénables et imprescriptibles. Cette déclaration fondamentale a été actualisée par l'Assemblée générale des Nations unies en 1948, au lendemain de la Seconde guerre mondiale.

Tout être humain, quelle que soit son origine ethnique, nationale ou religieuse, jouit de droits essentiels qui ne peuvent lui être retirés et auxquels lui-même ne peut d'ailleurs renoncer, fût-ce de son plein gré. Le droit positif, c'est-à-dire l'ensemble des règles juridiques (traités, lois, règlements) dont conviennent les Etats, ne peut restreindre ces droits fondamentaux. Les Etats membres des Nations unies ont la responsabilité de garantir à leurs citoyens ou aux personnes placées sous leur autorité, avant toute autre chose, le respect des droits de l'homme.

1. Le contexte : la montée en puissance des initiatives internationales

Si la protection des droits de l'homme est l'affaire des Etats, alors en quoi ce sujet concerne-t-il les entreprises ? Pourquoi les entreprises devraient-elles s'en préoccuper ?

Les entreprises, notamment les firmes multinationales, sont des acteurs clés tant au niveau local qu'international qui peuvent avoir des opérations dans des pays en développement ou fragiles. En complément aux gouvernements, qui doivent protéger les droits de l'homme en vertu des traités internationaux, les entreprises ont la responsabilité de respecter les droits de l'homme dans les pays où elles opèrent.

a) 1970 : Droits de l'homme et entreprises : un sujet à l'origine purement étatique

Les tentatives de régulation des activités des entreprises dans les pays en développement par l'Organisation des Nations Unies (ONU) ne datent pas d'hier. Dans les années 1970, le souhait des pays en développement était de faire *contrôler* par l'ONU les sociétés multinationales, pour partie issues des anciennes puissances coloniales.

L'apparition sur le marché international de nombreuses sociétés à capitaux publics et privés, extrêmement compétitives, en provenance de Chine, d'Inde, de Corée du Sud, du Brésil ou du Mexique a toutefois complètement bouleversé la donne. La double nécessité pour l'ONU de chercher, d'une part, à *collaborer* avec toutes ces sociétés, quelle que soit leur nationalité, leur taille ou leur objet et, d'autre part, à appréhender la protection des droits de l'homme de façon holistique², a ainsi pris le pas sur les précédentes logiques de confrontation et de sectorisation qui prévalaient en son sein. La question des liens entre les personnes morales à but lucratif et le droit international des droits de l'homme a commencé à être posée, de façon plus constructive, dans les années 2000.

² Au sens défini par la sous-commission des droits de l'homme de l'ONU dans son projet de Normes : « *Les expressions 'droits de l'homme' et 'normes internationales relatives aux droits de l'homme' recouvrent les droits civils, culturels, économiques, politiques et sociaux tels qu'énoncés par la Charte internationale des droits de l'homme et les autres instruments relatifs aux droits de l'homme, ainsi que le droit au développement et les droits reconnus par le droit international humanitaire, le droit international des réfugiés, le droit international du travail et les autres instruments pertinents adoptés au sein du système des Nations Unies* ».

b) 2000 : Le Pacte Mondial de l'ONU : une nouvelle approche impliquant les entreprises

Créé en 2000 sous l'égide de l'ancien Secrétaire général de l'ONU, Kofi Annan, le « Pacte Mondial » a créé un précédent. Partenariat *sui generis* entre l'ONU, des entreprises et des Organisations Non Gouvernementales (ONG), il fédère aujourd'hui de nombreuses entreprises membres qui se sont notamment engagées à respecter et à mettre en œuvre dix principes clés du droit international, dont deux sont liés directement au respect des droits de l'homme, quatre à celui des droits fondamentaux du travail, trois à la protection de l'environnement et, le dernier, à la prévention de la corruption.

Alors que les Etats sont les seuls sujets du droit international, l'ONU s'est, pour la première fois, directement adressée aux entreprises. Le Pacte Mondial a conduit les différents « organes » non étatiques, visés en Préambule de la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948, à s'interroger sur les contours de leurs rôles respectifs en matière de protection et de respect des droits de l'homme.

L'autre apport du Pacte Mondial est l'établissement de points de convergence entre les droits de l'homme et le droit au développement, puisque le second objectif du Pacte Mondial est de promouvoir des actions en faveur des « Sustainable Development Goals ».

Les normes internationales de protection des droits de l'homme ont été rédigées par et pour les Etats, auxquels elles s'adressent. Ces normes doivent, pour être applicables, avoir été ratifiées par les Etats, ce que certains d'entre eux n'ont pas fait, créant ainsi des difficultés d'application pour les entreprises. C'est pourquoi d'autres initiatives internationales plus spécifiquement adressées aux entreprises ont vu le jour.

c) 2003 : Projet de normes sur la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises : un texte controversé

A la fin des années 1990, la société civile a critiqué les activités des grands groupes industriels présents dans les pays en développement.

Dans son projet de « Normes sur la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises » du 26 août 2003, soutenu par de nombreuses ONG, la Sous-commission des droits de l'homme de l'ONU a rassemblé en dix pages les obligations applicables aux Etats et aux entreprises. En raison de ses imprécisions, ce document a suscité plus de questions qu'il n'en a résolues. Le principe consacré au « droit à la sécurité de la personne » a, par exemple, soulevé de nombreuses interrogations. La ligne rouge à ne pas franchir était en effet difficile à tracer, étant donné que le seul fait d'investir ou de conclure des contrats avec un régime qui viole les droits de l'homme – à savoir d'en tirer « profit » – était, en soi, répréhensible. Il y a pourtant de bonnes raisons de conserver, avec ces pays sensibles, des échanges qui contribuent à maintenir « *des liens précieux avec l'extérieur* ». ³ Cette approche a entraîné une levée de boucliers qui, l'année suivante, a conduit la Commission des droits de l'homme à désavouer le projet de Normes.

³ E. Decaux e.a.in, « *La responsabilité des sociétés transnationales en matière de droits de l'homme* », Bruylant et Nemesis, Bruxelles, 2010.

d) 2011 : Les Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : un consensus entre toutes les parties prenantes (Etats, société civile, entreprises)

Ce travail n'a cependant pas été vain. Dans sa résolution n°2005/69, la Commission des droits de l'homme a en effet recommandé au Secrétaire général des Nations Unies de nommer un expert indépendant pour approfondir le sujet. Le « Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises », John Ruggie, professeur américain de sciences politiques à Harvard, a été désigné à cette fin. Centrée sur trois grands piliers « Protéger, Respecter et Réparer », son approche a été validée à l'unanimité en 2008 par le Conseil des droits de l'homme, qui a renouvelé son mandat jusqu'à l'adoption, en 2011, des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Ces Principes directeurs ont été adoptés à l'issue de dix ans de consultation de toutes les parties prenantes.

Le premier pilier, « l'obligation de protéger les droits de l'homme incombant aux Etats », s'adresse en priorité aux Etats qui, lorsqu'ils ont ratifié les conventions internationales de défense des droits de l'homme, ont « l'obligation de protéger » les personnes situées sur leur territoire contre les violations des droits de l'homme commises par tout auteur, y compris par des entreprises.

Le second pilier, « la responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme », vise les entreprises, qui sont « invitées à respecter » tous les droits de l'homme.

Le dernier pilier, « l'accès à des voies de recours », dont l'objectif est de permettre aux victimes de violations des droits de l'homme d'avoir accès au juge ou à réparation, concerne aussi bien les Etats que les entreprises.

Le double changement de paradigme proposé par cet expert mérite d'être souligné. Dans le projet de Normes précité, la Sous-commission envisageait de faire peser sur les Etats et sur les entreprises des obligations de même nature, à savoir : promouvoir, respecter, faire respecter et veiller à l'exécution des droits de l'homme. Seule la portée de ces obligations différait, l'entreprise n'étant tenue de respecter qu'un nombre fini de droits (droit des travailleurs, droit de la sécurité de la personne, ...), sur un périmètre mal défini (dans le cadre de sa « sphère d'influence »). Le représentant spécial prend le contre-pied de cette approche, qu'il renverse par un syllogisme à trois temps :

- il distingue d'abord le rôle des Etats, dotés de pouvoirs de police et donc tenus de « protéger » les droits de l'homme, de celui des entreprises, par nature plus restreint ;
- il précise ensuite qu'en dépit du fait que les entreprises ne sont pas des sujets de droit international elles sont néanmoins supposées, en toutes circonstances et quel que soit l'état du droit des pays dans lesquels elles opèrent, rendre des comptes à leurs parties prenantes et sont, dans ce cadre, invitées à « respecter » tous les droits de l'homme, sans exception ;
- il propose enfin d'écarter l'expression « sphère d'influence », trop ambiguë, qu'il invite à mieux définir et déterminer, dans les grandes lignes, ce que les entreprises sont invitées à mettre en œuvre pour « respecter » les droits de l'homme.

Selon le Représentant spécial, cette notion de « respect » des droits de l'homme par les entreprises comporte un volet négatif – s'abstenir de toute violation – et positif – définir une stratégie et une politique dite de « conformité » (*compliance*) à ces standards. A cet égard, les entreprises sont supposées mettre en place des mécanismes dits de « diligence raisonnable » (*due diligence*) visant, d'une part, à démontrer à leurs parties prenantes qu'elles ont fait de leur mieux pour prévenir toute violation des droits de l'homme et, d'autre part, à leur permettre le cas échéant de s'exonérer ou de voir réduite leur part de responsabilité en cas de violation des droits de l'homme, commises notamment par les Etats dans lesquels elles opèrent. Ces procédures de « diligence raisonnable », vivement recommandées par le représentant spécial, sont censées être articulées autour des grands

principes suivants : « politique des droits de l'homme ; études d'impact ; intégration ; suivi de la performance », présentés dans le cadre du second pilier susvisé. Dans son troisième pilier, « accès à des voies de recours », l'expert conseille en outre aux entreprises de développer des « mécanismes de réclamation non judiciaires », qui doivent répondre à certains critères (« légitimité, accessibilité, prévisibilité, équité, transparence, compatibilité avec les droits... »).

Le point fort de cette démarche pragmatique est d'avoir transcendé le clivage droit dur / droit souple et d'avoir articulé les deux approches de façon à les rendre complémentaires.

2. Respect des droits de l'homme : une condition de réussite durable pour les entreprises

Pour être prospères et performantes dans la durée, les entreprises multinationales se doivent de respecter les droits de l'homme. Liberté de pensée, liberté de conscience, liberté d'aller et de venir, liberté d'association, libre accès à une information pluraliste et indépendante, mais aussi accès aux soins, à l'éducation, au logement, aux transports, au marché du travail, tout comme la liberté et la transparence du marché, sont des atouts essentiels au développement durable des entreprises. L'histoire récente le prouve : chaque fois qu'un pays accède à la démocratie et place le respect des droits de l'homme au premier rang de ses préoccupations, l'économie prospère, les entreprises se développent, et le bien-être des populations augmente, du moins son bien-être sanitaire et matériel. C'est pourquoi le développement des entreprises multinationales a partie liée avec le développement des droits de l'homme.

Les entreprises sont de plus en plus nombreuses à considérer leurs parties prenantes, y compris les ONG ou des lanceurs d'alerte comme des partenaires avec lesquels un dialogue continu est nécessaire pour permettre d'améliorer le respect des droits de l'homme, tout particulièrement dans des pays à faible gouvernance. Le pouvoir de critique des ONG et des lanceurs d'alerte, qui agissent souvent avec des moyens limités et dans des conditions matérielles précaires, est un élément important permettant un progrès continu lors des périodes de transition économique et politique.

Enfin, comment ne pas évoquer l'engagement citoyen individuel des salariés des entreprises et l'effet de cet engagement sur leur comportement et leurs décisions au travail ? Les multinationales et autres entreprises ne sont pas dirigées par des robots. Leurs salariés ne vivent pas sur une autre planète. Dans leur vie privée, ils sont souvent membres, voir acteurs d'organisations de développement, de défense de l'environnement, de promotion des droits de l'homme. Certains exercent même des fonctions électives. Ces salariés ont des enfants, des familles, des amis qui, comme eux, sont sensibles à ces sujets et partagent leurs espoirs comme leurs préoccupations. Les salariés des entreprises ne sont pas hermétiques au monde dans lequel ils vivent. Ils veulent eux aussi y apporter leur contribution. Dans leur travail, ils partagent leurs convictions avec leurs collègues et influencent les décisions prises par l'entreprise dans un sens qui correspond aux attentes sociétales.

3. Complémentarité du rôle des entreprises et des Etats

Parce qu'elles disposent de moyens d'action étendus à la fois dans un grand nombre de pays et dans la durée, **les entreprises sont des acteurs importants de la promotion des droits de l'homme, à côté des Etats auxquels elles ne peuvent néanmoins pas se substituer.**

Les entreprises peuvent apporter des **innovations techniques et technologiques** qui bouleversent la vie des hommes et améliorent leurs conditions de vie (en construisant des hôpitaux, des écoles, des routes, et en fabriquant des biens de consommation courants, des biens de haute technologie, que

les Etats seuls ne pourraient ni concevoir, ni financer). Par leur simple existence et par les standards d'organisation et de comportement qu'elles adoptent pour elles-mêmes et qu'elles partagent avec leurs fournisseurs et leurs clients, elles contribuent au changement des comportements et ouvrent des opportunités d'évolution qui touchent une population bien plus nombreuse que leurs seuls employés.

En effet, les entreprises les plus performantes sont tournées vers l'innovation, le progrès, la créativité, et pour atteindre ces objectifs, elles placent les salariés au cœur de leurs préoccupations. Par tous les moyens modernes, elles cherchent à développer le potentiel de chaque individu, à la fois dans l'intérêt de l'entreprise et dans celui du salarié. Cette attitude vis-à-vis des personnes, qui rejette toute forme de discrimination liée au sexe, à la race, à la religion, au handicap, à l'origine nationale, à la culture, ou à toute autre forme de différence, pour se tourner uniquement vers les capacités et les talents de chaque individu, est un **puissant vecteur de progrès de la liberté humaine et de respect de la personne**.

En revanche, **le respect des droits de l'homme peut s'avérer très complexe dans certaines situations ou certains pays**. En effet, les principes portés par les traités internationaux sont exprimés dans des termes généraux et parfois relativement abstraits. Il appartient aux Etats de prendre les dispositions appropriées pour préciser les conditions d'application des principes inscrits dans les textes internationalement reconnus. Mais **cette déclinaison dans le cadre national de règles internationales soulève de nombreuses questions**. Quand les entreprises opèrent dans des Etats à faible gouvernance où le respect des droits de l'homme n'est pas garanti, elles s'efforcent de respecter l'esprit des traités internationaux destinés aux Etats tout en respectant la législation locale. Or, les principes contenus dans les conventions internationales rédigées à l'intention des Etats ne sont pas toujours facilement applicables par les entreprises, lesquelles ne peuvent ni ne doivent se substituer aux Etats.

Face à des situations complexes (absence de lois locales protectrices des droits de l'homme ; lois ou pratiques locales en contradiction directe ou indirecte avec un principe figurant dans un texte reconnu internationalement), **les entreprises ont développé des outils et bonnes pratiques** qui se réfèrent largement aux UNGP et qui leur permettent d'adapter progressivement leurs politiques et pratiques au regard des préconisations qui en découlent.

En ce sens, **l'action des entreprises est bien complémentaire à celle des Etats**, et aussi à celle des promoteurs des droits de l'homme. Une saine émulation entre ces différentes sphères contribue à un objectif commun : accroître le bien-être des populations partout où il est possible de le faire.

II. DEMARCHES, OUTILS ET BONNES PRATIQUES DE MISE EN ŒUVRE CONCRETE DES UNGP PAR LES ENTREPRISES⁴

Les Principes Directeurs des Nations-Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme sont aujourd'hui pour les entreprises le cadre de référence en la matière. Les entreprises françaises se réfèrent largement à ces Principes et adaptent progressivement leurs politiques et leurs pratiques au regard de leurs préconisations. Les principales étapes d'une démarche « droits de l'homme en entreprises », ainsi que les outils et bonnes pratiques associés, sont exposés ci-dessous.

1. Engagement et élaboration d'une déclaration de principe

Objectif : formaliser et rendre public l'engagement de l'entreprise de respecter les droits de l'homme / Expliciter ses attentes à l'égard de ses salariés et de ses filiales et de ses sous-traitants

Points clés de mise en œuvre :

- envoyer un signal fort et sans équivoque du plus haut niveau de l'entreprise
- s'engager à respecter tous les droits de l'homme (reconnus par les standards internationaux) et développer des engagements en adéquation avec les problématiques spécifiques de l'entreprise
- couvrir les relations avec les partenaires commerciaux et ne pas se limiter aux activités « directes »

En pratique : l'engagement peut prendre la forme :

- d'un engagement général dans des chartes, codes, principes d'éthique ou de responsabilité sociale d'entreprises ;
- d'engagements spécifiques sur certains droits ou situations particuliers ;
- d'adhésion à des initiatives volontaires.

ENGIE : Une politique globale de mise en œuvre opérationnelle des engagements du Groupe en matière de droits humains

Les engagements d'ENGIE en matière de droits humains s'inscrivent dans le cadre de la politique éthique du Groupe. Pour assurer leur mise en œuvre effective et répondre aux exigences des Principes Directeurs des Nations unies, le Groupe a développé une politique spécifique en matière de droits humains, « le Référentiel droits humains : engagement et mise en œuvre ». Explicitant les engagements du Groupe, il prévoit la mise en place d'un processus global de diligence raisonnable. Adopté par le CODIR du groupe, il s'applique à toutes ses sociétés.

<http://www.engie.com/groupe/ethique-et-compliance/chartes-et-guides/referentiel-droits-humains-engagements-et-mise-en-oeuvre/>

⁴ Contribution de l'association « Entreprises pour les droits de l'homme » et de ses membres

SANOFI : vérifier la conformité des politiques et pratiques aux exigences des Principes Directeurs des Nations unies.

Les Principes Directeurs des Nations unies constituent aujourd'hui pour Sanofi le cadre de référence en matière de droits humains. Afin de répondre de façon opérationnelle à l'ensemble de ces exigences, Sanofi a mis en œuvre depuis de nombreuses années de multiples initiatives : développement d'un cadre de référence interne (codes, politiques, procédures, etc.), formations des cadres dirigeants et managers opérationnels, évaluations des pratiques, etc. Pour évaluer l'efficacité de ces actions, une évaluation a été confiée à un consultant externe. Les recommandations, basées sur une analyse approfondie de l'existant et des meilleures pratiques externes, ainsi que sur les résultats d'entretien avec des membres du top management, ont permis de déterminer la feuille de route prioritaire du Groupe et des entités en matière de droits humains.

ORANGE : Création et adhésion à l'initiative sectorielle « Telecom Industry Dialogue »

En tant qu'opérateur de télécommunications, Orange veille à ce que les droits humains soient respectés, en toutes circonstances dans le cadre de l'utilisation des TIC. C'est tout le sens et l'enjeu de son implication au sein du groupe de dialogue sectoriel « Telecom Industry Dialogue » (TID) dont il est membre fondateur. Dans ce cadre, Orange a contribué à la définition des 10 principes directeurs relatifs à la liberté d'expression et à la vie privée dans le secteur des TIC. Ceux-ci constituent un schéma de référence pour l'élaboration et la mise en œuvre, au sein du Groupe, de politiques et de processus relatifs à la liberté d'expression et au respect de la vie privée dans le secteur des TIC. Orange fournit tous les ans un rapport sur les actions mises en place pour faire vivre ces 10 principes directeurs.

<http://www.orange.com/fr/responsabilité/confiance/Droits-Humains/Industry-Dialogue>

SOCIETE GENERALE : signature d'un accord avec UNI Global Union sur les droits fondamentaux et la liberté syndicale

En juin 2015, Société Générale est devenue la 1^{ère} banque française à signer un accord à portée mondiale sur les droits humains fondamentaux et la liberté syndicale. Cet accord confirme les engagements de la banque concernant le respect des droits humains pris dans le cadre de son Code de conduite, sa reconnaissance des droits fondamentaux au travail (OIT), dont la liberté syndicale et le respect des droits fondamentaux chez ses fournisseurs. En réitérant cet engagement auprès d'une organisation externe à l'entreprise (UNI Global Union), Société Générale contribue à construire une identité autour des droits sociaux fondamentaux, de respect des personnes et de non discriminations. Elle promeut également un dialogue social local enrichi en favorisant les échanges entre les syndicats affiliés à UNI et ses différentes implantations dans le monde et par des rencontres annuelles avec UNI Global Union sur la situation et la qualité du climat social dans le Groupe.

MICHELIN : Création d'une démarche « caoutchouc naturel durable » incluant une dimension droits de l'homme et impliquant l'ensemble du secteur agricole et industriel.

Premier acheteur mondial de caoutchouc naturel, le groupe Michelin s'est engagé à promouvoir une démarche caoutchouc naturel durable qui inclut la protection des droits de l'homme. Au sein des instances internationales, et notamment de l'agence des Nations unies International Rubber Study Group (IRSG), le Groupe promeut la définition et l'adoption de standards internationaux en ligne avec les Principes directeurs des Nations unies. La « Sustainable Natural Rubber Initiative » adoptée en 2014 par l'ensemble des pays producteurs et consommateurs est le résultat de cette approche. Pour sa part, Michelin a pris des engagements unilatéraux garantissant notamment le consentement libre, préalable et éclairé des communautés concernées par le développement de l'hévéaculture.

<http://purchasing.michelin.com/Fournisseurs/Principes-des-Achats-Michelin>

L'initiative collective Bettercoal sur l'approvisionnement en charbon (2011)

EDF et ENGIE sont membres fondateurs de Bettercoal, initiative réunissant aujourd'hui 11 énergéticiens et 3 ports et terminaux charbon européens. Cette initiative internationale vise à faire progresser la responsabilité des entreprises dans la chaîne d'approvisionnement du charbon, tout particulièrement au niveau des sites miniers, et à s'assurer que les droits fondamentaux (droits de l'homme, conditions de travail, vie des travailleurs et des communautés, protection de l'environnement) sont respectés. Un référentiel commun aux entreprises signataires en matière de principes sociaux, environnementaux et éthiques a été adopté en 2013, en cohérence avec les normes et standards internationaux existants (celui de l'Organisation internationale du travail notamment) et avec les travaux déjà réalisés sur les industries extractives.

En 2014, un premier audit de site minier a été réalisé en Colombie, et 14 auto-évaluations ont été enregistrées dans le système documentaire de Bettercoal (base de données dédiée, gérée par Bettercoal et partagée par ses membres, dans le respect des règles antitrust). Le programme d'audits et d'auto-évaluations a cependant subi un retard dans son déploiement. Le Comité de Direction de Bettercoal a adopté fin 2014 plusieurs dispositions visant à faciliter sa mise en œuvre et a fixé l'objectif à atteindre fin 2015 de 8 audits de sites miniers et 60 auto-évaluations.

Outils existants :

- « A guide on how to develop a Human Rights policy » (en anglais) qui fournit des recommandations sur comment les entreprises peuvent développer et mettre en œuvre une « politique droits de l'homme » (<https://www.unglobalcompact.org/library/22>) ;
- des exemples d'engagements en faveur des droits de l'homme d'entreprises internationales sont listés par le Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme (<http://business-humanrights.org/en/company-policy-statements-on-human-rights>).

2. Evaluation des impacts et analyse des risques

Objectif : comprendre la nature et la portée des impacts négatifs (réels ou potentiels) des activités directes et indirectes (via les relations d'affaires) de l'entreprise sur les droits humains ; décider des mesures à prendre pour les prévenir, y remédier ou les atténuer

Points clés de mise en œuvre :

- mener des études d'impacts pour de nouvelle activité, nouveau projet, nouvelle relation commerciale, nouveau pays...
- évaluer régulièrement les risques liés aux droits de l'homme de toutes les activités de l'entreprise et adopter des plans d'actions de maîtrise des risques identifiés
- prendre en compte les enjeux spécifiques à l'activité, aux pays, aux relations commerciales

En pratique : les entreprises analysent leurs risques liés aux droits humains, par :

- l'utilisation d'outils d'analyse des risques externes (cf infra) adaptés ou non par les entreprises ;
- l'identification des enjeux droits de l'homme propres aux activités de l'entreprise ou au secteur ;
- des analyses spécifiques du risque pays, par la compilation des données disponibles externes ;
- des enquêtes de réputation et des audits des fournisseurs et autres parties prenantes.

ENGIE : L'évaluation des risques et des impacts au niveau opérationnel : une double approche projets - activités

Chaque entité opérationnelle du Groupe est chargée de s'assurer du respect des engagements du Groupe en matière de droits humains au niveau local. Pour ce faire, il leur est demandé une double analyse des risques :

- ceux liés à **leurs activités quotidiennes**, selon une grille d'autoévaluation adaptée du Quick Check du Danish Institute
- ceux liés à chaque **nouveau projet ou implantation dans un nouveau pays**. Toute activité dans un pays considéré comme à risque doit faire l'objet d'une analyse approfondie. Un outil d'analyse spécifique a été développé par le Groupe qui doit être utilisé le plus en amont possible des projets.

<http://www.engie.com/groupe/ethique-et-compliance/chartes-et-guides/referentiel-droits-humains-engagements-et-mise-en-oeuvre/>

SANOFI : les impacts sur les personnes au cœur de l'évaluation des risques

Dans la droite ligne des préconisations des Principes Directeurs des Nations unies, Sanofi a initié une démarche visant à ajuster son processus en matière de gestion des risques pour systématiser la prise en compte des impacts potentiels sur les personnes des activités du Groupe, et notamment évaluer la sévérité d'un risque et ses conséquences spécifiques sur les personnes (patients, collaborateurs du groupe ou de ses fournisseurs).

BNP Paribas : Identification et évaluation des transactions au regard des risques environnementaux et sociaux

BNP Paribas revoit un grand nombre de ses transactions sous l'angle des risques environnementaux et sociaux. Un pourcentage relativement important des transactions analysées ne remplissent pas totalement les conditions fixées pour leur financement. Ainsi, en 2014, 56 sur 481 transactions examinées par la direction RSE Groupe ont été rejetées, dont 85 % par rapport à des critères liés aux droits humains.

SANOFI : des enjeux « droits humains » identifiés tout au long de la « value chain »

Dès 2013, Sanofi a déployé un projet collaboratif impliquant plus de 100 collaborateurs issus de multiples organisations internes au niveau mondial visant à identifier les principaux enjeux du Groupe en matière de droits humains. L'originalité de la démarche a consisté à identifier les impacts potentiels sur les droits humains en prenant comme fil conducteur le cycle de vie des médicaments favorisant ainsi la compréhension et l'appropriation par les salariés de ces sujets complexes par nature. Le guide « Les Droits Humains dans Nos Activités » est né de cette approche <http://csr-humanrights.sanofi.com/index.html>

MICHELIN : des études d'impact sociétales systématiques couvrant les droits de l'homme, les droits environnementaux et les droits économiques et sociaux

Depuis 2014, Michelin réalise systématiquement des études d'impact sociétales lors de la réalisation de projets d'envergure. Ces études incluent une étude d'impact en matière de droits de l'homme, réalisée par un cabinet externe, une étude d'impact sur les droits environnementaux, également menée par un prestataire indépendant, ainsi que, le plus souvent, une étude d'impact économique et social global menée avec l'aide d'un cabinet privé et mesurant les effets à court, moyen et long terme des implantations sur l'ensemble du bassin d'activité potentiellement affecté. Ces outils de diligence raisonnable sont à la base de programmes de co-développement et d'action RSE mis en place par l'entreprise. En outre, des parties prenantes locales ou internationales, dont des ONG, sont associées à ces démarches dès la conception des projets.

Outils existants :

- “ Human Rights compliance quick check”, élaboré par le Danish Institute for Human rights : outil de diagnostic pour aider les entreprises à identifier si elles exercent leurs activités en conformité avec le droit international des droits de l'homme (couvre les pratiques en matière d'emploi, les impacts sur les communautés locales et la gestion de la chaîne d'approvisionnement :
en français :
http://e-dh.org/template/img/activites/Questionnaire_d'auto-evaluation.pdf
en anglais :
https://hrca2.humanrightsbusiness.org/docs/file/HRCA%20Quick%20Check_English.pdf)
- « Organizational capacity assessment » (en anglais), Global Compact deutschland : questionnaire d'auto-évaluation basé sur les Principes Directeurs des Nations unies, pour évaluer l'efficacité de son processus de diligence raisonnable (www.globalcompact.de/tools/ocai_en)

- évaluation du risque pays : des données sur les lois nationales, les ratifications des traités et les pratiques existantes dans chaque pays peuvent être trouvées :
 - sur le site « Human rights and business country guide » (en anglais) : <http://hrbcountryguide.org> ;
 - sur les sites des organisations internationales : ONU (www.ohchr.org/EN/Countries/pages/HumanRightsintheWorld.aspx), OIT (www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_lang=en) ;
 - des rapports pays sur les droits de l'homme sont rédigés annuellement par le département d'Etat américain : www.state.gov/j/drl/rls/hrrpt/) ;
 - sur le site Maplecroft (payant), qui fournit des indices et des rapports de notation des risques en matière de droits de l'homme pays par pays (www.maplecroft.com).

3. Apporter des réponses opérationnelles

Objectif : apporter des réponses aux impacts négatifs/risques identifiés ; créer ou adapter les politiques, processus et organisations internes ; former et sensibiliser les collaborateurs, les prestataires, etc.

Points clés de mise en œuvre :

- décliner des mesures opérationnelles au niveau des départements/unités/pays pour les risques identifiés
- favoriser l'appropriation des salariés des enjeux droits de l'homme, par des actions de sensibilisation et de formation

En pratique : les réponses opérationnelles apportées par les entreprises peuvent être :

- toute mesure/processus visant à maîtriser les risques identifiés : suivi particulier des fournisseurs à risque (clause contractuelle, audits, etc.) / politique spécifique sur le harcèlement, la protection des données personnelles...
- toute action de sensibilisation/de formation visant à l'appropriation des sujets droits de l'homme par les salariés et /ou partenaires
- des mesures d'accompagnement des projets au niveau opérationnel, en concertation avec les acteurs locaux pertinents
- des actions collectives au sein des initiatives sectorielles (par exemple : mutualisation des audits fournisseurs, élaboration d'outils sur des problématiques spécifiques)

SANOFI : des politiques spécifiques sur les droits fondamentaux au travail

Sanofi a adopté en 2015 des Politiques internes spécifiques aux droits fondamentaux au travail (liberté d'association, interdiction du travail forcé et du travail des enfants). Basées sur les recommandations des Principes Directeurs des Nations unies, elles définissent les engagements du Groupe conformément aux standards internationaux de l'OIT et décrivent les procédures opérationnelles de diligence raisonnable ainsi que les mécanismes de réclamation à mettre en œuvre. Elles s'appliquent de façon obligatoire à l'ensemble des entités du Groupe dans le monde, que ce soit au niveau des Fonctions Centrales, Divisions et pays. Le contrôle et le suivi de ces Politiques sont intégrés dans le processus de contrôle interne et les référentiels d'audits du Groupe.

BNP Paribas : Incitations financières liées à la performance RSE pour le top 5000

BNP Paribas prévoit des incitations financières spécifiques pour une meilleure prise en compte des aspects RSE dans ses principaux processus. Les 5000 plus hauts dirigeants ont des critères RSE intégrés dans leur rémunération annuelle variable. Ces critères incorporés dans les barèmes de rémunération comprennent par exemple le pourcentage de femmes dirigeantes, le nombre de personnes bénéficiant de programmes d'éducation financière créés ou soutenus par BNP Paribas, comme critères liés aux droits de l'homme. Selon le nombre d'objectifs remplis au niveau du Groupe, le top 5 000 recevront plus ou moins de rémunération variable.

EDF : la démarche Achats responsables

Afin de préserver de manière équilibrée et pérenne l'intérêt de l'ensemble des parties prenantes, et afin de servir la performance à court, moyen et long termes, EDF recherche la mise en place de relations mutuellement bénéfiques avec ses partenaires économiques.

Dans ce contexte, la Direction des Achats du groupe EDF déploie, dans les métiers d'EDF et les sociétés du Groupe, une démarche « Achats responsables » pour intégrer dans toutes les étapes du processus d'achat la prise en compte :

- de l'impact des décisions d'achat sur l'environnement ;
- des aspects sociétaux et sociaux de la chaîne d'approvisionnement en particulier le respect des droits de l'homme ;
- de l'impact économique des décisions d'achat sur l'entreprise, son environnement et ses fournisseurs.

En 2014, la Direction des Achats du groupe EDF a réalisé 129 évaluations « Développement durable – Responsabilité Sociale » (contre 60 en 2013 et 57 en 2012), réparties en 57 questionnaires et 72 audits, pour un objectif annoncé de 90 évaluations. Les audits révèlent à hauteur de 25 % des résultats satisfaisants, à 52 % des résultats acceptables avec commentaires, à 22 % des résultats insuffisants et à 1 % des résultats non satisfaisants. Ils confirment les retours d'expérience des années précédentes : les dérives en termes d'impacts environnementaux et sociaux sont faibles et souvent ponctuelles en France, mais fréquentes en Asie. 50 % des fournisseurs audités sont sensibilisés aux enjeux de Développement durable d'EDF. Les pistes de progrès concernent essentiellement les sous-traitants des fournisseurs, pour lesquels les exigences d'EDF ne sont pas transmises par le titulaire du contrat. Pour EDF, les axes d'amélioration sont : l'achat local et aux PME, les délais de paiement et le processus d'évaluation même des fournisseurs.

Dans les sociétés du Groupe, des évaluations similaires sont menées.

SANOFI : s'assurer du respect des droits humains dans la « supply chain »

Sanofi a développé une approche proactive en matière d'achats responsables. Elle vise à s'assurer aussi bien de la qualité des produits (par exemple les matières premières utilisées dans la fabrication des médicaments et vaccins) et services acquis auprès de tiers mais aussi que les pratiques des fournisseurs soient conformes aux engagements du Groupe en matière de RSE, y compris de droits humains. Des critères RSE sont ainsi intégrés dans l'analyse des risques liés à la supply chain et dans l'évaluation des fournisseurs. Des programmes spécifiques de suivi et de contrôle ont été développés pour l'approvisionnement de certains produits, comme le matériel promotionnel. Dans le cadre de sa démarche d'achats responsable, Sanofi est aussi aujourd'hui moteur pour développer une approche sectorielle et collaborative avec ses pairs.

http://www.sanofi.com/rse/centre_de_ressources/centre_de_ressources.aspx

MICHELIN : Un plan de formation interne portant sur les relations avec les parties prenantes, la coopération avec les ONG et la promotion des droits de l'homme.

En 2013 et en 2014, Michelin s'est doté d'instruments de bonne gouvernance afin d'améliorer la formation des managers et des collaborateurs aux problématiques sociétales. Plusieurs directives Groupe définissent aujourd'hui le cadre des relations avec les parties prenantes, et notamment les ONG. Des guides pratiques à usage interne ont été publiés (Guide des relations avec les parties prenantes ; Guide des relations avec les ONG) ou sont en cours de rédaction (Guides des Droits de l'homme) ; des formations ont été organisées au niveau central, puis aux échelons intermédiaires, afin de garantir la bonne appropriation de cette approche par l'ensemble des décideurs, partout dans le monde. Des groupes de travail *ad hoc* sont constitués autour de problématiques spécifiques et travaillent avec des acteurs de la société civile pour définir les plans progrès correspondants.

L'association Entreprises pour les droits de l'homme – edh : des outils de sensibilisation et de formation

L'association EDH est une association d'entreprises, représentant environ 2 millions de collaborateurs, qui travaillent ensemble depuis 2009 sur l'intégration des droits de l'homme dans les politiques et pratiques des entreprises. Face aux défis de compréhension et d'appropriation de ces sujets dans les entreprises, l'association a développé en premier lieu des outils de sensibilisation et de formation à destination de ces membres. Elle offre depuis 2010 une journée de formation en présentielle à destination des managers consacrée exclusivement au sujet des droits de l'homme dans les entreprises et qui allie apports théoriques et compréhension du sujet et mises en situation pratiques. Un e-learning de sensibilisation a aussi été développé.

Pour en savoir plus : www.e-dh.org

Outils existants :

Le site « Business & Human Rights center » (www.business-humanrights.org) est une bibliothèque en ligne qui offre des liens vers un large éventail de documents de travail et d'outils conceptuels publiés par des entreprises, des ONG, des gouvernements, des initiatives sectorielles, des institutions. Un grand nombre d'outils sont disponibles par thèmes, par pays, par secteurs, ou par processus (politique, évaluation d'impact, formation, reporting, etc...)

L'OIT met à disposition des entreprises un « helpdesk » qui fournit des questions/réponses pratiques, ressources et outils sur les thèmes des droits des travailleurs : discrimination, liberté syndicale, négociation collective, salaires et prestations, santé et sécurité au travail, travail forcé, travail des enfants... Il offre aussi un service d'assistance gratuit et confidentiel disponible pour les responsables d'entreprise et les travailleurs. (www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--fr/index.htm)

« Human rights and business dilemmas Forum (en anglais) : ce formulaire aide les entreprises à comprendre et résoudre les dilemmes en matière de droits humains qu'elles rencontrent en particulier dans les pays émergents. Pour chaque dilemme, il présente les normes internationales associées, les risques pour les entreprises, des études de cas, des suggestions pratiques et des ressources. (<http://human-rights.unglobalcompact.org>)

4. Mesurer la performance et en rendre compte

Objectif : assurer le suivi des mesures adoptées ; rendre compte en externe de la démarche en faveur des droits de l'homme

Points clés de mise en œuvre :

- mettre en place des indicateurs de suivi et un système de reporting interne sur le déploiement des politiques
- communiquer de manière appropriée auprès des parties prenantes externes sur les engagements de l'entreprise et leur mise en œuvre

En pratique : le suivi de la performance et la communication peut être assuré par :

- l'utilisation des indicateurs globaux existants (GRI) ou sectoriels ou la mise en place d'indicateurs spécifiques par les entreprises
- la formalisation de systèmes internes de reporting annuel sur les actions mises en œuvre
- l'intégration de points de contrôle dans les dispositifs de contrôle interne existants
 - le suivi et le traitement des incidents relatifs aux droits de l'homme
 - le reporting externe annuel à travers les publications des entreprises

ENGIE : Suivi de la mise en œuvre et mesure de la performance par l'intégration dans les processus de conformité éthique

Pour s'assurer de la mise en œuvre effective de la politique du Groupe en matière de droits humains adoptée en 2014, les dispositifs éthiques du Groupe intègrent le volet « droits humains » :

- des points de contrôle interne ont été ajoutés au dispositif global pour s'assurer notamment de la mise en place des processus opérationnels d'évaluation des risques et des impacts
- le rapport de conformité éthique annuel, présenté au Conseil d'Administration, comprend des indicateurs pour mesurer la mise en place des actions demandées par le « référentiel droits humains » au niveau local
- les audits éthiques du Groupe intègrent les engagements du groupe en matière de droits humains

SANOFI : Les préconisations des Principes Directeurs comme trame de reporting

Pour communiquer de façon transparente auprès de ses parties prenantes, qu'elles soient ou non averties sur le sujet Droits Humains, Sanofi a choisi de rendre compte de ses actions en s'inspirant des différentes étapes préconisées par les Principes Directeurs. Ce choix a permis à la fois de mieux structurer les messages mais aussi de piloter la démarche Droits Humains initiée par le Groupe. Une attention toute particulière a été portée sur la question des droits des enfants, en application des *Children's rights and Business Principles*.

(http://www.sanofi.com/rse/centre_de_ressources/centre_de_ressources.aspx).

ORANGE : Rapport de transparence sur les demandes gouvernementales concernant des données des clients

Comme tout opérateur, Orange est en relation avec les services de l'État en charge de la sécurité du pays. Ces relations se font dans le strict respect des lois de chaque pays, sous la responsabilité de l'État et, le plus souvent, sous le contrôle des juges. Afin d'assurer une transparence aussi poussée que les lois l'autorisent sur le suivi de ces demandes, Orange s'est engagé à publier régulièrement des informations sur le nombre de demandes gouvernementales concernant des données de clients, dans la mesure où les législations locales l'autorisent.

<http://www.orange.com/fr/responsabilité/confiance/Droits-Humains>

MICHELIN : La démarche caoutchouc naturel durable et le progrès continu.

Il ne suffit pas de prendre des engagements publics vertueux ; il faut s'assurer de leur mise en œuvre et veiller au progrès des mesures préconisées. Dans le domaine du caoutchouc naturel, Michelin poursuit un dialogue permanent avec un groupe d'ONG mobilisées sur cette thématique et prévoit de rendre compte chaque année et publiquement des progrès réalisés. En 2015, un audit global des chaînes d'approvisionnement en amont des fournisseurs du Groupe doit permettre d'identifier les nouveaux enjeux sociétaux et droits de l'homme. Les résultats de cette enquête seront partagés avec l'ensemble des parties prenantes.

Outils existants :

- Indicateurs des lignes directrices G4 pour le reporting développement durable (Global reporting Initiative) : www.globalreporting.org/reporting/g4/Pages/default.aspx
- « UN Guiding principles reporting Framework », Shift : <http://www.ungpreporting.org/>
- « Human rights Indicators for Business – HRIB », Danish Institute for Human Rights : base de données publique de 1000 indicateurs pour permettre aux entreprises et aux parties prenantes d'évaluer leurs politiques, procédures et pratiques en matière de droits de l'homme (<http://business-humanrights.org/en/platform-for-human-rights-indicators-for-business-hrib>)

5. Mettre en place des mécanismes de réclamation

Objectif : permettre à toute partie prenante potentiellement affectée de questionner / d'interpeller l'entreprise sur ses activités

Points clés de mise en œuvre :

- mettre en place des mécanismes de dialogue, de concertation et de réclamation à destination des parties prenantes internes et externes de l'entreprise
- les informer de l'existence de ces mécanismes
- traiter dans les plus brefs délais les réclamations

En pratique : les mécanismes de réclamations mis en place au sein des entreprises sont :

- des mécanismes formalisés au niveau du groupe : ligne éthique / système de whistleblowing, médiateur, etc.
- des mécanismes dédiées à certaines problématiques, comme le harcèlement, la discrimination, ou à certaines activités ou pays
- des mécanismes au niveau opérationnel liés à un projet particulier

Outils existants :

- « Rights – compatible grievance mechanisms : a guidance tool for companies and their stakeholders » (en anglais), Harvard Kennedy CSR Initiative (<http://www.reports-and-materials.org/sites/default/files/reports-and-materials/Grievance-mechanisms-principles-Jan-2008.pdf>)
- « Adressing Grievances from project-affected Communities » (anglais), IFC : <http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/cbe7b18048855348ae6cfe6a6515bb18/IFC%2BGrievance%2BMechanisms.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=cbe7b18048855348ae6cfe6a6515bb18>

III. EXEMPLES D'INITIATIVES SECTORIELLES OU TRANS-SECTORIELLES

Les entreprises éprouvent le besoin d'échanger sur le sujet des droits de l'homme. Elles le font notamment au travers d'initiatives sectorielles.

1. Le secteur de la distribution : l'initiative Clause Sociale (ICS)⁵

Créée en 1998 sous l'égide de la FCD (Fédération du Commerce et de la Distribution) avec le pilotage initial des groupes Auchan, Carrefour et Monoprix, l'Initiative Clause Sociale (ICS) est désormais composée de 20 enseignes travaillant ensemble à l'amélioration durable des conditions de travail dans leur chaîne d'approvisionnement et au soutien de leurs fournisseurs afin de les rendre acteurs de leur démarche de progrès.

L'ICS est un groupe de travail qui met à la disposition de ses membres des outils communs pour la mise en œuvre de leurs programmes d'audits sociaux, leur permettant ainsi de gérer conjointement les fournisseurs et d'éviter la multiplication des audits.

Les enseignes membres de l'ICS travaillent ensemble afin de :

- vérifier sur le terrain les conditions sociales de production, par la mise en œuvre d'audits sociaux réalisés par des cabinets indépendants agréés et mandatés par les enseignes. L'audit social ICS vise à évaluer la conformité des sites de production avec la réglementation sociale locale sur les 8 chapitres suivants : Travail des enfants / Travail forcé / Discrimination / Pratiques disciplinaires / Liberté d'association / Heures de travail / Rémunération / Santé et Sécurité. La démarche s'inscrit dans le cadre défini par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et dans le respect des principes universels des Droits de l'Homme, des principes directeurs de l'OCDE et des législations nationales lorsqu'elles sont plus contraignantes ;
- utiliser des outils et une méthodologie commune pour la mise en œuvre de ces audits (code de conduite, profil d'usine, questionnaire d'audit, guide d'exécution, plan d'actions correctives, notification d'alertes, base de données).
- échanger leurs expériences et partager en toute transparence les résultats d'audits lorsqu'un fournisseur est identifié comme étant commun à une ou plusieurs enseignes, le suivi des plans d'amélioration pouvant ainsi être mené en commun ;
- définir les modalités de suivi des situations critiques identifiées au travers des audits sociaux.
- développer des programmes communs d'amélioration de la conformité sociale dans les usines de production.

Par ailleurs, l'accompagnement des pays producteurs nécessite d'engager un travail sur le long terme entre les différents acteurs : les employeurs, les salariés, les syndicats, les donneurs d'ordre mais également les gouvernements, leurs administrations, les ONG et les organisations internationales. Ainsi le rôle des gouvernements locaux est fondamental dans la définition d'un cadre législatif et de son application. S'assurer des conditions de travail chez les fournisseurs nécessite de vérifier la mise en place effective des droits fondamentaux dans le pays.

Ces droits fondamentaux doivent être appliqués par l'employeur et donc par incidence par ses donneurs d'ordre mais les conditions de leur application doivent être garanties par l'environnement institutionnel local. Les dispositifs privés interfèrent parfois avec des sujets régaliens dont par exemple : l'interdiction ou la limitation de la liberté d'association, les systèmes de protection des droits des travailleurs par rapport à la négociation collective ou à la liberté d'expression ; l'âge de la

⁵ Contribution de l'ICS

scolarité obligatoire comparée à l'âge d'accès au travail, les systèmes de protection de l'enfance, les systèmes d'assurance sociale, les systèmes de santé publique... Dans ce cadre, l'Union Européenne peut jouer un rôle majeur afin de participer à la diffusion d'un socle commun d'exigences RSE en s'appuyant sur ses entreprises multinationales, la diplomatie, les accords commerciaux...

L'harmonisation des processus internationaux sur ces sujets est complexe et se confronte actuellement à une diversité d'acteurs et de normes. Il existe un besoin d'harmonisation, passant en premier lieu par la reconnaissance et l'équivalence des standards d'audits, afin de proposer aux entreprises un système permettant d'aller au-delà de la conformité sociale et œuvrant ainsi en faveur de l'amélioration continue des conditions de travail dans les pays fournisseurs.

Un audit donne une photographie à un instant T de la situation sur un lieu de production. Cette démarche ne peut être considérée comme suffisante mais elle est un préalable nécessaire avant toute action complémentaire spécifique (impliquant les acteurs locaux, les ONG...). La mise en œuvre de moyens communs dans le cadre d'initiatives sectorielles mais aussi multipartites doit permettre d'éviter la duplication des efforts et d'adresser des messages communs aux pays producteurs.

L'expérience des membres de l'ICS permet de partager divers constats et propositions :

- l'uniformisation des responsabilités des entreprises doit se porter a minima au niveau européen en mettant en œuvre les recommandations du PCN français sur la filière textile habillement et en coordonnant les travaux des différents pays (plans d'actions nationaux RSE) et des institutions (OCDE, ONU, UE) ;
- la promotion des initiatives sectorielles permet de travailler à l'élaboration d'outils communs pour les donneurs d'ordre - <http://www.ics-asso.org> - et à l'élaboration d'un système reconnu pour l'équivalence des standards d'audits. Les travaux réalisés par le GSCP dans ce sens sont importants - <http://www.theconsumergoodsforum.com/gscp-home> - et l'ICS travaille également étroitement au rapprochement avec l'initiative BSCI - <http://www.bsci-intl.org/> - afin de faire converger leurs systèmes ;
- le développement d'initiatives collaboratives et multipartites doit permettre d'accompagner localement les donneurs d'ordre afin de maintenir la performance sociale des usines. Des exemples existent dans le cadre de l'Accord on Fire and Safety au Bangladesh - <http://bangladeshaccord.org> - et du programme Better Work de l'OIT - www.betterwork.org . Ces initiatives visant au bien collectif dans les pays producteurs doivent être des instances de relais pour les donneurs d'ordre dans les pays producteurs et permettre d'appuyer les demandes adressées par ceux-ci : droits à la négociation collective, à la liberté d'association, négociation d'une couverture sociale relative aux accidents de travail... ;
- l'Agence Française de Développement pourrait accompagner les donneurs d'ordre français dans leur démarche d'amélioration des conditions sociales de production dans les pays producteurs afin de développer des projets permettant d'obtenir dans les pays producteurs des gains de productivité à investir dans le progrès social. Ces initiatives pourraient être co-financées par l'Etat français, l'Union Européenne et les pays producteurs afin d'aider au développement de zones partenaires de production ;
- l'utilisation de différents outils au niveau européen comme les critères RSE dans la négociation des accords de libre-échange incluant des démarches de contrôle du respect des engagements pourrait permettre d'imposer par exemple la création d'une sécurité sociale avec un fond de secours dans les pays producteurs.

L'ICS contribue et contribuera à toute démarche allant dans le sens des propositions évoquées ci-dessus.

2. Le secteur de l'électronique

Plus de 100 entreprises du secteur de l'électronique se sont regroupées au sein de la coalition de la Citoyenneté dans l'Industrie Electronique (EICC). L'EICC a adopté en 2004 un code de conduite, plusieurs fois révisé depuis, pour veiller à ce que les conditions de travail dans la chaîne d'approvisionnement du secteur de l'électronique soient sûres, et que les travailleurs soient traités avec respect et dignité.

http://www.eiccoalition.org/media/docs/EICCCodeofConduct5_French.pdf

3. Le secteur de l'industrie chimique

Le secteur de l'industrie chimique s'est organisé en 2011 au sein de l'initiative [Together for Sustainability](#) afin de renforcer la durabilité de ses chaînes d'approvisionnement au travers d'évaluations et d'audits des fournisseurs effectués selon une méthodologie commune, adaptée au secteur de l'industrie chimique, et à l'aide de la plateforme EcoVadis.

La profession, sous l'égide de l'ICCA (International Council of Chemical Associations) au niveau mondial et de l'UIC (Union des Industries Chimiques) au niveau national, développe depuis 1985, dans plus de 60 pays, une initiative appelée « Responsible Care », dont l'un des objectifs est d'accroître et d'améliorer la santé et la sécurité des salariés de l'industrie chimique.

4. Le secteur financier

81 établissements financiers dans le monde appliquent actuellement les Principes de l'Equateur ("EPFI"), adoptés en 2003 pour s'assurer que les projets financés soient développés d'une manière socialement responsable reflétant des pratiques saines en matière de gestion de l'environnement, du changement climatique, de la biodiversité et des droits de l'homme.

http://www.equator-principles.com/resources/equator_principles_french_2013.pdf

En complément, le secteur financier a développé des politiques sectorielles, notamment dans le secteur de l'énergie et celui de l'armement, définissant des lignes directrices à prendre en compte dans les financements et les investissements. Ces lignes directrices sont fondées sur un ensemble de conventions internationales de portée générale ou propres à un secteur d'activité. Ces conventions font notamment référence aux droits de l'homme.

5. Le secteur de l'industrie pétrolière et gazière

L'association internationale de l'industrie pétrolière et gazière sur les sujets socio-environnementaux IPIECA a créé en 2011 l'initiative [Business and Human Rights Project](#). Elle publie un guide pratique de mise en œuvre à l'intention des compagnies pétrolières et gazières intitulé « Processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme » et plusieurs documents sur les droits de l'homme, voir notamment les ouvrages suivants, disponibles en ligne sur le site de l'IPIECA :

- « **Integrating human rights into environmental and social impact assessments** » qui a été co-publié avec le Danish Institute for Human Rights (<http://www.ipieca.org/news/20131206/integrating-human-rights-environmental-social-and-health-impact-assessments>)
- « **Community Grievance Mechanisms Toolbox** » (<http://www.ipieca.org/publication/community-grievance-mechanisms-toolbox>)
- « **Operational level grievance mechanisms: good practice survey** » (<http://www.ipieca.org/publication/operational-level-grievance-mechanisms-good-practice-survey>)

- « **Human Rights training tool – 3rd edition** » (<http://www.ipeca.org/publication/human-rights-training-toolkit-3rd-edition>). Total, membre de l'IPIECA, co-préside le Groupe de travail sur les droits de l'homme.

6. Le secteur des télécommunications

L'initiative « **Industry Dialogue** » du secteur des télécommunications rassemble plusieurs opérateurs et fournisseurs internationaux depuis 2011 dans le but de débattre de la liberté d'expression et du respect de la vie privée dans le domaine des télécommunications suivant les UNGP. Les entreprises qui participent actuellement au groupe sont les suivantes : [ATT](#), [Alcatel-Lucent](#), [Orange](#), [Millicom](#), [Nokia](#), [Telefonica](#), [Telenor](#), [TeliaSonera](#), et [Vodafone](#)

La GNI (Global Network Initiative) accueille depuis 2013 le groupe de dialogue et lui fournit une plateforme centralisée afin de permettre aux participants d'échanger leurs meilleures pratiques et leurs outils au service de la liberté d'expression et le respect de la vie privée à travers le monde. Un animateur lui est dédié.

« Industry Dialogue » a élaboré un ensemble de [principes directeurs](#) relatifs aux télécommunications, à la liberté d'expression et au respect de la vie privée, dans l'optique d'un dialogue externe plus approfondi avec les parties prenantes clés du secteur.

La **Joint Audit Cooperation JAC** (<http://www.csreurope.org/joint-audit-cooperation-jac>) est une initiative internationale d'Orange et du secteur des télécommunications afin d'améliorer les pratiques des fournisseurs les plus importants. Créée par Orange, Deutsche Telekom et Telecom Italia, elle regroupe autour des fondateurs une dizaine d'opérateurs mondiaux tels Vodafone et Verizon couvrant plus de 121 implantations importantes de fournisseurs. Sa mission consiste en une collaboration efficace face aux fournisseurs du secteur dans le domaine des audits RSE (embarquant notamment les 10 principes du Global Compact dont la protection des droits humains).

Les entreprises fournisseurs du secteur en tirent également les bénéfices suivants :

- elles améliorent leur capacité RSE ;
- elles bénéficient d'un audit unique dans le domaine RSE ;
- elles font face à une méthodologie d'audit unifiée.

Les lignes directrices de 2013 ont été mises à jour afin de les adapter aux textes et connaissances de référence. Elles ont été établies et publiées suite à un dialogue avec de nombreuses parties prenantes (dont les ONG du secteur). Les résultats (depuis 2010) consistent dans la réalisation de plus de 180 audits sur des fournisseurs situés tant en Chine qu'en Inde ou encore à Taïwan au Japon en Corée du Sud ainsi qu'en Europe Occidentale et Orientale ou en Amérique du Sud. La perspective pour les années à venir est d'encourager ces efforts et de les faire porter sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement quel que soit le rang des fournisseurs (2^{ème} rang ou plus).

Comme l'Industry Dialogue, la JAC s'est dotée d'accords anti-trust très forts.

7. La Global Business Initiative on Human Rights (GBI)

La GBI est une initiative internationale lancée en 2009 en partenariat avec le Pacte Mondial visant à promouvoir le respect des droits de l'homme dans le monde des affaires. GBI est une plate-forme d'échanges regroupant 19 entreprises aux secteurs divers, présentes dans 190 pays et employant ensemble environ 1,9 millions de salariés. Les entreprises membres se sont fixées comme objectif de partager des exemples de bonne conduite et des outils dans le domaine des Droits de l'homme.

www.global-business-initiative.org

IV PROPOSITIONS POUR PROMOUVOIR ET FACILITER LA MISE EN ŒUVRE DES UNGP PAR LES ENTREPRISES

La prise en compte des droits de l'homme par les entreprises fait l'objet d'un intérêt croissant et s'impose progressivement comme un enjeu de régulation incontournable. Les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ont relevé le défi de préciser les attentes en matière de droits de l'homme à l'endroit des entreprises. Cependant, le cadre normatif applicable est pluriel et la mise en œuvre des principes par les entreprises est inégale. Cette disparité tient essentiellement à un défaut de compréhension de la part des entreprises sur la nature exacte de leurs responsabilités en la matière. Le sondage conduit récemment par The Economist⁶ sur près de 850 entreprises met en relief le besoin d'accompagnement exprimé par les entreprises pour comprendre le champ des obligations qu'elles doivent respecter, et pour mettre en œuvre des procédures de diligence raisonnable notamment dans leurs chaînes de valeur. Selon l'enquête, ce sont le manque de connaissances sur la responsabilité de l'entreprise (à 30%) et l'absence de formation sur ces questions pour les salariés (25%) qui sont les obstacles les plus importants aux progrès réels dans ce champ.

Au-delà de la nécessité de circonscrire précisément le champ des obligations auxquelles sont soumises les entreprises, il est important d'identifier les risques pour les entreprises dans la conduite de leurs opérations, et les opportunités de mettre en œuvre une « politique droits de l'homme ». Ces éléments doivent contribuer à accompagner les entreprises dans la mise en œuvre concrète d'un processus de diligence.

L'Etat a un rôle central dans l'accompagnement des entreprises dans la mise en œuvre des principes. D'autres structures, notamment les organisations patronales, peuvent aussi utilement contribuer à sensibiliser les entreprises sur le périmètre des obligations considérées, ainsi que sur les risques et opportunités de mettre en œuvre un processus de diligence.

1. Actions de l'Etat

a) Identification d'un référent « entreprises et droits de l'homme » et clarification de son rôle

Les entreprises et les membres de la société civile souhaitent qu'un référent sur le sujet des entreprises et des droits de l'homme au sein des pouvoirs publics soit clairement identifié.

Ce référent droits de l'homme et entreprises aura plusieurs fonctions et missions :

- une fonction d'ambassadeur de la thématique pour la France dans le monde ;
- une fonction d'intermédiaire entre le gouvernement, les entreprises et les acteurs de la société civile ;
- une fonction de garant de la bonne mise en œuvre du plan national d'action ;
- un rôle de coordination des actions de sensibilisation et du développement d'outils à destination des entreprises, en collaboration avec les parties prenantes pertinentes sur le sujet, pour favoriser le développement des politiques relatives à la promotion et au respect des droits de l'homme en entreprises. Exemples d'actions et outils : document pédagogique synthétique comparant les principaux textes internationaux, campagne d'informations sur la conformité aux UNGP pour les entreprises et les ONG, workshops relatifs à l'opérationnalisation d'une démarche sur les droits de l'homme, cours en e-learning pour sensibiliser les salariés, réalisation d'études, etc.

⁶ The Economist Insights, *The road from principles to practice*, accessible à : <http://www.economistinsights.com/business-strategy/analysis/road-principles-practice>

b) Création d'un centre de ressources gouvernemental à destination des acteurs économiques (« Plateforme numérique entreprises et droits de l'homme »)

La « Plateforme numérique entreprises et droits de l'homme » pourrait devenir un centre de ressources pour les entreprises, mis à en place par le gouvernement (rattaché au Ministère des Affaires Etrangères) et supervisé par le référent entreprises et droits de l'homme. La Plateforme serait alimentée conjointement par les acteurs publics, les acteurs privés de la sphère économique, les milieux universitaires et les acteurs de la société civile. Accessible en français et en anglais, elle rassemblerait :

- des liens vers des sources utiles, traduites en français lorsque nécessaire (textes de référence et outils de mise en œuvre d'une démarche relative aux droits de l'homme tels que CSR Compass, CSR risk check, Global Compact Self-Assessment, Global Assessment Tool, Human Rights Compliance Assessment 2.0, outils du DIHR, Business anti-corruption portal...);
- différents dispositifs d'accompagnements complémentaires co-crésés avec les parties prenantes, lorsque qu'aucun dispositif existant ne permet de répondre à un besoin des acteurs ;
- des fiches sur les risques relatifs aux droits de l'homme par pays, sur le même modèle que celles développées par le Royaume-Uni, avec un focus particulier sur certains secteurs économiques.

c) Mise en place d'une assistance téléphonique

Sous la direction du référent « entreprises et droits de l'homme » serait créé un centre d'assistance téléphonique, type help-desk, afin que les entreprises ayant des questions quant à l'opérationnalisation de leur démarche relative aux droits de l'homme puissent obtenir des réponses rapides et concrètes.

2. Actions des entreprises

d) Développement et renforcement des initiatives sectorielles

Les initiatives sectorielles en matière de RSE se multiplient depuis plusieurs années (cf. exemples ci-dessus). Généralistes ou relatives à un enjeu spécifique, concernant un secteur, une branche ou une filière d'activité, ces initiatives sont diverses. Elles permettent d'apporter une réponse collective innovante, pertinente et adaptée aux enjeux du développement durable des entreprises. Ces démarches sont également un moyen d'intensifier et de consolider le dialogue entre les acteurs concernés, avec les parties prenantes pertinentes, dans le but de partager et harmoniser les pratiques, et de développer des actions communes (ex. management des risques, diligence raisonnable, audits partagés). Le développement et le renforcement de ce type d'initiatives sont à encourager.

e) Développement d'approches structurées dans les entreprises

Cf. chapitre sur les outils existants et les bonnes pratiques de mise en œuvre concrète des UNGP par les entreprises.

f) Signature d' « accords-cadres internationaux »

Un accord-cadre international est négocié entre une société multinationale et une fédération syndicale internationale pour définir les droits des salariés des filiales du groupe, voire de ses sous-traitants dans le monde, ainsi que l'ensemble des engagements sociétaux ou environnementaux auquel les parties souhaitent se conformer. La plupart de ces accords prévoient aussi des mécanismes de suivi de leur application qui incluent la participation des syndicats. Il constitue un moyen de mettre en œuvre à l'échelle internationale des engagements dans le domaine des droits de l'homme en associant les salariés et les organisations syndicales et de garantir que l'entreprise respecte les mêmes normes partout où elle opère. Les entreprises doivent être encouragées à négocier de tels accords.

Le nombre des accords-cadres internationaux signés au niveau mondial était de 112 en octobre 2015. Une liste régulièrement mise à jour est accessible sur le site de l'Orse et permet également d'accéder au contenu de ces accords :

http://www.orse.org/accords_syndicaux_sur_la_rse_au_niveau_mondial-52-226.html

3. Actions des organisations patronales

Les organisations patronales, parce qu'elles centralisent les attentes et besoins des entreprises sur la question des droits de l'homme en entreprises, sont légitimes pour mettre en place un certain nombre d'actions à leur égard, répondant à un besoin réel.

g) Développement d'actions de sensibilisation et diffusion de bonnes pratiques

Les organisations patronales vont poursuivre les efforts déjà engagés pour sensibiliser l'ensemble des acteurs économiques à la question des entreprises et des droits de l'Homme. Par ailleurs, en raison de leur lien privilégié avec les entreprises, les organisations patronales sont à même d'identifier des bonnes pratiques sur le sujet au sein de leur réseau. Elles s'engagent à développer la diffusion de ces bonnes pratiques à l'ensemble des acteurs, notamment par le biais de la Plateforme numérique créée par l'Etat.

h) Contribution aux travaux européens et internationaux

Les organisations patronales assurent également un rôle de coordination aux niveaux européen et international, par l'intermédiaire de l'Organisation internationale des employeurs (OIE). L'OIE suit les travaux du Conseil de l'Europe et du groupe de travail intergouvernemental sur les sociétés transnationales, les autres entreprises et les droits de l'homme, porté par l'Equateur et l'Afrique du Sud, dont la mission est d'élaborer un instrument juridiquement contraignant pour réglementer, dans le cadre du droit international des droits de l'homme, les activités des sociétés transnationales et autres entreprises. Les organisations continueront de participer à la réflexion portée un niveau supranational sur cette question.

i) Création d'outils opérationnels

Les organisations patronales s'engagent d'ores et déjà à développer plusieurs outils : guide pédagogique, questionnaire d'auto-évaluation, vidéos de témoignage des entreprises. Ces divers outils pourraient venir s'ajouter au contenu mis à disposition des acteurs sur la Plateforme numérique.

j) Alimentation de la Plateforme numérique « Entreprises et droits de l'homme »

Les organisations patronales contribueront à alimenter régulièrement la Plateforme numérique, en collaboration avec les autres parties prenantes pertinentes sur la question des entreprises et des droits de l'Homme.

4. Actions des autres parties prenantes

k) Alimentation de la Plateforme numérique « Entreprises et droits de l'homme »

Plus globalement, l'ensemble des acteurs impliqués sur la question des entreprises et droits de l'homme est invité à participer à la co-construction de contenu pour alimenter la Plateforme numérique. La Plateforme RSE et le CNCDH pourraient notamment piloter le développement d'une partie des solutions proposées.

* * *