

Contribution de l'association *entreprises pour les droits de l'Homme edh*¹
à la consultation du 5 octobre 2010 sollicitée par John Ruggie et organisée par le MEDEF

POUR UNE MISE EN ŒUVRE OPERATIONNELLE DES DROITS DE L'HOMME DANS L'ENTREPRISE

Introduction : intérêt du dernier rapport Ruggie pour les entreprises

Un des aspects les plus intéressants du rapport d'Avril 2010 de John Ruggie², Représentant Spécial du Secrétaire général des Nations Unies chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, est l'éclairage qu'il apporte sur l'impact des coûts des conflits pour les acteurs et sur la qualité des *due diligences* à conduire par les entreprises exposées aux risques générés par les violations des droits de l'homme, dans le contexte de la mondialisation.

Pour edh, le rapport Ruggie, qui pose l'enjeu de chacun des acteurs : Protection par les Etats, Respect de la part des Entreprises, Réparation pour les victimes, ou « PRR »), encourage les entreprises à rechercher les voies et moyens adaptés d'une mise en œuvre opérationnelle de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (ci-après « DUDH ») dans leurs activités.

I. Une contribution d'edh à la réflexion proposée par le MEDEF

Edh a pensé utile de contribuer au débat sur le rapport Ruggie en faisant part des réflexions menées entre les entreprises membres sur le sujet et des bonnes pratiques qui visent à inscrire le respect des droits de l'homme dans une démarche de progrès continu.

Deux axes possibles sont proposés, permettant aux entreprises de définir leur position et leur approche en matière de droits de l'homme, avec la possibilité de les conjuguer selon des domaines, des processus ou des régions spécifiques.

¹ L'association *entreprises pour les droits de l'homme - edh* (ci après « edh ») a pour objet « de réunir des entreprises francophones qui souhaitent contribuer dans leurs activités, à l'amélioration du respect des droits de l'homme et à l'application des dispositions inscrites dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme [et les pactes additionnels] ». Les membres de l'association à septembre 2010 sont : AREVA, BNP Paribas, Casino, EDF, GDF SUEZ, Lafarge, sanofi-aventis, STMicroelectronics.

² " Business and Human Rights : further steps toward the operationalization of the "protect, respect and remedy" framework", *Report of the Special representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie, 9 avril 2010, A/HRC/14/27.*

II. Premier axe : une démarche centralisée et un référentiel traitant des droits de l'homme

Pour ce premier axe, la position de l'entreprise en matière de droits humains et les grandes lignes de la mise en œuvre de leur respect dans les activités sont présentées dans un document cadre établi au plus haut niveau de l'entreprise. Ce document se compare aux référentiels propres à d'autres thèmes comme la santé, la sécurité, l'environnement ou l'égalité professionnelle.

La démarche centralisée sera utile aux managers et aux collaborateurs sur plusieurs plans :

- ❑ Compréhension du sujet et de sa complexité pour des acteurs non sensibilisés professionnellement ni lors de cursus académiques.
- ❑ Concrétisation de ce que recouvre le respect des droits de l'homme au regard des activités de l'entreprise et de son implantation géographique.
- ❑ Prise de conscience des risques induits et des conséquences pour les personnes et pour l'entreprise en matière de responsabilité.
- ❑ Vérification de la conformité aux engagements de respect des droits humains à travers des outils et un *reporting* propres à l'entreprise et à son secteur avec recours possible aux outils et matrices d'évaluation proposés les experts.
- ❑ Identification de la problématique « droits de l'homme » appelée à être managée : pilotage, plan d'actions, contrôle, etc.
- ❑ Supports de réponse aux parties prenantes externes : agences de notation extra-financières, ISR, Communication sur le Progrès du Pacte Mondial, etc. interrogeant l'entreprise sur le respect des droits humains dans ses pratiques.

Ce document peut s'articuler de la façon suivante :

- **Une prise de position du dirigeant** dans un document cadre formalisant l'engagement de l'entreprise à respecter les droits de l'homme.
- **Introduction** : mondialisation réelle des échanges et globalisation des violations possibles ; rôle des entreprises. Impulsion du plus haut niveau de l'entreprise pour une prise en compte par les entités opérationnelles
- **Cadre de référence** : DUDH, Pactes additionnels : universalité, indivisibilité, inconditionnalité. Normes de l'Organisation Internationale du Travail, législation nationale, engagements volontaires , valeurs de l'entreprise.
- **Périmètre d'application** : respecter les droits de l'homme dans toutes les activités de l'entreprise, dans tout pays et vis-à-vis des parties prenantes concernées
- **Respect des droits de l'homme dans la pratique des métiers**, à développer selon le secteur de l'entreprise, son implantation et son mode de gouvernance.

- Dans la stratégie : impact des acquisitions, investissements, projets, *due diligence*, politique de risques
- Dans les pratiques professionnelles : activités transverses : achat, informatique, sécurité... et activités cœur de métier de l'entreprise
- Dans le management : RH, *reporting*, gouvernance, sanctions.
- **Pilotage et contrôle** au plan de la structure responsable du document : Direction Ethique, Développement Durable, RH, Juridique : plan d'actions par priorités, formation des dirigeants et des collaborateurs, communication, indicateurs de mesure, audit, contrôle interne, boucle d'amélioration continue. Comme pour les autres politiques transverses, l'amélioration continue s'appuie sur le cycle : impulser, détecter, traiter, reporter, mesurer, corriger.

Forme du document final dans l'architecture centralisée

Le document final pourra être bref, de deux à trois pages, et comprendre un plan d'action annexé ; ou être plus étoffé, de six à huit pages), si les actions y sont intégrées.

III. Second axe : une architecture intégrée et distribuée dans la politique éthique

L'approche distribuée intègre les droits de l'homme dans un référentiel plus global, comme la charte éthique, le code de déontologie ou le code de conduite de l'entreprise. Ils font corps avec la politique éthique de l'entreprise, *business ethics* ou *business principles*.

Elle est sans doute davantage de type éthique que *compliance*, bien que les mécanismes d'incitation et de contrôle comme les mesures de rappel destinés à mettre en œuvre une charte éthique permettent d'atteindre des niveaux élevés de *compliance*.

Dans cette approche, les droits de l'homme peuvent faire l'objet d'un chapitre de la Charte ; ou se distribuer dans ses chapitres exerçant ainsi un impact culturel supplémentaire : santé, sécurité, discrimination, droits des enfants etc. dont les violations exposent l'entreprise à des risques majeurs, judiciaires, d'image, de crédit ou de cohésion sociale interne et externe : les droits de l'homme deviennent indissociables de la culture d'entreprise, telle que prônée de manière indivisible par l'entreprise dans la Charte.

Cette approche s'articulera en général selon cinq éléments :

- **Une Déclaration du dirigeant** pour l'application de l'intégralité de la Charte incluant le respect des droits de l'homme, partout dans le monde et pour toutes les activités.
- **La Charte** dont le Préambule mentionne les droits de l'homme et en définit le périmètre : DUDH et Pactes additionnels et Normes Internationales de l'Organisation Internationale du Travail.
- **Un contenu de la Charte** qui distribue les droits selon les activités, l'organisation et les comportements, là où l'entreprise est susceptible d'être exposée aux risques générés par les violations des droits de l'homme :

- ou par la mention explicite de droits de vie collective dont le respect est expressément requis, comme la non-discrimination, le respect de la vie privée, la neutralité à l'égard des croyances politiques, philosophiques ou religieuses, etc.
- ou sous des rubriques plus larges comme la reconnaissance professionnelle ou la sécurité au travail, qui renvoient à des droits essentiels de l'homme au travail ; la protection des biens et des personnes : le non harcèlement, la santé, le travail des enfants etc. Cette distribution en appelle au contrôle de tous les échelons du management responsable de la mise en œuvre de la Charte et de la direction fonctionnelle concernée : la DRH pour les déclinaisons dans les accords paritaires internationaux, la Direction de l'Ethique, la Direction du développement durable et du progrès continu, la Direction Qualité Sécurité Sûreté Environnement), et l'audit....

Ces deux schémas sont renforcés par l'application des clauses transverses de la Charte. Ainsi, une obligation transverse de « traçabilité » des opérations est fondamentale dans le domaine technique, et permet aussi de lutter contre la corruption ce qui constitue, comme le souligne John Ruggie, une condition du respect des droits de l'homme. Il appartient donc à l'entreprise de bâtir son corpus en particulier par le choix judicieux des clauses transverses et de convaincre les parties prenantes de sa pertinence.

- **Un mécanisme robuste et complet de mise en œuvre effective de la Charte** incluant le respect des droits de l'homme, permet l'exercice par l'entreprise des *due diligences* prévues par John Ruggie, grâce aux composantes suivantes :
 - La formation, et d'abord celle des dirigeants : *tone at the top*.
 - L'engagement du management sur la Charte, expressément renouvelé tous les ans.
 - La supervision par le Conseil d'administration du *process* éthique et du *reporting* interne annuel.
 - Des investigations ponctuelles via l'audit et le Comité d'Audit.
 - Une politique d'alerte professionnelle avec interdiction claire de représailles sur les sources.
 - Un réseau de déontologues et un Comité éthique.
 - Des sanctions systématiques pour les fautifs.
 - Un retour d'expérience, un progrès continu et l'actualisation de la Charte pour y intégrer l'apport de nouvelles lois, normes ou *guidances* : *New UK anti Bribery*, ISO 26 000 etc.
- **Une prise en compte de la Charte par la stratégie de l'entreprise** : pour les fusions-acquisitions, les alliances stratégiques ou *joint-ventures*, les *due diligences* incorporant systématiquement le volet éthique avant que l'entreprise prenne une décision.

Forme du document final dans cette architecture :

Le document final est la Charte de l'entreprise dont la longueur, de dix à vingt pages, dépend de la concision de la politique éthique de l'entreprise. S'y ajoutent les supports relatifs aux éléments du mécanisme de mise en œuvre de la Charte éthique précédemment énumérés.