

## « Entreprises et Droits de l'homme : engagements, risques et opportunités »

Conférence du mardi 21 février 2017, 16h – 19h (Suez)

*Animée par Fouad Benseddik, Directeur des Méthodes et Relations Institutionnelles de Vigeo Eiris*

Accueil par **Hélène Valade**, Directrice du développement durable du groupe SUEZ et Présidente de la Plateforme nationale d'Actions globales pour la Responsabilité Sociétale des entreprises.

**Hélène Valade** s'est réjoui de l'accueil de cette conférence, qui participe des échanges et du dialogue entre pairs et plus généralement avec toutes les parties prenantes, dialogue nécessaire pour progresser sur le sujet complexe des droits de l'homme. Elle a rappelé le fort engagement de **Suez** en faveur du développement durable. La démarche de l'entreprise est intégrée à la stratégie et pilotée par une feuille de route opérationnelle assortie d'objectifs datés et chiffrés. Cette feuille de route, qui est cours d'actualisation, va renforcer les actions en faveur des droits de l'homme et avancer sur la thématique particulière du droit à l'eau et à l'assainissement. Suez reconnaît pleinement son rôle en tant qu'entreprise de mettre en place des solutions d'accès à l'eau et de porter ce droit reconnu en 2010 par les Nations Unies, indépendamment de sa reconnaissance par les Etats. Le Groupe agit en ce sens depuis 1990 et a déjà permis l'accès à l'eau de 1,4 millions de personnes. Hélène Valade a aussi rappelé et salué les travaux sur les droits de l'homme de la « Plateforme RSE » dont elle assure la Présidence depuis octobre 2015, et en particulier sa contribution au Plan National d'actions en faveur de la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies.

Introduction par **Nicole Notat**, Présidente de Vigeo Eiris, et **Françoise Guichard**, Présidente de l'association entreprises pour les droits de l'homme (edh)

**Nicole Notat** a rappelé que les droits de l'homme étaient aujourd'hui à l'agenda de tous les acteurs : les investisseurs institutionnels qui y reconnaissent un élargissement de leur responsabilité fiduciaire ; les institutions internationales (ONU, OCDE, OIT) qui produisent des normes et des recommandations à l'attention non plus seulement des Etats mais aussi des entreprises ; ou encore les organisations sectorielles (comme l'UNEP FI). Le respect des droits de l'homme est exigé par des initiatives législatives et réglementaires émergentes, telles que la loi sur le devoir de vigilance adoptée au moment où se tient la conférence de VigeoEiris/EDH ou le cadre légal élargissant les obligations de reporting à la thématique des droits de l'homme. Enfin, les organisations de la société civile sont de plus en plus vigilantes et développent leurs actions propres pour interpeller elles aussi les acteurs économiques. Le rôle clé des organisations syndicales, dont l'existence même est un droit de l'homme intrinsèque, qui n'est pas encore respecté partout dans le monde, a été souligné. Nicole Notat a affirmé que si chaque acteur s'empare de ces questions avec sa propre logique, tous participent à un mouvement de fond et traduisent un enjeu majeur : comment assurer à l'économie mondialisée un niveau de soutenabilité qui puisse en préserver à la fois la durabilité écologique et l'acceptabilité sociale ? Les acteurs clés que sont les entreprises prennent conscience de leur responsabilité et des risques pour elles-mêmes à ne pas traiter de ces enjeux. L'engagement pour les droits de l'homme n'est plus une option facultative ni une bonne action ; il doit s'inscrire au sein des entreprises dans une approche stratégique, structurée et mesurable.

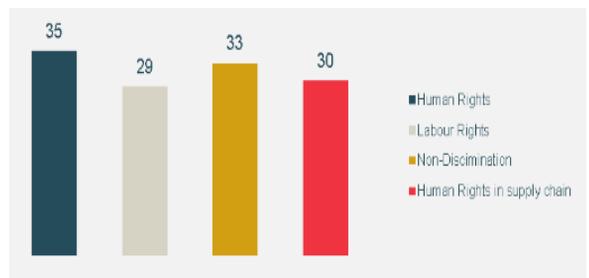
**Françoise Guichard** a rappelé ce que l'on attendait des entreprises et ce qu'elles pouvaient faire pour répondre à ce mouvement de fond. Les Principes Directeurs des Nations-Unies de 2011 ont été marquants et novateurs en ce qu'ils ont reconnu pour la première fois le principe de la responsabilité des entreprises en matière de droit de l'homme. Cadre de référence unanimement reconnu par tous les acteurs, il s'agit du texte sur lequel les entreprises peuvent aujourd'hui s'appuyer. La question qui se pose aujourd'hui pour les entreprises est de savoir comment mettre en œuvre ces Principes de manière opérationnelle. Françoise Guichard a indiqué que c'est précisément sur cette question que l'association Edh travaille de manière collective en inter-entreprises. En effet, Edh est une initiative d'entreprises internationales, fortement investies dans des démarches sociétales et qui veulent avancer et progresser dans l'intégration des droits de l'homme à leurs stratégies et leurs opérations. L'association est un facilitateur pour aider les entreprises qui ont pris conscience des enjeux afin d'avancer plus vite sur le sujet. Pour ce faire, l'association offre à ses membres des outils de sensibilisation et des groupes de travail qui permettent un éclairage collectif sur certains sujets comme les plans de vigilance et le reporting.

### Présentation par **Valérie Demeure**, Head of thematic expertise de Vigeo Eiris : étude sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme

**Valérie Demeure** a présenté les résultats de l'étude menée par **Vigeo Eiris** sur les pratiques en matière de droits de l'homme de plus de 3000 entreprises cotées dans 35 pays, représentant plus de 38 secteurs. Cette étude évalue les entreprises selon leurs engagements et leurs actions en faveur du respect, de la prévention et de la promotion des droits fondamentaux des personnes et des droits des travailleurs aussi bien dans l'entreprise que dans sa chaîne de valeur.

Les principaux enseignements de cette étude sont :

- Le score mondial moyen est de 32/100.
- Neuf des dix pays où les entreprises recueillent les meilleurs scores sont européens : France (48/100), Suède (42/100), Espagne (41/100), Finlande (39/100) et Danemark (39/100). Les pays où les entreprises enregistrent les scores les plus faibles sont majoritairement des pays considérés comme émergents, notamment en Asie du Sud-Est.
- Seulement 4% des entreprises démontrent des niveaux d'engagements couvrant de façon tangible l'ensemble des catégories de droits de l'homme, telles que définies par les standards internationaux. Les entreprises choisissent, dans une perspective défensive, les catégories de droits sur lesquelles elles s'engagent.
- Les engagements les plus avancés semblent liés à la nature des activités et des produits, et à la complexité des chaînes de valeur, avec une forte exposition à l'intervention des acteurs de la société civile.
- Plus de 20% des entreprises sous revue font l'objet d'au moins une controverse (critique, allégation, procédure judiciaire, condamnation etc.). Dans 43% des cas, les entreprises n'ont pas réagi aux allégations. Pour 3% des allégations, les entreprises se sont montrées proactives (mesures correctrices permanentes, et dialogue avec des parties prenantes).



Score moyen (/100) par catégorie de droits sous revue

L'intégralité de l'étude est disponible [ici](#).

Rendre compte de ses pratiques : le cadre de reporting conforme aux Principes Directeurs des Nations unies, par **Julie Schindall** (Senior Advisor for communications and outreach – SHIFT) et **Sophie Pierson** (Senior Legal Counsel CSR & Compliance – Total)

**Julie Schindall**, de l'organisation **Shift** (centre d'expertise sur les Principes Directeurs des Nations unies) a présenté son cadre de reporting développé pour aider les entreprises à rendre compte de leurs pratiques en matière de droits de l'homme, conformément aux Principes Directeurs des Nations unies. Elle a insisté sur la facilité d'utilisation de l'outil, adaptable pour toutes les entreprises quel que soit leur niveau d'avancement, avec des questions principales et subsidiaires et des indications précises de mise en œuvre. Ce cadre est déjà utilisé et apprécié par des grandes entreprises et des investisseurs.



**Sophie Pierson** a ainsi témoigné de l'expérience de son entreprise **Total** dans l'utilisation de ce cadre pour élaborer leur premier rapport public dédié aux droits de l'homme (publié en juillet 2016). Elle a insisté sur la pertinence et la praticité des questions qui les ont aidés à réfléchir en profondeur sur la manière dont l'entreprise traite ses enjeux droits de l'homme, à identifier les « sujets saillants » et mieux communiquer sur leurs difficultés et challenges. Sophie Pierson a insisté sur l'importance du processus d'élaboration du rapport, facilité par l'animation de groupes de travail spécifiques à chaque grand enjeu identifié de longue date par le Groupe (droits des communautés locales, droits de l'homme au travail, droits de l'homme et sûreté) et par la conduite de plus de 50 interviews, au niveau opérationnel, d'acteurs internes et externes.

Ce cadre de reporting conforme aux Principes Directeurs des Nations Unies a été traduit en français par l'association entreprises pour les droits de l'homme. Il est disponible sur son site internet : [www.e-dh.org](http://www.e-dh.org).

#### Table – ronde : Regards croisés sur les enjeux de respect des droits de l'homme

**Marylise Léon** (secrétaire nationale de la **CFDT**) est revenue sur l'étude de Vigeo Eiris et a déploré le faible pourcentage d'entreprises qui se sont engagées en faveur de la liberté syndicale et de la négociation collective, qui montre que ce droit reste à conquérir dans de nombreux pays. En France aussi, la question de la parole des salariés dans les entreprises demeure posée et il faudrait que les syndicats participent plus aux débats sur les questions économiques et puissent se prononcer en amont sur des décisions qui auront des impacts sociaux. La RSE traduit la vision d'avenir de l'entreprise et il est nécessaire d'avoir un information sincère et loyale, au bon moment, avec les bons interlocuteurs pour qu'il y ait un vrai débat sur la stratégie de l'entreprise.

**Maddalena Neglia** (responsable mondialisation et droits humains de la **FIDH - Fédération Internationale des Droits de l'Homme**) a rappelé que l'étude Vigeo Eiris montrait que les entreprises avec les meilleures performances étaient celles qui se trouvaient dans des pays avec des cadres législatifs et réglementaires forts. La FIDH travaille beaucoup pour essayer de renforcer les cadres législatifs nationaux, régionaux et internationaux car si les Principes Directeurs des Nations unies sont une avancée majeure, il ne faut pas se reposer sur leur seule existence. Sur la question des controverses, la FIDH insiste sur le fait que la non-existence de controverses ne préjuge pas nécessairement de la bonne performance d'une entreprise, mais peut être liée à l'impossibilité pour les victimes de recourir à des tribunaux. La FIDH a une stratégie de dialogue préalable à toute action publique avec les entreprises impliquées dans des controverses. Elle considère que ce dialogue a une vraie valeur et qu'il est fondamental pour régler les questions sur le terrain.

**Sarah Tesei** (Directrice de l'Innovation sociale et des droits humains du Groupe **Vinci**) a insisté sur la difficulté pour les entreprises de savoir comment communiquer sur des sujets liés aux droits de l'homme. Rendre compte avec transparence de ses objectifs, des obstacles rencontrés, de processus parfois très longs à mettre en place est compliqué surtout pour certains secteurs ou acteurs. Les investisseurs sont ceux qui posent le plus de questions sur les droits de l'homme, au même titre que le sujet du climat. Il est nécessaire de trouver d'autres lieux, d'autres formats que les rapports annuels des entreprises qui ont des formes et des logiques imposées pour créer des formes de dialogue avec la société civile plus ouvert et transparent.

La démarche droits de l'homme de **Vinci** s'est construite du bas vers le haut, à partir des expérimentations sur le terrain qui ont permis l'identification des enjeux saillants globaux. Cinq grandes thématiques ont été identifiées chez Vinci : migration de la main d'œuvre et pratiques de recrutement, conditions de travail, conditions d'hébergement, chaîne de sous-traitance et communautés locales impactées. L'exemple spécifique du Qatar a été présenté. Dès le début des activités de Vinci au Qatar, les risques liés aux décalages entre les lois nationales et les standards internationaux ont été identifiés. Sur le terrain, il a fallu traduire ce que voulait dire les droits de l'homme de manière concrète et opérationnelle. Par exemple sur le sujet du travail forcé, des actions efficaces ont été menées relatives aux questions de rétention des passeports, des contrats de substitution, des dettes et frais payés par les travailleurs migrants.

**Brigitte Dumont** (directrice de la responsabilité Sociale d'entreprise du groupe **Orange**) confirme le leadership des entreprises françaises sur les questions droits de l'homme. Le groupe **Orange** par exemple, grâce à son habitude de dialogue social, a su structurer des formes de dialogue dans des pays où la loi n'impose pas de représentants de salariés. De plus, Brigitte Dumont rappelle que les entreprises ont énormément d'informations à contrôler, piloter, communiquer et des référentiels comme le cadre de reporting présenté sont une grande aide pour définir des domaines d'action et savoir par où commencer. Ces référentiels peuvent aussi servir de benchmark et d'aide aux discussions avec les parties prenantes comme les investisseurs.

Orange a la chance d'avoir un PDG et une équipe dirigeante qui considèrent qu'il n'y a pas de performance économique sans performance sociale. La directrice RSE est membre du Comité exécutif, ce qui montre son engagement au plus haut niveau. L'entreprise s'interroge sur ce qu'est sa responsabilité et ses impacts opérationnels, en tant qu'entreprise leader dans certains pays et acteur de la transformation numérique qui touche tous les secteurs mais aussi les vies personnelles et professionnelles de chacun. Brigitte Dumont a insisté sur la reconnaissance par l'entreprise de la nécessité, pour certains domaines d'action, à réfléchir et agir avec ses pairs. Orange a ainsi été fondateur de la JAC (Joint Audit Coopération) en matière d'achats responsables et de la Telecom Industry Dialogue sur la liberté d'expression. Des engagements forts et une implication des dirigeants est nécessaire pour faire bouger les lignes et déployer les politiques du Groupe dans les pays d'implantation. Les engagements du Groupe doivent être communiqués aux filiales et leurs mises en œuvre suivies régulièrement.

**Marylise Léon** partage l'idée de la nécessité d'initiatives multi-parties prenantes sur certains sujets et le besoin de dépasser le clivage hors / dans l'entreprise. A tous les niveaux de l'organisation, il est nécessaire d'instaurer un dialogue entre les syndicats et les ONG (par exemple lors de la conclusion d'accords-cadres ou au niveau national dans le cadre des travaux réalisés par le Forum citoyen pour la RSE).

## Témoignage de **Nathalie Bajos**, Directrice de la Promotion de l'égalité et de l'accès aux droits du Défenseur des droits

Nathalie Bajos a présenté l'institution du Défenseur des droits, autorité constitutionnelle indépendante créée en 2011, qui a pour mission de protéger les libertés et les droits fondamentaux en France. Pour accomplir sa mission, l'institution a deux modes d'action : instruction des saisines et accompagnement des personnes victimes qui peuvent s'adresser directement au Défenseur des droits ; promotion de l'égalité et accès aux droits en France avec des actions de communication, de sensibilisation et de proposition de réformes législatives et réglementaires.

Sur la question particulière de la discrimination dans l'emploi, Nathalie Bajos a attiré l'attention sur le fait qu'encore 1/3 des actifs déclarent avoir été discriminés dans leur emploi et que les situations de discrimination touchent davantage certaines catégories sociales. Face à ces constats, le Défenseur appelle à des réponses ciblées et adaptées à ces groupes sociaux et différenciées selon les types d'entreprises ou les branches. Par ailleurs, selon Nathalie Bajos, il existe aussi un très fort enjeu lié au non-recours face aux situations de discrimination, puisque seulement 10% des victimes utilisent des moyens judiciaires ou non, comme la saisine du Défenseur, pour faire valoir leurs droits.

Plus d'informations sur le Défenseur des droits et ses actions en faveur de l'égalité des droits dans l'emploi : <http://www.defenseurdesdroits.fr/>

## Conclusion de **Daniel Lebègue**, Président de l'Observatoire sur la Responsabilité Sociale des Entreprises (ORSE)

Daniel Lebègue a souhaité insister sur les nouveaux devoirs des entreprises, et les a comparés aux exigences liées à l'audit et aux risques financiers aujourd'hui intégrées mais nouvelles il y a encore une dizaine d'années :

- **Devoir de redevabilité** : les entreprises doivent rendre des comptes publiquement sur leurs impacts environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) ;
- **Devoir de prévention et d'analyse des risques** extra-financiers ;
- **Devoir de vigilance** quant aux effets de leurs décisions et actions sur les personnes et leur environnement ;
- **Devoir de conformité** aux nouvelles ou futures dispositions réglementaires sur la corruption et les droits de l'homme.