



ETUDE

APPLICATION
DE LA LOI
SUR LE DEVOIR
DE VIGILANCE

PLANS DE VIGILANCE PARUS EN 2019-2020

edh *entreprises pour les droits de l'Homme*

— ÉDITION DE DÉCEMBRE 2020 —

PRÉSENTATION DE L'ÉTUDE

103
PLANS

*Publiés entre
septembre 2019
et août 2020*

OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE

Cette étude a pour objet d'analyser les pratiques des entreprises pour le troisième exercice d'application de la loi française sur le devoir de vigilance. Elle vise aussi à identifier des enjeux d'application pour les entreprises, afin de les accompagner dans leurs démarches.

Les enjeux soulignés tout au long de l'étude sont basés sur les attentes de la loi et des référentiels internationaux dont elle est une transposition, ainsi que sur les retours d'expériences de l'association *Entreprises pour les droits de l'homme* (EDH), auteur de l'étude.

L'étude a été élaborée à partir de l'analyse des plans de vigilance publiés entre septembre 2019 et août 2020 (cf liste en annexe)¹. D'un point de vue méthodologique, seuls les chapitres des documents de référence explicitement identifiés comme répondant à la loi française sur le devoir de vigilance des sociétés-mères et entreprises donneuses d'ordres ont été étudiés. Les statistiques sont donc élaborées à partir des informations publiques communiquées par les entreprises dans ces chapitres précis.

AUTEURS

EDH est une association d'entreprises qui a pour objet de renforcer l'intégration des droits de l'homme² dans les politiques et pratiques des entreprises, par la mise en place de démarches de vigilance. Ses travaux sont centrés sur l'accompagnement de ses membres dans la formalisation de ces démarches par l'échange de bonnes pratiques et la facilitation du dialogue avec leurs parties prenantes. Seule association française d'entreprises spécialisée sur la question des droits de l'homme, elle est composée, fin 2020, de 20 entreprises internationales de différents secteurs.

Par rapport aux années précédentes, la présente étude a été enrichie de contributions externes : pratiques d'entreprises membres d'EDH, attentes des parties prenantes et contributions d'avocats ou experts.

L'association tient à remercier tous les contributeurs externes pour leurs témoignages, ainsi que Lola Deltombe pour ses recherches. L'étude a été rédigée par Charlotte Michon pour l'association EDH. Les différents points de vue et interprétations de la loi exprimés dans la présente étude n'engagent que leurs auteurs.

1. Le périmètre de la présente étude a été élargi par rapport aux études des années précédentes : 103 plans de vigilance contre 83 plans de vigilance en 2019.

2. Dans la présente étude, les expressions "droits humains" et "droits de l'homme" recouvrent les mêmes droits. Le choix de l'une ou de l'autre dépend des auteurs des propos ou du contenu associé (la loi sur le devoir de vigilance utilise l'expression "droits humains").

SOMMAIRE

02 • PRÉSENTATION DE L'ÉTUDE

02 • Objectifs et méthodologie

02 • Auteurs

05 • AVANT PROPOS : VERS UN DEVOIR DE VIGILANCE EUROPÉEN

06 • SYNTHÈSE : RÉSULTATS ET ENJEUX D'APPLICATION

08 • INTRODUCTION : LA LOI FRANÇAISE SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE

08 • Le texte de la loi

09 • L'esprit de la loi : les fondamentaux d'une démarche de vigilance

11 • Panorama des autres initiatives législatives

SOMMAIRE

14 • CHAPITRE 1

LA FORMALISATION DES PLANS DE VIGILANCE

- 14 • Gouvernance et pilotage des plans de vigilance
- 16 • Association des parties prenantes
- 19 • Mécanisme d'alerte et de recueil des signalements
- 21 • Suivi du plan de vigilance
- 23 • Reporting et communication

25 • CHAPITRE 2

LES DÉMARCHES DROITS HUMAINS

- 25 • Les processus d'identification et priorisation des risques droits humains
- 28 • Les enjeux droits humains
- 30 • La gestion des risques droits humains
- 31 • Pratiques d'entreprises
- 35 • Les attentes des parties prenantes

41 • CHAPITRE 3

LES DÉMARCHES ACHATS

- 41 • Identification, priorisation et gestion des risques liés aux fournisseurs
- 43 • Pratiques d'entreprises

49 • CHAPITRE 4

DEVOIR DE VIGILANCE ET ACCORDS CADRES MONDIAUX

51 • ANNEXE

- 51 • Liste des entreprises étudiées

AVANT PROPOS : VERS UN DEVOIR DE VIGILANCE EUROPÉEN

Annoncée en avril 2020 et officialisée dans le cadre de l'initiative sur la gouvernance d'entreprise durable lancée récemment par la commission européenne, une législation européenne sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de droits de l'homme et d'environnement est attendue pour l'année prochaine¹.

► Les retours d'expériences des entreprises montrent que la loi française a permis une mobilisation interne autour du devoir de vigilance, de favoriser la transversalité entre les directions et de mieux intégrer le devoir de vigilance dans la gouvernance des entreprises. Cette loi a aussi permis de "professionnaliser" les enjeux liés au devoir de vigilance et en particulier les droits humains avec la formalisation et la systématisation des processus d'identification et de gestion des risques et le développement de méthodologies et de réponses adaptées.

Cependant, des difficultés d'application et des questions d'interprétation subsistent. En l'absence de précisions réglementaires et de décisions judiciaires, l'interprétation de la loi est laissée aux seules entreprises et à leurs parties prenantes. De plus, les démarches de vigilance visent à être déployées sur toutes les activités des entreprises et à traiter d'enjeux par nature opérationnels. Des démarches effectives demandent donc du temps et la formalisation de mesures adaptées, sur-mesure pour gérer effectivement les risques identifiés. Et il existe un risque de tomber dans des approches uniquement "tick the box" qui ne viseraient pour l'entreprise qu'à se protéger juridiquement et qui ne permettraient pas de remplir l'objectif premier de la loi de protection des personnes et de l'environnement (cf "les enjeux d'application" page 6).

► La future obligation européenne devra permettre l'articulation entre un cadre juridique précis, solide et uniforme pour toutes les entreprises et une marge d'appréciation pour les entreprises pour identifier leurs propres risques et organiser leurs réponses de gestion des risques efficaces et au niveau adapté. La transparence associée aux démarches de vigilance devra aussi viser à refléter cette approche tournée vers les risques, et sans viser l'exhaustivité, permettre à l'entreprise de justifier sa compréhension du devoir de vigilance et ses choix dans l'identification et la gestion des risques.

Un suivi par une autorité publique indépendante pourrait permettre de fournir des référentiels en particulier méthodologiques, d'arbitrer entre les différentes interprétations et de sécuriser ainsi les attentes des entreprises tout comme celles de leurs parties prenantes, et de s'assurer d'une application effective de la législation par toutes les entreprises concernées.

→ Pour en savoir plus sur la future législation européenne, la consultation publique de la commission européenne est disponible ici : <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12548-Sustainable-corporate-governance>

1. Au jour de publication de la présente étude, une consultation publique a été lancée par la commission européenne (ouvert jusqu'au 8 février 2021) et les premiers débats ont commencé devant le Parlement européen.



SYNTHÈSE : RÉSULTATS ET ENJEUX D'APPLICATION

La loi sur le devoir de vigilance a été adoptée en mars 2017 et les premiers plans de vigilance ont été publiés entre fin 2017 et mi-2018. Les plans analysés dans la présente étude couvrent donc le troisième "exercice d'application" de la loi sur le devoir de vigilance. Les deux premières années ont été l'occasion pour les entreprises :

- De recenser les mesures déjà existantes, les adapter, les systématiser ou en créer de nouvelles pour se conformer à la loi ;
- D'identifier, mobiliser et coordonner les différents acteurs en charge de tout ou partie du plan de vigilance ;
- D'établir les cartographies des risques et de formaliser les réponses apportées aux risques identifiés

► La troisième année a été ainsi marquée par le déploiement des mesures de vigilance sur toutes les activités des entreprises et leur suivi ; ce sont les avancées visibles dans les plans de vigilance de cette année (voir page 21, suivi du plan de vigilance).

65 % des entreprises mentionnent des dispositifs globaux de suivi des plans de vigilance (dispositifs existants dans lesquels sont intégrés les enjeux liés au devoir de vigilance : reporting extra-financier et /ou dispositifs de contrôle ou de revues des risques internes).

Près de 25 % des entreprises mentionnent des mesures de déploiement ou de suivi créées ou repensées spécifiquement pour le déploiement du plan de vigilance.

86,5 % mentionnent explicitement un ou plusieurs indicateurs dans le plan de vigilance.

► Concernant les autres éléments liés à la formalisation des plans, tels que le pilotage, la gouvernance, l'association des parties prenantes, ou le mécanisme d'alerte, les plans de vigilance étudiés ne montrent pas d'évolutions significatives par rapport aux années précédentes (voir pages 14 à 20).

55 % des entreprises mentionnent des éléments relatifs au pilotage et aux acteurs impliqués dans la formalisation des démarches de vigilance, dont 43 % mentionnent un comité formalisé inter-directions dédié au suivi du plan de vigilance.

20 % mentionnent explicitement, dans le chapitre dédié au plan de vigilance, la présentation du plan au plus haut niveau de l'entreprise devant une instance de gouvernance (comités du Conseil d'Administration, du Conseil de surveillance, le COMEX etc.).

34 % des entreprises mentionnent des échanges avec des parties prenantes internes ou externes dans la formalisation ou le suivi du plan de vigilance global.

Une très grande majorité des entreprises utilisent comme mécanisme d'alerte demandé par la loi sur

le devoir de vigilance, leur dispositif d'alerte éthique existant, dont la plupart sont explicitement ouverts à toute personne externe.

- ▶ Concernant les démarches droits humains et les démarches achats, les plans de vigilance montrent des approches de plus en plus tournées vers les risques identifiés. Cela se traduit par la description de réponses "sur-mesure", déclinées et adaptées aux risques identifiés via la cartographie des risques, ainsi que des indicateurs ou dispositifs de suivi associés.

Cependant, beaucoup de plans de vigilance en ne se référant qu'aux cadres ou politiques globaux de gestion des risques et en ne précisant pas les enjeux identifiés et des réponses directement corrélées à ces enjeux (dépassant des réponses "standardisées"), ne permettent pas de comprendre les risques spécifiques à l'entreprise et d'apprécier la cohérence des actions de maîtrise des risques (voir page 23 "reporting et communication").

Sur les démarches droits humains (voir chapitre 2) :

- **Plus de 50 % des entreprises mentionnent des cartographies liées aux droits humains spécifiques (hors cartographie des risques extra-financiers ou de la revue des risques Groupe).**
- **Plus de 50 % des entreprises mentionnent un ou plusieurs enjeux droits humains identifiés à risque.**
- **La majorité mentionnent des démarches globales éthiques, RSE ou RH comme réponses de gestion des risques en matière de droits humains.**
- **Un quart des entreprises mentionnent l'adaptation de ces réponses globales aux droits humains identifiés dans leur cartographie des risques par des réponses explicites dédiées aux droits humains (politique, gouvernance, audits et évaluations, exemples de réponses spécifiques à des enjeux, pays ou activités à risques).**

Sur les démarches achats (voir chapitre 3) :

- **90 % des entreprises mentionnent avoir établi une cartographie des risques achats à l'occasion du plan de vigilance, dont 52 % mentionnent un ou plusieurs risques identifiés.**
- **La quasi-totalité des entreprises mentionnent des politiques achats responsables, des codes de conduites/ chartes qui demandent des engagements RSE aux fournisseurs, le plus souvent contractualisés.**
- **Les autres mesures standardisées concernent les évaluations des fournisseurs (près de 60 % mentionnent des mesures précontractuelles [analyse, critères dans les appels d'offres/référencement]**

et 85 % des évaluations pendant la relation) et les audits de fournisseurs [plus de 60 % des entreprises].

- **Près de 50 % des entreprises mentionnent l'adaptation de ces mesures (types de réponses : audits, évaluations, clauses) plus ou moins approfondies selon les risques identifiés ou le développement de mesures spécifiques aux risques identifiés dans leur cartographie des risques (exemples de réponses spécifiques à des chaînes d'approvisionnement ou catégorie à risque, notamment via les initiatives sectorielles).**

LES ENJEUX D'APPLICATION POUR LES ENTREPRISES :

Les démarches de vigilances sont des démarches formalisées par les sociétés-mères ou entreprises donneuses d'ordres pour toutes les activités titulaires de la responsabilité juridique mais dont l'objectif est d'identifier et de prévenir des risques étroitement liés au contexte opérationnel et aux spécificités de l'activité commerciale.

Ce double niveau d'action (*corporate* et opérationnel) est nécessaire pour des démarches de vigilance effectives. Décliner les cadres fixés au niveau du Groupe (cartographies "macro", engagements et politiques globaux), apporter des réponses corrélées et adaptées aux différents risques opérationnels, inclure la "spécificité" vigilance dans des processus formalisés de conformité ou de suivi (qui permettent le déploiement sur toutes les activités d'un même groupe) restent des enjeux pour les entreprises dans le cadre de leur devoir de vigilance.

Les plans de vigilance tels que publiés aujourd'hui montrent pour certains le risque de tomber dans des approches qui consisteraient à "cocher les cases" des différentes étapes de la loi, par des politiques ou processus globaux sans s'assurer de l'effectivité de la démarche au niveau le plus opérationnel :

- Cette loi appelle à des "reflexes" non traditionnels dans les entreprises, comme la notion de risques (tournés uniquement vers les tiers et non vers l'entreprises), la prise en compte des attentes des parties prenantes potentiellement impactées, ou la nécessité d'une certaine transparence. L'esprit de la loi (cf page 9) doit guider les entreprises dans sa mise en œuvre, particulièrement en l'absence de recommandations publiques ou de décisions judiciaires.
- Les démarches de vigilance sont des démarches d'identification et de priorisation des risques, risques que les entreprises sont les plus à même de connaître et de gérer de manière concrète. Ce sont aussi des démarches d'amélioration continue, qui prennent du temps. Faire confiance aux entreprises pour choisir, dans le cadre de la loi et de son esprit, leurs méthodologies de cartographies de risques, les réponses les plus adaptées compte-tenu de leur spécificité, ainsi que les informations qu'elles rendent publiques sont aussi des éléments nécessaires pour ne pas tomber dans des approches uniquement *compliance*. ■

INTRODUCTION : LA LOI FRANÇAISE SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE

LE TEXTE DE LA LOI

■ De nouvelles obligations de vigilance

La loi relative au devoir de vigilance des sociétés-mères et des entreprises donneuses d'ordre¹, adoptée le 27 mars 2017, demande aux grandes entreprises françaises :

- D'établir et de mettre en œuvre un plan de vigilance, destiné à identifier et prévenir **les risques d'atteintes graves aux droits humains, à la santé-sécurité des personnes et à l'environnement**.
- De publier le plan et un compte-rendu de sa mise en œuvre annuellement dans les rapports annuels de gestion des entreprises.

Le plan de vigilance a vocation à être élaboré avec les parties prenantes de la société.

Le périmètre du plan

- > les activités de la société,
- > de ses filiales directes ou indirectes contrôlées
- > et de ses sous-traitants et fournisseurs avec lesquels il existe une relation commerciale établie.

Les mesures du plan de vigilance

- > cartographie des risques ;
- > de procédures d'évaluation régulière des filiales et fournisseurs concernés ;
- > d'actions de gestion des risques ;
- > d'un mécanisme d'alerte ;
- > d'un dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité.

■ Les actions judiciaires

La loi sur le devoir de vigilance prévoit deux types d'actions judiciaires :

- Une action (article L. 225-102-4 II) par laquelle une entreprise peut être mise en demeure et enjoindre par un juge de respecter l'obligation d'adopter un plan de vigilance et de le publier ainsi que le compte-rendu de sa mise en œuvre effective.
- Une action en réparation : en cas de dommage, la responsabilité civile de l'entreprise peut être engagée pour manquement à ses obligations de vigilance, dans les conditions de droit commun.

A ce jour, aucun jugement sur le fond n'a encore été rendu dans le cadre de l'application sur la loi devoir de vigilance (3 assignations sont en cours et 4 mises en demeure d'entreprises).

1. <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2017/3/27/2017-399/jo/texte>

— LES DISPOSITIONS DU CODE DE COMMERCE —

Art. L. 225-102-4. - I.-Toute société qui emploie, à la clôture de deux exercices consécutifs, au moins cinq mille salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français, ou au moins dix mille salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français ou à l'étranger, établit et met en œuvre de manière effective un plan de vigilance.

"Les filiales ou sociétés contrôlées qui dépassent les seuils mentionnés au premier alinéa sont réputées satisfaire aux obligations prévues au présent article dès lors que la société qui les contrôle, au sens de l'article L. 233-3, établit et met en œuvre un plan de vigilance relatif à l'activité de la société et de l'ensemble des filiales ou sociétés qu'elle contrôle."

"Le plan comporte les mesures de vigilance raisonnable propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, résultant des activités de la société et de celles des sociétés qu'elle contrôle au sens du II de l'article L. 233-16, directement ou indirectement, ainsi que des activités des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, lorsque ces activités sont rattachées à cette relation."

"Le plan a vocation à être élaboré en association avec les parties prenantes de la société, le cas échéant dans le cadre d'initiatives pluripartites au sein de filières ou à l'échelle territoriale. Il comprend les mesures suivantes :

1° Une cartographie des risques destinée à leur identification, leur analyse et leur hiérarchisation ;

2° Des procédures d'évaluation régulière de la situation des filiales, des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, au regard de la cartographie des risques ;

3° Des actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves ;

4° Un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques, établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives dans ladite société ;

5° Un dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité."

"Le plan de vigilance et le compte rendu de sa mise en œuvre effective sont rendus publics et inclus dans le rapport mentionné à l'article L. 225-102."

"Un décret en Conseil d'Etat peut compléter les mesures de vigilance prévues aux 1° à 5° du présent article. Il peut préciser les modalités d'élaboration et de mise en œuvre du plan de

vigilance, le cas échéant dans le cadre d'initiatives pluripartites au sein de filières ou à l'échelle territoriale."

"II.- Lorsqu'une société mise en demeure de respecter les obligations prévues au I n'y satisfait pas dans un délai de trois mois à compter de la mise en demeure, la juridiction compétente peut, à la demande de toute personne justifiant d'un intérêt à agir, lui enjoindre, le cas échéant sous astreinte, de les respecter."

"Le président du tribunal, statuant en référé, peut être saisi aux mêmes fins."

Art. L. 225-102-5.- Dans les conditions prévues aux articles 1240 et 1241 du code civil, le manquement aux obligations définies à l'article L. 225-102-4 du présent code engage la responsabilité de son auteur et l'oblige à réparer le préjudice que l'exécution de ces obligations aurait permis d'éviter.

"L'action en responsabilité est introduite devant la juridiction compétente par toute personne justifiant d'un intérêt à agir à cette fin."

"La juridiction peut ordonner la publication, la diffusion ou l'affichage de sa décision ou d'un extrait de celle-ci, selon les modalités qu'elle précise. Les frais sont supportés par la personne condamnée."

"La juridiction peut ordonner l'exécution de sa décision sous astreinte."

L'ESPRIT DE LA LOI : LES FONDAMENTAUX D'UNE DÉMARCHE DE VIGILANCE

Le "devoir de vigilance" peut se définir comme l'obligation pour les entreprises d'identifier et de prévenir leurs impacts négatifs sur les droits humains et l'environnement liés à l'ensemble des activités de leur chaîne de valeur. S'il s'adresse à toutes les entreprises, il vise en particulier les sociétés mères et entreprises donneuses d'ordres, cherchant à répondre aux effets de la mondialisation, à réaligner la responsabilité juridique de ces entreprises avec leurs décisions économiques et à donner accès aux victimes de violation droit à réparation, victimes qui en sont souvent privées dans leur pays d'origine.

La notion de "devoir de vigilance" a été définie à l'origine par référentiels internationaux dits de "soft law" de responsabilité sociale des entreprises, et en particulier les Principes Directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et les Principes Directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Ainsi pour interpréter et appliquer la loi sur le devoir de vigilance, les entreprises peuvent se référer utilement à ces référentiels et leurs guides d'application, standards qu'elles se sont par ailleurs souvent engagées à respecter, auxquels plusieurs se réfèrent dans leurs plans de vigilance, et qui sont utilisés par leurs parties prenantes pour évaluer leurs pratiques (comme les agences de notation extra-financière).

— LES FONDAMENTAUX D'UNE DÉMARCHE DE VIGILANCE — (RÉFÉRENTIELS INTERNATIONAUX)

- Prendre en compte les attentes des parties prenantes potentiellement affectées, détentrices des droits, tout au long de la démarche
- Couvrir les activités de la société-mère, de ses filiales et des relations commerciales (sous-traitants et fournisseurs)
- Prévoir un processus dynamique qui permet d'évaluer de manière régulière les activités de l'entreprise (existantes et nouvelles)

UNE DÉMARCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE BASÉE SUR L'IDENTIFICATION, LA PRIORISATION ET LA GESTION DES RISQUES POUR LES PERSONNES

- **Des risques d'atteintes aux personnes** et non pour l'entreprise

- **Des risques très liés au contexte opérationnel** (pays, activités, personnes affectées, produits utilisés ...) et **fluctuants dans le temps**

- Une identification des risques **régulière** pour les activités en cours et **au plus tôt** pour les nouvelles

Identifier et évaluer les risques

- Une priorisation des risques en fonction de leur **sévérité pour les personnes**

- **Des réponses graduées, proportionnées et échelonnées** à cette sévérité

Répondre aux risques identifiés

- **Des évaluations régulières** des activités et des relations commerciales

- **Un suivi des actions** mises en place et la **mesure des progrès** par des indicateurs

Mesurer la performance et rendre compte

Prévoir des mécanismes de réclamations

- **Des mécanismes adaptés et communiqués à tous les potentiels bénéficiaires**

- **Rendre compte publiquement et annuellement**

- Des modes de communication et une transparence **adaptés aux différentes parties prenantes**

- Des mécanismes **garants des droits des personnes**

- **Des outils de prévention des risques** : répondre au plus vite et faire remonter les questions

PANORAMA DU CADRE NORMATIF RELATIF AU DEVOIR DE VIGILANCE EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME DANS LES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT MONDIALES

CLAIRE BRIGHT,

Enseignante-chercheuse à l'Université Nova de Lisbonne et chercheuse associée au British Institute of International and Comparative Law.

Sur le plan international les attentes en matière de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dont doivent faire preuve les entreprises ont été cristallisées par les Principes directeurs des Nations-Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme approuvés à l'unanimité par le Conseil des droits de l'homme de l'ONU en 2011. Ces attentes ont été par la suite intégrées dans un certain nombre d'autres instruments internationaux à l'instar des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (où elles ont été étendues à d'autres domaines tels que l'emploi et

les relations industrielles, l'environnement, la lutte contre la corruption et les intérêts des consommateurs), ou encore la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT. Ces instruments de droit mou ("soft law") ont laissé aux entreprises le soin de leur mise en œuvre sur la base du volontariat. Cependant, la nécessité de passer du droit mou au droit dur s'est progressivement imposée face à la mise en œuvre limitée de ces attentes par nombre d'entreprises.

La Loi française sur le devoir de vigilance s'inscrit dans un mouvement de durcissement du cadre normatif en matière d'entreprises et de droits de l'homme. Elle a ouvert la voie à l'introduction de l'obligation de diligence raisonnable dans la Loi au niveau national. A cet égard, on recense actuellement 15 pays en Europe au sein desquels existent des propositions de lois et des campagnes pour promouvoir l'adoption de lois sur le devoir de diligence en matière de droits de l'homme : il s'agit, outre la France, de l'Allemagne, de l'Autriche, de la Belgique, du Danemark, de l'Espagne, de la Finlande, de l'Irlande, de l'Italie, du Luxembourg, de la Norvège, des Pays-Bas, du Royaume-Uni, de la Suède et de la Suisse. Le tableau ci-dessous permet de dresser un aperçu des différents types de Lois et des initiatives législatives qui existent en la matière. Parmi celles-ci, il convient de distinguer entre celles qui n'imposent que des obligations de transparence, et celles qui imposent de véritables obligations substantielles de diligence raisonnable.

LOIS ET INITIATIVES LÉGISLATIVES NATIONALES	RÉSUMÉ DES ÉLÉMENTS PRINCIPAUX
<p>Loi britannique sur l'esclavage moderne (UK Modern Slavery Act 2015), article 54.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entreprises concernées : entreprises ayant un chiffre d'affaires global annuel égal ou supérieur à 36 millions de livres sterling et qui font des affaires au Royaume Uni (environ 12 000 entreprises concernées) • Type d'obligations prescrites : transparence (reporting). Les entreprises sont tenues de publier une déclaration annuelle décrivant les mesures prises, le cas échéant, pour prévenir l'esclavage moderne et la traite des êtres humains dans leurs activités et dans leurs chaînes d'approvisionnement. La déclaration peut notamment inclure des informations sur les procédures de diligences raisonnable mises en œuvre par l'entreprise • Sanctions en cas de manquement : le juge compétent peut enjoindre l'entreprise, sur requête du secrétaire d'Etat, de respecter ses obligations (recours jamais utilisé en pratique alors même que 40% des entreprises sujettes à la Loi ne respectent pas leurs obligations de reporting selon le dernier rapport du gouvernement britannique).
<p>Projet de loi Norvégien relatif à la transparence et au devoir de diligence dans les chaînes d'approvisionnement, publié en Novembre 2019</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entreprises concernées : (a) les entreprises qui proposent des biens et des services en Norvège; ou (b) les grandes entreprises définies comme dépassant deux des seuils suivants: <ul style="list-style-type: none"> > Des recettes de ventes de 70 millions de couronnes norvégiennes > Un total des actifs de 35 millions de couronnes norvégiennes > Un nombre moyen de 50 employés à temps plein. • Types d'obligations prescrites : <ul style="list-style-type: none"> > Obligations de transparence s'appliquant à toutes les entreprises importatrices de biens et services en Norvège [cf (a)] se déclinant de la manière suivante : <ul style="list-style-type: none"> > "Devoir de connaître" les principaux risques d'impacts négatifs sur les droits humains et le travail décent > Devoir de fournir des informations à quiconque en fait le demande sur les risques d'impacts négatifs identifiés et les mesures de diligence raisonnable mises en place. > Devoir de fournir des informations concernant les sites de productions de produits placés sur le marché Norvégien. > Obligation de faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et de travail décent limitée aux grandes entreprises [cf (b)]. • Sanctions en cas de manquement : autorité nationale de protection des consommateurs chargée de l'accompagnement de la loi, pouvant imposer des sanctions en cas de manquement aux obligations découlant de la loi.

Loi néerlandaise sur le devoir de diligence en matière de travail des enfants (Wet Zorgplicht Kinderarbeid) de 2019

- Entreprises concernées : Entreprises importatrices de biens et services aux Pays-Bas.
- Type d'obligations prescrites : **obligations de diligence raisonnable**.
 - (1) Les entreprises sont tenues de mener une enquête afin d'identifier les éventuelles situations pour lesquelles il existe un soupçon fondé de recours au travail des enfants dans le cadre des biens ou des services fournis.
 - (2) Le cas échéant, les entreprises doivent mettre en oeuvre un plan d'action, et
 - (3) produire une déclaration attestant qu'elles ont fait preuve de diligence raisonnable pour lutter contre le travail des enfants dans leurs chaînes d'approvisionnement.
- Sanctions en cas de manquement : les parties prenantes peuvent déposer une plainte devant un régulateur (après avoir adressé la plainte à l'entreprise concernée qui dispose de 6 mois pour y répondre). Le régulateur peut imposer des amendes allant jusqu'à 8,200€ en cas de manquement à l'obligation de produire une déclaration, ou allant jusqu'à 10% du chiffre d'affaires annuel en cas de manquement aux obligations de diligence raisonnable, et, en cas de récidive, des sanctions pénales.

Initiative populaire fédérale Suisse "Entreprises responsables - pour protéger l'être humain et l'environnement" lancée en 2015 et Contre-projet Suisse du Conseil des Etats

Le 29 novembre 2020, l'initiative populaire rappelée ci-après a été rejetée (bien qu'ayant obtenu la majorité populaire), faute d'avoir obtenu une majorité des cantons. Le contre-projet présenté ici devrait entrer en vigueur si aucun référendum n'est saisi dans un délai de 100 jours.

- Entreprises concernées : (a) les sociétés d'intérêt public ayant, au cours de deux exercices successifs, conjointement avec une ou plusieurs entreprises suisses ou étrangères qu'elles contrôlent, un effectif de 500 emplois à plein temps au moins en moyenne annuelle ; et dépassent au cours de deux exercices consécutifs, conjointement avec une ou plusieurs entreprises suisses ou étrangères qu'elles contrôlent, au moins une des valeurs suivantes : a. total du bilan : 20 millions de francs ; b. chiffre d'affaires : 40 millions de francs ; ou b) les entreprises, dont le siège, l'administration centrale ou l'établissement principal se trouve en Suisse qui (1) mettent en libre circulation en Suisse ou traitent en Suisse des minerais ou des métaux constitués d'étain, de tantale, de tungstène, d'or de zones de conflit et de haut risque, ou (2) offrent des biens ou services, pour lesquels il existe un soupçon fondé de recours au travail des enfants.
- Types d'obligations prescrites :
 - > **Obligation de reporting** : les entreprises sujettes à cette obligation (a) sont tenues de publier un rapport non financier rendant compte des questions environnementales, notamment des objectifs en matière de CO2, des questions sociales, de questions de personnel, du respect des droits de l'homme et de la lutte contre la corruption.
 - > **Obligation de diligence raisonnable** : les entreprises sujettes à ce devoir sont tenues de faire preuve de diligence dans les domaines des "minerais et en métaux provenant potentiellement de zones de conflit ou à haut risque" ; ainsi que pour "les produits ou services, pour lesquels un soupçon fondé de travail des enfants existe" ;
 - > Par ailleurs, l'organe suprême de direction ou d'administration est tenu de **publier un rapport annuel sur la mise en œuvre du devoir de diligence**.
- Sanction en cas de manquement : Le texte prévoit l'insertion d'un nouvel article 325ter dans le Code pénal aux termes duquel : "Est puni d'une amende de 100 000 au plus quiconque, intentionnellement :
 - a. donne de fausses indications dans les rapports visés aux art. 964bis, 964teret 964i du code des obligations ou omet d'établir ces rapports ;
 - b. contrevient à l'obligation légale de conservation et de documentation des rapports visée aux art. 964quater et 964i du code des obligations.
 2 Quiconque agit par négligence est puni d'une amende de 50 000 francs au plus." ;

[Présentation de l'initiative populaire fédérale soumise au vote et rejetée]

- Entreprises concernées : entreprises qui ont leur siège statutaire, leur administration centrale ou leur établissement principal en Suisse.
- Types d'obligations prescrites :
 - > **Obligation de respecter "les droits de l'homme internationalement reconnus et les normes environnementales internationales"** en Suisse comme à l'étranger et de veiller à ce qu'ils soient respectés "par les entreprises qu'elles contrôlent."
 - > **Obligation de diligence raisonnable** impliquant que les entreprises auraient notamment dû examiner les répercussions effectives et potentielles de leurs activités sur les droits de l'homme internationalement reconnus et sur l'environnement, prendre des mesures appropriées en vue de prévenir toute violation ; mettre fin aux violations existantes et rendre compte des mesures prises. Ces obligations "se seraient appliquées aux entreprises contrôlées ainsi qu'à l'ensemble des relations d'affaires."
- Sanctions en cas de manquement : mécanisme de responsabilité civile calqué sur le mécanisme suisse de responsabilité de l'employeur (Article 55 du Code des Obligations) aux termes duquel les entreprises auraient été présumées "responsables du dommages causés par les entreprises qu'elle contrôlent lorsque celles-ci violent des droits de l'homme internationalement reconnus ou des normes environnementales internationales dans l'accomplissement de leur activité". Les entreprises auraient eu la possibilité d'écarter cette responsabilité en prouvant qu'elles avaient fait preuve de toute la diligence attendue pour prévenir le dommage, ou que leur diligence n'eût empêchée le dommage de se produire. Ce mécanisme aurait donc permis un renversement partiel de la charge de la preuve.

Projet de loi Allemand du Ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales (BMAS) et du Ministère fédéral pour la Coopération Economique et du Développement (BMZ) sur le devoir de diligence dans les chaînes de valeur mondiales

- Entreprises concernées : sociétés dont le siège social est situé sur le territoire allemand et qui emploient plus de 500 salariés.
- Types d'obligations prescrites : **obligation de diligence raisonnable** s'appuyant sur les référentiels internationaux et en particulier les principes directeurs des Nations Unies et de l'OCDE. Le devoir de vigilance se décline en 5 aspects en particulier :
 - > Des mesures afin d'identifier les risques d'incidences négatives effectives et potentielles sur les droits de l'homme internationalement reconnus, ainsi que sur l'environnement et la corruption lorsqu'il existe une connexion avec les droits de l'homme ;
 - > Des mesures afin d'analyser les risques découlant à la fois des activités des entreprises sujettes à la loi, des risques liés à ses activités, produits et services découlant des activités de partenaires commerciaux ;
 - > Des mesures afin de prévenir les incidences identifiées et d'en atténuer les effets ;
 - > Un suivi des mesures prises ;
 - > La mise en place d'un mécanisme de réclamation propre ou en coopération avec d'autres acteurs ;
 - > La production et la publication sur internet d'une déclaration annuelle sur les risques d'incidences négatives effectives et potentielles sur les droits de l'homme résultant de leurs activités, et des mesures de diligence raisonnable prises pour y remédier.
- Sanction en cas de manquement : le texte prévoit qu'un service de l'Etat est chargé de l'accompagnement de la loi et peut imposer des sanctions en cas de manquement. Par ailleurs, toute personne justifiant d'un intérêt à agir peut introduire une action en responsabilité civile devant la juridiction allemande compétente en cas de dommage prévisible et que le respect des obligations de diligence aurait permis d'éviter. Les entreprises ont la possibilité d'écarter cette responsabilité en prouvant qu'elles ont fait preuve de diligence raisonnable appropriée.

Au niveau Européen, il existe déjà des obligations en matière de reporting découlant de la Directive 2014/95/UE relative à la publication d'informations non financières¹ qui prévoit l'obligation pour certaines grandes entreprises d'établir une déclaration non financière comprenant des informations notamment relatives aux questions liées à l'environnement, aux questions sociales et de personnel, de respect des droits de l'homme et de la lutte contre la corruption. La directive prévoit également qu'une telle déclaration devrait inclure des informations sur les procédures de diligences raisonnables mises en œuvre par l'entreprise en ce qui concerne sa chaîne d'approvisionnement et de sous-traitance, afin d'identifier, de prévenir et d'atténuer les incidences négatives existantes et potentielles. Par ailleurs, certains Règlements européens contiennent des obligations législatives contraignantes de diligence raisonnable pour les entreprises opérant sur le marché européen, à l'instar du Règlement Bois de l'Union européenne (RBUE)² qui vise à lutter contre la mise sur le marché européen de bois ou des produits dérivés issus d'une récolte illégale, ainsi que du Règlement relatif aux minerais provenant de zones de conflit³ qui entrera en vigueur le 1er janvier 2021, et a pour but de développer l'exercice du devoir de diligence à l'égard de la chaîne d'approvisionnement lorsque les entreprises s'approvisionnent dans des zones instables ou en proie à des conflits.

S'appuyant sur une étude sur le devoir de diligence dans les chaînes d'approvisionnement réalisée sur requête de la Commission Européenne⁴, Didier Reynders, le commissaire européen à la justice, a annoncé le 29 avril 2020, qu'une proposition de loi visant à introduire un devoir de diligence en matière de droits de l'homme et de l'environnement serait présentée en 2021 dans le cadre du paquet de mesures du plan de relance pour faire face au Covid-19 ainsi que du pacte vert pour l'Europe [cf avant-propos page 05].

Enfin, le projet de Traité du Groupe de travail de l'ONU sur les entreprises et les droits de l'homme qui fait actuellement l'objet de discussions prévoit également l'introduction d'un devoir de diligence en matière de droits de l'homme. ■

1. Directive 2014/95/UE du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2014, modifiant la directive 2013/34/UE en ce qui concerne la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité par certaines grandes entreprises et certains groupes

2. Règlement Bois de l'Union européenne (RBUE) 995/2010

3. Règlement du Parlement européen et du Conseil du 17 mai 2017 fixant des obligations liées au devoir de diligence à l'égard de la chaîne d'approvisionnement pour les importateurs de l'Union qui importent de l'étain, du tantale et du tungstène, leurs minerais et de l'or provenant de zones de conflit ou à haut risque.

4. Lise Smit, Claire Bright, Robert McCorquodale, Matthias Bauer, Hanna Deringer, Daniela Baeza-Breinbauer, Francisca Torres-Cortés, Frank Alleweldt, Senda Kara and Camille Salinier and Héctor Tejero Tobed for the European Commission DG Justice and Consumers, Study on due diligence requirements through the supply chain: Final Report, 24 Février 2020, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ba0a8fd-4c83-11ea-b8b7-01aa75ed71a1/language-en>

GOVERNANCE ET PILOTAGE DES PLANS DE VIGILANCE

CHIFFRES CLES

55 %

des entreprises mentionnent des éléments relatifs au pilotage et aux acteurs impliqués dans la formalisation des démarches de vigilance,

dont 43 %

mentionnent un comité formalisé inter-directions dédié au suivi du plan de vigilance.

Les acteurs internes mentionnés dans l'élaboration et le suivi des plans de vigilance sont très majoritairement les directions porteuses des enjeux (RSE, éthique, santé-sécurité) ou du périmètre (achats) du plan de vigilance, ainsi que les directions liées aux processus globaux de risque ou de conformité dans les entreprises (éthique, conformité, audit, contrôle interne, risques, juridique etc.). Les filiales ou entités opérationnelles ne sont pas souvent mentionnées dans les comités ou groupe de travail chargés d'élaborer et de suivre le déploiement du plan de vigilance.

20 %

mentionnent explicitement, dans le chapitre dédié au plan de vigilance, la présentation du plan au plus haut niveau de l'entreprise devant une instance de gouvernance (comités du Conseil d'Administration, du Conseil de surveillance, le COMEX etc.).

Le plan de vigilance recouvre beaucoup d'enjeux et a un périmètre large ; il mobilise beaucoup d'acteurs dans les entreprises et s'appuient sur des démarches, bien que revues, qui existaient déjà dans les entreprises concernées. La coordination entre les différentes directions / métiers / filières a permis de s'assurer d'une compréhension commune et partagée des nouvelles obligations de vigilance entre les différents acteurs de l'entreprise.



LA FORMALISATION DES PLANS DE VIGILANCE

LA GOUVERNANCE DU PLAN DE VIGILANCE CHEZ VEOLIA

Les thématiques portées par la loi sur le devoir de vigilance (droits de l'homme, santé-sécurité, atteintes à l'environnement et fournisseurs/sous-traitants) ne sont en soi pas nouvelles. L'originalité de cette législation réside davantage dans le fait qu'elle se donne pour ambition de traiter en même temps ces quatre enjeux via un processus systématisé et reposant sur cinq grands piliers : cartographie des risques, évaluation, plans d'action, ligne d'alerte et suivi. A cet égard, la coexistence de ces quatre problématiques représente un élément de complexité en vue de la mise en oeuvre de la loi, en ce que, au sein des entreprises, elles relèvent de filières très largement autonomes les unes par rapport aux autres.

Pour Veolia, il est apparu que pour satisfaire aux exigences du législateur une réflexion préalable portant sur la gouvernance de ce dispositif s'imposait comme une étape essentielle. L'absence d'une définition claire des rôles et responsabilités de chacune des composantes de l'entreprise concernées par la loi nous semblait en effet devoir être préjudiciable à la bonne mise en oeuvre du devoir de vigilance. Fort de ce constat, l'incorporation d'une section dédiée à l'enjeu de la gouvernance au sein de notre plan de vigilance nous est apparue pertinente afin de préciser ces points.

Nous avons fait le choix de structurer notre gouvernance autour d'un comité dédié, en l'occurrence un comité des droits de l'homme préexistant à la loi, et à qui le devoir de vigilance a été rattaché. Cet organe est présidé par le secrétaire général du Groupe et animé par la fonction conformité. Ce comité qui se réunit trois à quatre fois par an regroupe des directions fonctionnelles ainsi que des représentants opérationnels. Cette répartition permet de balancer la vision stratégique au niveau du Groupe avec les contraintes inhérentes à la conduite de nos métiers. Par ailleurs, le suivi au quotidien de la bonne mise en oeuvre du devoir de vigilance est assuré par un senior compliance officer exerçant au sein de la direction conformité groupe. En contacts fréquents tant avec les directions fonctionnelles qu'avec les représentants opérationnels, l'action de cette personne vise d'une part à garder "sous tension" le Groupe sur le sujet du devoir de vigilance, et d'autre part à faciliter l'appropriation des exigences de la loi par l'ensemble des collaborateurs de Veolia.

Nous aimerions conclure ce propos en partageant quelques recommandations en matière de gouvernance, fruits de notre expérience :

- *Pilotage* : confier la coordination de la mise en oeuvre du devoir de vigilance à un comité placé sous le patronage d'un ou des membres de la direction afin d'en asseoir la légitimité et la visibilité.
- *Animation* : désigner un référent "devoir de vigilance" au moins au niveau de votre siège afin d'assurer une bonne coordination du sujet en interne. La contribution de ce collaborateur sera également appréciable afin de répondre aux éventuelles sollicitations de vos parties prenantes externes.
- *Implication* : associer les directions fonctionnelles concernées par le devoir de vigilance ainsi que des représentants opérationnels, ceci afin de veiller à ce que le plus grand nombre possible de composantes de l'organisation soient impliquées dans la mise en oeuvre de la loi.
- *Procédures* : développer des procédures ou mettre à jour des procédures existantes afin de définir et préciser les attentes de votre organisation en matière de devoir de vigilance. Ces documents présenteront également l'avantage de pouvoir être auditables, et ainsi de contribuer à satisfaire à l'obligation de suivi et d'évaluation de votre dispositif de devoir de vigilance tel que requis par la loi. ■

Le devoir de vigilance appartient à la société-mère (ou donneuses d'ordres), titulaire de l'obligation juridique, et qui a la charge de déployer le plan de vigilance dans toutes ses activités. Elle sera évaluée sur la manière dont elle s'assure du déploiement à tous les niveaux de l'entreprise.

Compte-tenu de la taille des entreprises, de la diversité des activités ou des pays d'implantation, le déploiement de ces démarches prend du temps et les entreprises doivent favoriser une culture de vigilance en :

- S'appuyant sur les différentes filières / réseaux métiers des entreprises (correspondants éthiques ou RSE, acheteurs, risks officers etc.) qui sont déjà présents dans toutes les entités. Les comités de suivi dont les rôles et missions ne sont pas mentionnés dans les plans de vigilance doivent aussi jouer ce rôle dans le déploiement du plan de vigilance. Ils peuvent s'assurer via les filières ou métiers représentés que les relais dans toutes les entités sont en place et mobilisés pour le déploiement du plan de vigilance partout,
- Montrant l'importance de la démarche (en interne comme en externe auprès des partenaires) par l'impulsion au plus haut niveau de la société-mère (instances de gouvernance et dirigeants) ;
- Sensibilisant les collaborateurs aux exigences de la démarche ;
- Impliquant les directions opérationnelles et en priorité les plus exposées aux risques de part leur activités ou pays dans le déploiement du plan de vigilance.

L'ENGAGEMENT DES DIRIGEANTS

Le Guide des droits humains à destination des PDG, élaboré par le WBCSD et traduit et adapté en français par l'association EDH, présente les moteurs d'action et les mesures concrètes que les dirigeants peuvent prendre pour emmener leur entreprise au-delà de la conformité et conduire à un changement en profondeur dans la vie des personnes.

Dans l'introduction du Guide à destination des PDG, des dizaines de dirigeants d'entreprise du monde entier appellent à un leadership urgent des entreprises en matière de respect des droits humains et envoient un message visant à élever le niveau de respect de ces droits, à les intégrer dans la culture d'entreprise, à définir clairement les attentes auprès des fournisseurs et partenaires commerciaux et à favoriser des collaborations novatrices avec leurs pairs, les gouvernements et la société civile.



LES OUTILS DE SENSIBILISATION D'EDH

Convaincue de l'importance de la sensibilisation des collaborateurs sur les droits de l'homme, les nouvelles exigences réglementaires et les attentes des parties prenantes, EDH a développé dès sa création des outils de sensibilisation pour ses membres.

Différents modules e-learning de sensibilisation aux droits de l'homme sont aujourd'hui disponibles pour leurs collaborateurs. Ces modules sont définis en tant que de besoin des membres et peuvent être adaptés selon les spécificités de chacun des membres. Ils peuvent être destinés à certains métiers ou centrés sur certains enjeux et notamment les droits fondamentaux des travailleurs.

ASSOCIATION DES PARTIES PRENANTES

CHIFFRES CLES

34 %

des entreprises mentionnent des échanges avec des parties prenantes internes ou externes dans la formalisation ou le suivi du plan de vigilance global (hors consultation des IRP sur le dispositif d'alerte, obligation légale imposée par la loi).



PARTIES PRENANTES INTERNES :

24 % d'entreprises mentionnent l'association des organisations syndicales.

8 entreprises mentionnent le dialogue social via des accords-cadres (groupe, pays, enjeux spécifiques).

PARTIES PRENANTES EXTERNES :

17 % d'entreprises mentionnent l'association avec des parties prenantes externes notamment via des comités de parties prenantes formalisés.

AU NIVEAU OPÉRATIONNEL :

7 entreprises précisent les politiques/méthodologies ou des exemples de dialogue avec les parties prenantes au niveau opérationnel.

Les entreprises ne mentionnent pas pour une grande majorité d'entre elles avoir associé les parties prenantes internes ou externes dans la formalisation des plans de vigilance au niveau corporate. Lorsque les parties prenantes ont été associées à la démarche, elles l'ont été majoritairement dans le cadre d'instances ou de comités déjà existants (hors loi devoir de vigilance) liés au dialogue social ou composé de parties prenantes externes (type "critical friends").

L'ASSOCIATION DES PARTIES PRENANTES ET L'IDENTIFICATION DES RISQUES CHEZ SUEZ

Afin de publier son premier plan de vigilance dans son document de référence 2017, SUEZ a créé un Comité de pilotage "Vigilance et Droits humains", associant non seulement les départements fonctionnels les plus directement concernés (comme la Direction Santé Sécurité, des Risques, de l'audit et des Investissement, de l'Éthique et de la Conformité, des Ressources Humaines, des Achats ou encore la Direction juridique), mais aussi des managers de filiales opérant dans les pays les plus sensibles du point de vue des droits humains. Cela dans le but d'assurer un pilotage du plan au plus près des réalités opérationnelles. La cartographie des risques figurant dans le plan de vigilance de SUEZ est le fruit de l'intégration de 18 nouveaux items, couvrant les différents droits humains fondamentaux, dans le système de gestion des risques du Groupe : il s'agissait de renforcer un processus de pilotage des risques d'ores et déjà ancré dans l'organisation, et non de créer un dispositif parallèle. L'approche de SUEZ et son projet de plan de vigilance ont été soumis aux représentants du personnel ainsi qu'aux parties prenantes externes, en amont de la première publication du plan. Cette consultation a notamment permis d'échanger sur les meilleures pratiques en matière de priorisation des mesures de contrôle et de mitigation des risques, en particulier chez les fournisseurs. En effet, avec plus de 125 000 fournisseurs, le défi de SUEZ est de cibler les risques les plus aigus sur une chaîne de valeur particulièrement complexe : les parties prenantes ont suggéré plusieurs pistes de travail, comme la mutualisation du suivi des fournisseurs avec d'autres entreprises clientes, qui n'exercent pas nécessairement dans le même secteur d'activité (le nombre d'acteurs du secteur des services à l'environnement soumis à des obligations légales de vigilance étant très limité) mais achètent les mêmes biens et services sur un même territoire. ■

Ces informations ne préjugent pas de l'association de parties prenantes autour de certains enjeux spécifiques ou au niveau des projets, activités etc. ; informations souvent données dans d'autres parties du Document d'Enregistrement Universel. Certaines entreprises mentionnent explicitement dans leurs plans de vigilance soit leur méthodologie d'association des parties prenantes au niveau opérationnel, soit des exemples précis d'association de parties prenantes autour de grands projets ou d'activités particulières.

Et précisément, les démarches de vigilance visent à prévenir les impacts sur les personnes et l'environnement, à identifier et gérer des risques qui sont liés aux situations opérationnelles et aux parties prenantes dites "potentiellement impactées". Les identifier, comprendre leurs attentes et instaurer un dialogue continu et régulier sont des mesures à mener au niveau pertinent de maîtrise des risques identifiés (par activités, par pays, par site etc.).

ESSILOR INTERNATIONAL & RESSOURCES HUMAINES SANS FRONTIÈRES

Afin de piloter son action dans le cadre de la démarche de vigilance qu'il applique à l'ensemble de ses entités dans le monde, Essilor a créé un groupe de travail transverse dédié au sein duquel sont associées ses parties prenantes. A ce titre, Essilor a souhaité bénéficier de l'expertise de l'ONG Ressources Humaines Sans Frontières (RHSF). RHSF a pour objet la promotion du respect des droits de l'Homme au travail dans toute la chaîne de sous-traitance, dans le respect de l'environnement et des communautés. Essilor contribue financièrement au fonds de dotation créée par RHSF et a sollicité l'ONG sur plusieurs projets terrains notamment en Asie.

Les situations de travail forcé et de travail des enfants dans les chaînes de sous-traitance sont incroyablement complexes. RHSF a identifié 4 principaux facteurs de risques : les défaillances de la chaîne de recrutement, le système de rémunération, le déficit de dialogue social, l'exposition des travailleurs en termes de santé et de sécurité au travail. Ces facteurs sont si étroitement imbriqués que les tentatives de résoudre le problème en les traitant isolément ont échoué. Il faut donc adopter une approche globale et transversale. C'est pourquoi RHSF a créé en 2020 le Lab 8.7 qui, avec le soutien du Ministère français des Affaires Étrangères et de l'Europe, vise à contribuer à la cible 8.7 des Objectifs de Développement Durable des Nations Unies pour la promotion d'un travail décent pour tous. Le lab 8.7 réunit des entreprises françaises qui ont la volonté d'aborder le problème à sa racine en expérimentant, dans leurs propres chaînes d'approvisionnement, des solutions de manière pragmatique avec l'ensemble des acteurs légitimes locaux.

Essilor soutient pleinement cette initiative car elle fait partie intégrante de son approche opérationnelle du devoir de vigilance. Les enjeux auxquels répond le Lab 8.7 sont clés pour un groupe industriel mondial tel qu'Essilor et le Groupe est convaincu de la force de solutions co-construites et collectives. Le Lab 8.7 est un forum d'apprentissage où le Groupe peut approfondir sa compréhension des ressorts d'un travail décent pour tous. Il donne accès à un réseau d'acteurs locaux pouvant accompagner les équipes sur la mise en place de solutions concrètes. Une fois testées sur une région, ces dernières peuvent être dupliquées sur d'autres zones géographiques. ■



L'ASSOCIATION DES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS EN QUESTION

FRÉDÉRIQUE LELLOUCHE,
Responsable RSE et gouvernance d'entreprise
CFDT

La loi du 27 mars 2017 établit que "les plans ont vocation à être élaborés en association avec les parties prenantes" : l'analyse des premières générations de plans de vigilance révèle une lacune en la matière. Alors qu'en tant que "partie constituante" de l'entreprise, les représentants des salariés ont un rôle singulier à jouer dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi de ces plans, ils sont trop rarement associés.

Pour la CFDT, l'association des représentants des salariés doit se réaliser à deux niveaux.

Le premier niveau consiste à informer les équipes syndicales. La CFDT préconise d'ailleurs que l'information au sujet du plan de vigilance soit inscrite à l'ordre du jour d'une réunion du CSE ou du CE Européen voire du comité de groupe monde. Il s'agit ici de présenter le plan, la méthode, la gouvernance, de même que les modalités de suivi.

A minima, l'idée, pour la CFDT, est d'instaurer un dialogue régulier sur ce sujet, préalable nécessaire à la co-construction des plans de vigilance que la CFDT appelle de ses vœux. La CFDT encourage ses équipes à poser des questions autour des modalités d'association des parties prenantes internes (lettre à la direction, question écrite en Assemblée Générale...)

Cette co-construction est le second niveau d'implication des organisations syndicales : il s'agit de rendre les équipes syndicales actrices dans le processus d'élaboration du plan. Cela se traduit pour la CFDT par la participation à l'élaboration des plans de vigilance, plus particulièrement pour ce qui concerne la cartographie des risques, le mécanisme d'alerte – lequel doit, rappelons-le, être établi "en concertation avec les organisations syndicales représentatives" dans l'entreprise – et le suivi-évaluation du plan. La CFDT forme ses administrateurs salariés à ce sujet. Ils ont un rôle particulier à jouer dans la mesure où le plan de vigilance est intégré au rapport de gestion dont ils valident le contenu en conseil d'administration.

Par ailleurs, les organisations syndicales nationales, mais également les fédérations syndicales internationales et européennes constituent des acteurs clés dotés d'une connaissance, d'une expérience et d'une expertise spécifique avérée des secteurs d'activité, des zones géographiques, mais également de l'entreprise transnationale et de sa chaîne d'approvisionnement mondiale. En outre, il s'agit de mobiliser des outils déjà existants à l'image des ACI qui constituent un modèle de suivi des plans de vigilance et de l'évaluation de leur efficacité qui se réalisent généralement au sein d'une instance paritaire de suivi. Tel est le cas du groupe EDF qui s'est appuyé sur l'instance de suivi de son accord mondial (le comité de dialogue sur la RSE)

pour lui attribuer le suivi de son plan de vigilance.

De plus, des leviers existent et doivent être actionnés à l'échelle internationale par le biais notamment de projets de coopération. Ainsi, pour favoriser l'échange d'informations, la CFDT a commencé à organiser la rencontre de délégués syndicaux salariés dans des entreprises multinationales françaises avec des représentants syndicaux d'autres régions du monde, où ces multinationales ont des activités.

Cette loi constitue pour la CFDT un véritable levier pour promouvoir la responsabilisation des chaînes d'approvisionnement, le dialogue social et la démocratie dans l'entreprise. La question de l'association des organisations syndicales se pose aujourd'hui avec d'autant plus d'acuité que le Commissaire européen à la justice a annoncé récemment vouloir adopter à l'échelle européenne un instrument contraignant sur le devoir de vigilance. La CFDT œuvre aux côtés de la Confédération européenne des syndicats pour que cette initiative engage à la fois une synergie des pratiques et une coopération des acteurs de la société civile au sein de l'Union européenne. ■

L'ASSOCIATION DES SYNDICATS À LA DÉMARCHE CHEZ SANOFI

Dès 2018, Sanofi a échangé sur le contenu et les avancées de son plan de vigilance avec les Institutions Représentatives du Personnel au sein du Comité Européen et du Comité groupe. Ces échanges ont donné lieu à la constitution d'un groupe de travail mandaté par le Comité groupe pour approfondir les échanges autour du plan de vigilance.

En 2019 et 2020, des réunions de ce groupe de travail ont eu lieu régulièrement. Elles ont porté :

- *sur les droits de l'homme au travail : cartographie des risques et résultats des points de contrôle interne liés à l'application des politiques sur les droits fondamentaux des travailleurs*
- *sur la démarche des achats responsables, avec le bilan régulier des évaluations fournisseurs*
- *sur le mécanisme d'alerte, avec le bilan des alertes liées au devoir de vigilance.* ■

MÉCANISME D'ALERTE ET DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS

CHIFFRES CLES

Une très grande majorité des entreprises utilisent comme mécanisme d'alerte demandé par la loi sur le devoir de vigilance, leur dispositif d'alerte éthique existant (très souvent revu dans le cadre de l'application de la loi Sapin 2).

76 %

de ces dispositifs sont explicitement ouverts à toute personne, qu'elle soit interne à l'entreprise ou externe.

Si les paragraphes relatifs aux mécanismes d'alerte sont généralement succincts et font l'objet de renvois vers le chapitre correspondant du Document d'Enregistrement Universel, certaines entreprises donnent des éléments sur la communication, le fonctionnement, comme l'adresse mail à saisir, ou encore sur les alertes qualifiées de "vigilance" reçues.



AUTRES MÉCANISMES D'ALERTE MENTIONNÉS AU TITRE DE LA LOI SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE

1/4 des entreprises mentionnent d'autres mécanismes d'alerte que le dispositif d'alerte éthique :

- Soit lié à des parties prenantes spécifiques, comme les résidents ou les patients, les clients (service de médiation) ou encore les riverains ;
- Soit lié à une activité spécifique ou un pays.

Les dispositifs d'alerte éthique sont des dispositifs déjà déployés sur toutes les activités et qui offrent des garanties de protection des lanceurs d'alertes. Il peut donc être utile d'étendre leur champ d'application et des les utiliser dans le cadre de l'application du devoir de vigilance.

Cependant, les entreprises ne donnent que très peu d'informations sur si et comment ils ont été adaptés à l'approche de vigilance. Seule la mention d'une ouverture globale à toutes les personnes externes apparait comme une adaptation à l'objectif de vigilance (cf infra "la réception et le traitement des alertes vigilance").

Les mécanismes d'alerte et de recueil des signalements doivent permettre à toute personne d'alerter l'entreprise sur ses activités.

Il est indispensable qu'ils ne soient pas décorrélés de la démarche de vigilance ; les dispositifs d'alerte permettent d'exercer sa vigilance au quotidien mais aussi participent à la démarche globale de vigilance d'amélioration continue. Et très peu d'informations sont données sur comment les dispositifs sont intégrés et utilisés comme dispositifs de prévention des risques.

THALES : UN MÉCANISME PERFORMANT ET UTILE

Le mécanisme d'alerte est un élément essentiel des procédures de Devoir de Vigilance car c'est lui qui permet, en ultime recours, de faire remonter d'éventuels manquements qui n'auraient pas été identifiés via les chaînes managériales traditionnelles.

En 2019 et 2020, Thales a initié la remise à niveau totale de son mécanisme d'alerte afin de s'assurer de sa conformité avec les plus récentes exigences législatives, non seulement françaises, mais également des autres pays où Thales est présent. Il s'agissait aussi de rendre son utilisation plus facile et intuitive, que le lanceur d'alerte soit un salarié de Thales ou quelqu'un d'extérieur au Groupe.

Pour cela Thales s'est appuyé sur trois principes : transparence, confidentialité et subsidiarité. Progressivement l'ensemble des systèmes d'alerte existants vont être remplacés par une plateforme commune qui offrira au lanceur d'alerte la possibilité de transmettre son alerte, en toute confidentialité, soit au niveau local soit au niveau du Groupe. Le principe retenu est que chaque pays reste responsable du traitement des alertes locales, mais le Comité de Suivi des Alertes du Groupe doit pouvoir s'assurer à tout moment de la façon dont sont gérées les alertes locales et ainsi de valider la qualité de leur traitement.

A travers cette refonte du système d'alerte, Thales souhaite préserver, même sur des sujets potentiellement difficiles, le lien de confiance qui existe entre le Groupe et ses parties prenantes, conformément à sa raison d'être : "Ensemble construisons un avenir de confiance". ■

La loi demande que le mécanisme d'alerte soit relié aux risques qui ont été identifiés. Pour être effectif, il doit être accessible aux personnes potentiellement affectées et doit leur être communiqué de manière appropriée. Une approche "tick the box", qui consiste à établir un dispositif et le communiquer de manière standard à tous les potentiels utilisateurs, ne permet pas de les atteindre tous.

Toujours dans ce souci d'accessibilité, les entreprises devraient s'interroger sur l'opportunité de développer des dispositifs ad hoc, liés à certaines parties prenantes ou liés à certaines activités/projets, dispositifs qui permettraient de s'assurer d'un recueil effectif des alertes potentielles et permettraient d'identifier et de gérer les risques de manière plus effective. (cf encadré).

LA LIGNE D'ALERTE DE NAVAL GROUP

Depuis de nombreuses années, Naval Group a mis en place une ligne d'alerte sécurisée et un dispositif de recueil et de traitement des signalements. En 2017, la ligne a été rebaptisée ethics@naval-group.com afin d'être plus accessible au plan international. Cela correspondait également à l'entrée en vigueur de la loi "Sapin II" ainsi qu'à celle relative au devoir de vigilance.

Cette ligne d'alerte est configurée pour recevoir tous les signalements internes ou externes relevant des champs d'application de ces lois. Plus généralement, elle peut être utilisée lorsqu'une personne est témoin ou a connaissance d'une situation où les comportements sont contraires au référentiel Éthique et RSE.

Cette ligne d'alerte est ouverte à chacun des collaborateurs réguliers et occasionnels, quel que soit leur statut, des entités contrôlées par le groupe en France et à l'international, ainsi qu'à l'ensemble des parties prenantes externes du groupe (clients, fournisseurs, sous-traitants, partenaires...). L'utilisation de la ligne sécurisée montre que les collaborateurs des filiales du groupe à l'international connaissent l'existence de cet outil.

L'adresse mail figure sur les sites Internet et intranet de l'entreprise ainsi que dans les référentiels d'éthique et de compliance : code d'éthique, code de conduite compliance et code de conduite des fournisseurs.

Le groupe a précisé en 2019 les règles de recueil et de traitement des signalements dans une instruction accessible à tous les collaborateurs en français et en anglais sur le Business Management System (BMS) du groupe.

Au sein de ce dispositif d'alerte, le Comité éthique et RSE, présidé par le directeur Éthique, Compliance et Gouvernance du groupe et dont les membres sont nommés par le Président-Directeur général :

- *répond à toute sollicitation communiquée via la ligne d'alerte que ce soit pour une simple interrogation ou un signalement ;*
- *procède aux enquêtes, lorsqu'elles sont décidées pour donner suite aux signalements émis au travers la ligne d'alerte, dans le respect strict des règles de confidentialité ;*
- *recommande, le cas échéant, les actions et/ou sanctions lorsque des écarts sont constatés avec le référentiel éthique (tel que décrit au paragraphe 1.2.6.1. ci-dessus). ■*



LA RÉCEPTION ET LE TRAITEMENT DES ALERTES VIGILANCE

MARINE DOISY & DALIA BOUDJELLAL, Avocates
EMMANUEL DAOUD, Avocat, Associé
Cabinet d'avocats Vigo

Dispositif d'alerte et devoir de vigilance : quelles spécificités ?

Comme la loi Sapin 2, la loi sur le devoir de vigilance prévoit la mise en place d'un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements, relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques mis en évidence dans la cartographie des risques.

A ce titre, de nombreuses entreprises soumises aux deux lois ont opté pour une mutualisation des dispositifs d'alerte, de telle sorte que ces derniers couvrent aussi bien les risques de corruption que ceux relatifs aux droits humains, à la santé et à la sécurité au travail, ainsi qu'à l'environnement.

Néanmoins, le mécanisme d'alerte prévu aux termes de la loi sur le devoir de vigilance présente certaines spécificités, que les entreprises doivent prendre en compte dans le déploiement de leurs plans de mise en conformité. Lors de la mise en place du dispositif d'alerte vigilance, plusieurs recommandations pourront donc être suivies :

Impliquer les parties prenantes

La loi sur le devoir de vigilance prévoit l'obligation pour les entreprises entrant dans le périmètre du devoir de vigilance de consulter les organisations syndicales lors de la mise en place du dispositif d'alerte. De manière plus générale, la loi sur le devoir de vigilance appelle à l'implication des parties prenantes dans la construction du plan de vigilance, notamment les communautés locales, les ONG et les organisations syndicales. Les parties prenantes devront donc avoir accès au dispositif d'alerte.

En pratique : l'entreprise devra détailler dans son plan de vigilance la procédure de signalement à suivre ainsi que le processus de consultation et d'implication des parties prenantes mené en amont de la mise en place du dispositif d'alerte.

Veiller à la bonne communication du dispositif d'alerte

Le plan de vigilance établi par l'entreprise doit couvrir tous les risques d'atteinte aux droits humains, liés notamment à sa chaîne d'approvisionnement. Le dispositif d'alerte vigilance doit donc couvrir le même périmètre que celui relatif à l'identification des risques dans la cartographie. L'entité concernée devra ainsi prêter une attention particulière à la communication du dispositif d'alerte aux filiales, aux tiers, aux partenaires commerciaux et diverses parties prenantes, afin que tout type de signalement relatif à ses activités quelle que soit la zone géographique concernée puisse être remonté.

En pratique : l'entreprise pourra prévoir une communication spécifique relative à la procédure de signalement des atteintes. Cette communication devra être adaptée au type de public visé (filiales, ONG, communautés locales, etc.), et préciser l'ensemble

des modalités de signalement (indépendance du référent recueillant les alertes, délai de traitement, type de risque concerné).

Favoriser la décentralisation du dispositif d'alerte

La mise en conformité de l'entreprise avec la loi sur le devoir de vigilance couvre un large spectre, il sera nécessaire de mettre en place un dispositif d'alerte décentralisé afin de le rendre accessible à l'ensemble des ramifications de l'entreprise.

En pratique : le dispositif d'alerte devra être rendu accessible aux filiales et parties prenantes de l'entreprise, parfois situées dans des zones géographiques très éloignées du siège social. Dès lors, pour garantir l'efficacité du dispositif, l'entreprise devra veiller à décentraliser son dispositif, notamment en mettant en place des référents spécifiques par zone concernée. Ces référents pourront recueillir et traiter les alertes dans le cadre de leur "périmètre d'activité", et les communiqueront par la suite à la société mère. Les modalités de ce mécanisme devront être explicitement mentionnées dans le plan de vigilance.

L'application de ces recommandations permettra à l'entreprise de mettre en place un dispositif d'alerte vigilance efficace et conforme aux attentes des parties prenantes en la matière. De plus, un dispositif d'alerte effectif permet à l'entreprise d'assurer un suivi des mesures correctives mises en place en interne, afin de gérer efficacement les risques liés au devoir de vigilance. Ces particularités ne constituent pas une contrainte pour les acteurs économiques, mais une opportunité permettant à l'entreprise de prévenir au mieux les risques liés au devoir de vigilance, et de gérer l'impact de ses activités sur les droits humains afin de se prémunir au mieux des risques contentieux et réputationnels. ■

SUIVI DU PLAN DE VIGILANCE

CHIFFRES CLES

65 %

des entreprises mentionnent des dispositifs globaux de suivi des plans de vigilance¹

Dans la majorité des cas, il s'agit de dispositifs existants dans lesquels sont intégrés les enjeux liés au devoir de vigilance : le dispositif de reporting extra-financier (70% des entreprises) et/ou les dispositifs de contrôle ou de risques internes (50% des entreprises).

Près de 25 %

des entreprises mentionnent des mesures de déploiement ou de suivi créées ou repensées spécifiquement pour le déploiement du plan de vigilance (cf encadré).

86,5 %

mentionnent explicitement 1 ou plusieurs indicateurs dans le plan de vigilance.



EXEMPLE D'ACTIONS DÉDIÉES AU DÉPLOIEMENT DU PLAN DE VIGILANCE :

- Sensibilisation spécifique sur la loi sur le devoir de vigilance pour les personnes en charge du déploiement de la démarche ;
- Réseau de correspondants "devoir de vigilance" ;
- Des comités de vigilance dédiés ;
- Présentation du plan de vigilance aux CODIR et IRP des entités ;
- Des indicateurs quantitatifs liés au déploiement du plan de vigilance ;
- Le suivi via des accords -cadre avec les syndicats internationaux.

¹ Il s'agit des dispositifs de suivi identifiés comme tels (paragraphes dédiés dans les plans de vigilance). A ces dispositifs globaux, il faut ajouter les dispositifs de suivi liés à chaque enjeu (droits humains, santé sécurité, environnement) ou processus (achats), souvent indiqués dans les développements afférents aux réponses de gestion des risques.

Les entreprises utilisent les dispositifs de suivi existants pour s'assurer du déploiement des mesures du plan de vigilance. Ces dispositifs couvrent l'ensemble des activités, comme le reporting RSE et/ou les processus de conformité tels que les démarches de revue des risques, de contrôle ou d'audit interne. Les entreprises s'appuient aussi sur le suivi par des comités de pilotage dédiés ou via le suivi des politiques par les hautes instances de gouvernance de l'entreprise (cf page 14 "gouvernance et pilotage").

De plus en plus d'entreprises mentionnent explicitement dans le plan de vigilance des indicateurs, souvent déjà existants, de suivi d'une ou plusieurs mesures du plan. Pour une moitié d'entre elles, les indicateurs sont diffusés dans le plan. Pour une grande majorité d'entre elles, il n'y a qu'un ou deux indicateurs comme

le nombre d'alertes reçues ou des indicateurs liés à l'évaluation fournisseurs.

La moitié des entreprises mentionnent des indicateurs identifiés dans le paragraphe lié aux dispositifs de suivi ou le compte-rendu de la mise en œuvre opérationnelle. Ce sont des indicateurs liés aux politiques (achats, éthique, SST ...) et processus (audits, dispositif alerte) choisis comme significatifs.

Certaines entreprises ont aussi développé des dispositifs ou indicateurs de suivi dédiés au plan de vigilance, indicateurs qui intègrent l'approche risque demandée par le plan de vigilance. Les indicateurs mentionnés aujourd'hui dans les plans de vigilance sont très majoritairement des indicateurs de moyens.

TYPOLOGIE DES INDICATEURS MENTIONNÉS DANS LES PLANS DE VIGILANCE

DROITS HUMAINS	ACHATS	ALERTE
Situation à risques : > Nombre de BU/sites évalués à risque > Nombre de pays à risques / % effectifs > Nombre de cartographies de risques pays > % d'activités réalisées dans secteurs à risques > Résultats des audits droits humains	Situation à risques : > % des catégories d'achats à risques évalués > % des montants achats dans pays à risques qui ont fait objet d'un audit > Implantation géographique des fournisseurs à risques	Nombre d'alertes : > par utilisateur (interne, fournisseurs) > par thématique > par entités > par géographies Nombre de signalements avérés Nombre d'alertes avec investigations / avec sanctions disciplinaires % de déploiement du dispositif d'alerte Nombre de langues du dispositif d'alerte
Evaluation des filiales/entités : > Nombre d'audits droits humains internes ou externes > Nombre d'autoévaluations / taux de réponse / % collaborateurs couverts > % de sites conformes à des évaluations droits humains	Evaluation des fournisseurs : > % fournisseurs évalués RSE / % dépenses des fournisseurs évalués > % des contrats avec critères RSE dans les appels d'offres > % des fournisseurs réévalués	
Indicateurs liés à des projets : > Nombre de personnes concernées par une relocalisation > Nombre de personnes consultées	Audits des fournisseurs : > % de fournisseurs audités (initiaux, de suivi...) > % CA couvert par les audits > Heures d'audit > Répartition géographique des audits > % audits par équipe interne / externe	
Participation à des informations, ateliers, événements de sensibilisation	Pratiques fournisseurs (résultats) : > Score des évaluations > Type de non-conformités > Nombre de fournisseurs écartés / déferencés > % de fournisseurs qui ont progressé dans les notes > Nombre de fournisseurs certifiés > Nombre de plans d'actions correctifs mis en place	
Indicateurs liés au déploiement de la politique droits humains : communication, connaissance, lettre d'engagement	Taux de fournisseurs formés Taux d'acheteurs formés / par pays	
Indicateurs liés aux enjeux: > diversité/inclusion / harcèlement / dialogue social / conditions de travail > Quelques enjeux spécifiques à l'entreprise	Nombre de contrats avec une clause RSE Nombre de fournisseurs ayant signé la charte/code de conduite	

LE SUIVI DÉDIÉ DU DÉPLOIEMENT DU PLAN DE VIGILANCE CHEZ ENGIE

Pour s'assurer du déploiement du plan de vigilance et coordonner de manière globale les différentes démarches qui le composent, un comité spécifique inter-directionnel a été constitué dès l'adoption de la loi en 2017. Chargé initialement de faire un état des lieux des politiques existantes par rapport à la loi et de définir le plan de vigilance du Groupe, il est aujourd'hui chargé de son suivi et a pour mission de s'assurer de la bonne diffusion du plan, de la coordination des différentes mesures, de la sensibilisation des entités et du reporting du Groupe.

Il est composé de directions corporate en charge de tout ou partie du plan de vigilance ainsi que de Business Units opérationnelles.

DÉPARTEMENT	BU
DECP	Afrique
RSE	APAC
Sourcing Stratégique et Achats	Chine – Engie Solutions
Global Care	LATAM
Contrôle interne	MESCAT - NORAM
Risque	UK

Le Groupe s'appuie aussi sur la filière éthique, compliance et privacy pour s'assurer du déploiement effectif du plan de vigilance. Pour une diffusion et une appropriation au plus près du terrain, des actions spécifiques sont demandées aux entités (coordination entre les filières, présentations aux COMEX et aux syndicats). Des indicateurs de déploiement sont intégrés dans les processus éthiques de conformité du Groupe : le rapport de conformité éthique ainsi que le référentiel éthique de contrôle interne. ■

REPORTING ET COMMUNICATION

CHIFFRES CLES

FORME DU PLAN :

Tableau de concordance	4 %
Tableau de concordance avec détails	8 %
Synthèse du plan (avec renvois)	55 %
Autoportant	32 %

Près de la moitié des entreprises publient des plans de vigilance qui sont des synthèses des mesures mises en place avec des renvois pour plus de détails à d'autres chapitres du Document d'Enregistrement Universel, et notamment aux chapitres de la Déclaration de Performance Extra financière. Dans près de 32 % des cas, les chapitres consacrés au plan de vigilance sont présentés comme autoportants, c'est-à-dire que toutes les informations utiles à la compréhension du plan sont incluses dans le chapitre dédié.

DÉTAILS DES INFORMATIONS DONNÉES DANS LES PLANS :

Cadres globaux	47,5 %
Cadres globaux avec mention risques spécifiques liés aux activités de l'entreprise	36 %
Cadres globaux avec des détails sur des risques identifiés et/ou des exemples opérationnels de gestion des risques	16,5 %

Concernant la description des démarches de vigilance, dans la majorité des cas, les entreprises décrivent les processus globaux d'identification et de gestion des risques sans donner plus de détails sur les risques spécifiques à leurs activités ou les réponses apportées. Tels que rédigés, ces plans sont quasi-interchangeables entre les différentes entreprises, ce qui ne permet pas de visibilité sur la compréhension de la démarche de vigilance par les entreprises et sur l'adaptation à leurs propres activités.

CHIFFRES CLES

1/6

des entreprises communiquent quant à elle par la description des risques saillants qu'elles ont identifiés et donnent des exemples opérationnels de gestion des risques qui permettent de contextualiser la démarche de vigilance par rapport à leurs activités spécifiques.

Plus de 20%

des entreprises ont des plans de vigilance de 10 pages et plus et/ou ont des documents ou communication dédiés, complémentaires aux Documents d'Enregistrement Universel.

La loi demande aux entreprises de publier annuellement le compte-rendu de sa mise en œuvre, dans le rapport de gestion annuel. Aujourd'hui, et en l'attente de décisions judiciaires, des interprétations différentes existent sur le niveau de détail attendu et en particulier sur la mention et description des différents projets au niveau opérationnel.

Plus que la loi sur le devoir de vigilance, la transparence sur les démarches extra-financières des entreprises est aussi attendue par les référentiels internationaux et d'autres obligations réglementaires de reporting. Elle vise à permettre aux consommateurs, clients, investisseurs ou toute partie prenante d'être en mesure de connaître les pratiques des entreprises et de faire leurs choix en connaissance de cause. Aujourd'hui, de plus en plus d'évaluations, de benchmarks publics sont effectués pour noter les pratiques des entreprises et ils sont établis, tout comme les notations des agences de notation extra-financière à partir des données publiées par les entreprises¹.

La transparence est ainsi un véritable enjeu pour les entreprises. Sans donner accès à des informations confidentielles, ou faire peser des risques juridiques supplémentaires, l'entreprise doit pouvoir montrer qu'elle a compris le sens de la démarche de vigilance, identifié et priorisé ses propres risques et qu'elle y a répondu de manière adaptée. Plus que la quantité d'informations données, ce sont les éléments précis, méthodologiques, concrets, contextuels qui permettront au lecteur de comprendre les choix de l'entreprise par rapport à ses spécificités.

LE CADRE DE REPORTING CONFORME AUX PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES

EDH a choisi de traduire en français, le cadre de reporting "the UN Guiding Principles Reporting Framework", élaboré par Shift et Mazars.

Ce cadre de reporting fournit, dans une démarche d'amélioration continue, des lignes directrices aux entreprises sur comment rendre compte au mieux des informations relatives à leurs politiques, processus et performance liés aux droits de l'homme. Basé sur les Principes Directeurs des Nations unies, il peut aussi servir d'outil de pilotage dans la mise en oeuvre du processus de diligence raisonnable.

→ *Cadre de Reporting avec guide de mise en oeuvre.*
Exemples de rapports dédiés aux droits de l'homme : <https://www.ungprepor-ting.org/resources/learn-from-users/>



1. Voir par exemple le corporate human rights benchmark : <https://www.corporatebenchmark.org/> ou know the chain : <https://knowthechain.org/benchmark/> ou encore le Renewable Energy & Human rights benchmark : www.business-humanrights.org/en/from-us/briefings/renewable-energy-human-rights-benchmark/

LES PROCESSUS D'IDENTIFICATION ET PRIORISATION DES RISQUES DROITS HUMAINS

■ Les méthodologies de cartographie des risques

CHIFFRES CLES

Plus de 50 %

des entreprises mentionnent des cartographies liées aux droits humains spécifiques (hors cartographie des risques extra-financiers ou de la revue des risques Groupe).

Les informations méthodologiques données par les cartographies droits humains dédiées permettent une meilleure visibilité sur la notion de risques droits humains : un risque apprécié au regard des impacts sur les personnes et non sur l'entreprise.



LES DÉMARCHES
DROITS HUMAINS



LES MÉTHODOLOGIES D'IDENTIFICATION ET DE PRIORISATION DES RISQUES

Pour apprécier les risques en matière de droits humains, les critères utilisés sont majoritairement le risque lié au secteur d'activité de l'entreprise et le risque lié aux pays d'opération.

Certaines entreprises font explicitement référence aux Principes directeurs des Nations unies ou de l'OCDE et à des indices internationaux publics (fournis par les organisations internationales, syndicats ou ONGS) pour évaluer le risque lié aux pays.



INDICATEURS CHIFFRÉS ASSOCIÉS AUX RÉSULTATS DE LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES

- Nombre de pays identifiés à risque
- % d'effectifs dans les pays identifiés à risque : global ou selon les différents enjeux droits humains
- Exposition de l'entreprise via les activités à risques
- Nombre de Bus à risques

LA NOTION DE RISQUES D'ATTEINTES GRAVES AUX DROITS HUMAINS : LES ENJEUX SAILLANTS

[Extrait du Cadre de reporting conforme aux Principes Directeurs des Nations Unies]

DÉFINIR LES SUJETS SAILLANTS RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME

Les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme pour une entreprise concernent les droits de l'homme qui présentent le plus grand risque de subir une incidence négative liée à ses activités ou ses relations commerciales.

On accorde donc la priorité aux droits de l'homme susceptibles de subir les potentielles incidences négatives les plus graves.

DÉFINITIONS

- Atteintes les plus graves : définies dans les Principes directeurs comme les incidences les plus graves en termes de :
 - a. leur ampleur : la gravité de l'incidence sur les droits de l'homme ; et/ou
 - b. leur portée : le nombre de personnes touchées ou pouvant être touchées ; et/ou
 - c. leur caractère remédiable : la facilité avec laquelle les personnes touchées peuvent retrouver la jouissance du ou des droits concernés.
- Incidence potentielle : désigne les incidences qui peuvent survenir à l'avenir en tenant compte du fait que celles-ci sont souvent, mais pas systématiquement, des incidences qui ont déjà été constatées par le passé ;
- Incidence négative : place l'accent sur la prévention des atteintes aux droits de l'homme plutôt que sur des initiatives indépendantes visant à appuyer ou promouvoir les droits de l'homme ;
- Atteintes aux droits de l'homme : place l'accent sur le risque encouru par les personnes plutôt que par l'entreprise.

LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES DROITS HUMAINS DE LEGRAND

Cartographie des risques théoriques

Depuis 2012, Legrand établit une cartographie des risques en matière de Droits humains au travail. Celle-ci dresse une classification des pays d'implantation du Groupe en s'appuyant sur la ratification des 8 conventions de l'OIT relatives aux principes et droits fondamentaux au travail et sur l'indice Freedom in the World.

En 2018, Legrand a renforcé son approche en réalisant une cartographie des risques théoriques relatifs aux six enjeux principaux suivants : travail des enfants, travail forcé, santé/sécurité, conditions de travail, liberté d'association et discrimination. Ces risques théoriques ont été hiérarchisés selon les critères ci-après :

- la gravité potentielle de l'atteinte, mesurée à travers l'étendue potentielle (taille d'effectif) ;
- la difficulté de remédiation et l'ampleur ;
- la probabilité d'occurrence.

Cet exercice de hiérarchisation a été réalisé en s'appuyant sur des sources externes telles que le Global Rights Index de l'ITUC, les rapports de l'US Department of State sur le travail forcé, le travail des enfants et la situation des droits humains dans le monde (classés par pays). L'entreprise a également pris en compte la (non-)ratification des conventions de l'OIT ainsi que l'existence ou non de dispositions législatives locales. Partant de ces sources, Legrand est arrivé à une identification des risques théoriques les plus saillants par pays.

Cartographie des risques inhérents

Jusqu'en 2018, Legrand a basé ses diligences au sein de ces pays sur la base de la méthodologie du Danish Institute For Human Rights. À la suite des autoévaluations réalisées par les filiales, un certain nombre de risques inhérents a été identifié. Un plan d'actions d'amélioration a ensuite été défini avec le responsable Ressources Humaines local.

Depuis 2019, Legrand déploie une nouvelle grille d'investigation, toujours inspirée du questionnaire du Danish Institute, et évalue régulièrement à travers cet outil, la conformité des pratiques de ses filiales eu égard à sa Charte des Droits humains. ■



NOUVEAUX PROJETS, NOUVEAUX MARCHES – A QUEL MOMENT DEPLOYER LES MESURES DE VIGILANCE ?

ELSA SAVOUREY, Avocate
STÉPHANE BRABANT, Avocat, Associé
Cabinet Herbert Smith Freehills

La loi sur le devoir de vigilance requiert des entreprises qu'elles déploient un certain nombre de mesures au titre de leur plan de vigilance sans toutefois préciser à quel moment ce déploiement doit être opéré. Or, cette temporalité est essentielle notamment pour la cartographie des risques et les procédures d'évaluation dont découlent les autres mesures du plan de vigilance, en particulier les actions adaptées d'atténuation des risques et de prévention des atteintes graves.

Si l'on se réfère aux Principes des Nations Unis relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et aux mesures de diligence raisonnable, dont la loi s'inspire, ces mesures doivent être conduites en permanence et pendant toute la durée de vie d'un projet et ce de manière adaptée. Ainsi, la décision de participer à un appel d'offres n'impliquera pas forcément le même degré de cartographie des risques et d'engagement sur le terrain que la phase finale de ce même appel d'offres ou que, une fois l'appel d'offres remporté, la construction d'une infrastructure donnée. Dans le cas de projets dans des zones touchées par des conflits, des procédures renforcées de cartographie des risques devront être mises en œuvre dès les premiers stades d'un appel d'offres.

En somme, une entreprise doit pouvoir prouver l'établissement et la mise en œuvre effective de son plan de vigilance aux différents stades d'un projet donné, qu'il s'agisse de nouveaux produits, services, expansion sur des marchés ou régions inexplorés, acquisition potentielle, restructuration, financement et construction d'infrastructures, participation à des appels d'offres, etc.

DÈS LA CONCEPTUALISATION D'UN PROJET

Les entreprises doivent s'attacher à identifier les risques et atteintes graves aux droits humains dès la conceptualisation de leurs différents projets. Elles pourront ainsi évaluer au plus tôt les risques qu'un projet représente pour les détenteurs de droits (employés, communautés locales, usagers etc.), leur implication éventuelle dans de tels risques et atteintes, leur capacité à les prévenir ou les atténuer, et finalement, la poursuite ou non de leur implication dans ce projet.

- Lors de l'acquisition d'un actif par exemple, une entreprise doit prêter une attention particulière aux risques et impacts en matière de droits humains qui préexisteraient à l'acquisition de cet actif, qu'il s'agisse de conflits avec les communautés locales ou plus généralement de non-respect des obligations de hard law et soft law relatives aux droits humains.

- Il en est de même lorsque qu'une entreprise décide de construire, financer ou participer à des appels d'offres concernant des projets qui pourraient porter atteinte aux droits humains (déplacements des populations, altération des milieux de vie, localisation dans des zones de tensions géopolitiques, possible contribution à des discriminations, etc.).
- Souvent dans de tels projets, les études d'impact social et environnemental ou les enquêtes publiques (parfois exigées par les lois nationales) peuvent s'avérer utiles pour identifier les risques qu'un projet peut poser pour les droits humains. Mais parfois, ces procédures ne sont pas forcément suffisantes, car elles ne sont qu'insuffisamment axées sur les droits humains et la consultation des parties prenantes et ne peuvent répondre aux critères attendus pour le déploiement des mesures de vigilance.

L'entreprise pourra en effet choisir de manière éclairée d'investir ou non dans un projet, en ayant pu évaluer si des actions adaptées peuvent être conduites le plus en amont possible, y compris en matière de consultation des parties prenantes. Elle pourra aussi mobiliser davantage en interne pour faire évoluer ses procédures, ou encore utiliser ses facultés de négociation pour poser des conditions relatives aux droits humains et les refléter dans la documentation contractuelle liée à un projet donné (y compris au niveau des garanties). Enfin, l'entreprise sera plus à même d'anticiper ses propres risques (financiers, juridiques et opérationnels) si des atteintes aux droits humains devaient survenir et ainsi bâtir des projets plus résilients à de futurs chocs humains et environnementaux.

EN COURS DE RÉALISATION D'UN PROJET

Une fois un projet développé, les mesures d'identification des risques et d'actions adaptées doivent se déployer en permanence, et évoluer de manière régulière. Cela concerne à la fois le suivi des risques déjà identifiés mais aussi l'identification de nouveaux risques et plus généralement le développement de mesures continues et répétées. En effet, les risques peuvent évoluer selon différents facteurs, à tout moment de la vie d'un projet et au travers de toute sa chaîne de valeur. Ces facteurs incluent, par exemple :

- Le contexte commercial et géopolitique, les évolutions des activités de l'entreprise et de celles de ses filiales, fournisseurs et sous-traitants avec lesquels elle dispose d'une relation commerciale établie; ou/et
- L'utilisation de produits ou services fournis par l'entreprise.

Cette approche évolutive et continue justifie non seulement la nécessité d'une méthodologie de cartographie des risques qui permet de faire évoluer cette cartographie mais aussi la nécessité de la cinquième mesure du plan de vigilance, à savoir un dispositif de suivi des mesures de vigilance déployées et d'évaluation de leur efficacité.

AU TERME D'UN PROJET

Enfin, si une entreprise devait mettre fin à un projet, que ce soit par l'arrêt de la commercialisation d'un produit ou service, la cession d'un actif ou l'arrivée à terme d'une opération, elle devra aussi s'assurer que les impacts sur les droits humains de tels événements sont anticipés. Elle pourrait ainsi obtenir de ses partenaires commerciaux ou d'un acquéreur éventuel un certain nombre d'engagements contractuels (selon le degré d'implication qu'elle conservera dans un projet et selon les négociations avec ces parties).

Rappelons à cette occasion que le désengagement d'un projet pour des raisons de non-respect des droits humains par des partenaires commerciaux ne peut constituer qu'une solution de dernier recours après avoir tenté de trouver des solutions constructives avec ceux-ci. ■

L'INTÉGRATION DES DROITS HUMAINS DANS LES PROCESSUS D'ÉVALUATION DES RISQUES CHEZ ENGIE

Le Groupe a mis en place des processus d'identification des risques droits humains pour exercer sa vigilance au quotidien et en continu pour les activités existantes comme nouvelles :

- *Analyse annuelle des risques : le risque d'atteinte aux droits humains est considéré comme prioritaire pour ENGIE. En conséquence, toutes les entités opérationnelles s'assurent du respect des engagements du Groupe : le risque d'atteinte aux droits humains doit être évalué annuellement, tout risque identifié devant faire l'objet d'un plan d'actions correctif.*
- *Évaluation des risques à chaque nouvelle activité commerciale : les nouveaux projets, relation commerciales, les développements de nouvelles activités doivent également faire l'objet d'une analyse préalable quant aux risques en matière de droits humains.*
- *Due diligences sur les partenaires et fournisseurs : les risques liés aux droits humains des relations commerciales sont pleinement intégrés dans les due diligences éthiques. ■*

■ Les enjeux droits humains

CHIFFRES CLES

Plus de 50 %

des entreprises mentionnent un ou plusieurs enjeux droits humains identifiés à risque. Dans la très grande majorité des cas, les enjeux sont exprimés de manière globale (formulation des grands enjeux : "travail forcé", "non discrimination" etc.).

Les plus mentionnés sont les droits fondamentaux des travailleurs : "lutte contre le travail forcé", "interdiction du travail des enfants", "non-discrimination" et "liberté d'association". Les conditions de travail justes et favorables comme la durée du travail ou le salaire décent, ainsi que le harcèlement sont aussi cités. Selon les secteurs, les enjeux liés aux droits des communautés locales et à la sûreté sont aussi évoqués.



Près de 10 % des entreprises donnent plus de détails sur les enjeux qu'elles ont identifiés comme à risque :

- En déclinant en "sous-risques" ou en pratiques, les grands enjeux identifiés, par exemple "les pratiques de recrutement des travailleurs migrants" (enjeu global du travail forcé) ;
- En précisant les enjeux droits humains à risque par type d'activités ou types de site (usines, activités de vente, bureaux etc.) ;
- En identifiant les pays à risque.

LA PRÉVENTION DES RISQUES DROITS HUMAINS SOUS L'ANGLE DU RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS MIGRANTS AU QATAR (VINCI)

Dans sa cartographie des risques sur les droits humains, le premier enjeu majeur identifié par VINCI est celui du recrutement. Dans le cadre de ses activités au Qatar, où la main d'œuvre est majoritairement constituée de travailleurs migrants, les pratiques de recrutement et certaines législations nationales en matière de migration peuvent générer des risques d'atteinte grave aux droits des travailleurs, comme des frais de recrutement indus, la substitution des contrats de travail, et de fausses informations ou promesses auprès d'une population qui a souvent une

connaissance insuffisante des processus légaux de recrutement et de leurs droits.

Pour lutter contre la mise en servitude, QDVC (l'entité de VINCI au Qatar) a mis en place des processus de contrôle des agences de recrutement dans les pays d'origine (Bangladesh, Inde, Népal, etc.), avec des règles précises sur les montants pris en charge par QDVC. Des personnels de QDVC se rendent sur place pour vérifier le respect des règles fixées aux agences, renforcer la communication auprès des candidats sur la gratuité du recrutement, surveiller l'exactitude des conditions de travail proposées, ou encore participer directement aux entretiens de recrutement. En complément, différentes enquêtes ont été menées par l'équipe RSE au Qatar auprès des travailleurs afin de vérifier l'application des mesures et pour savoir si, malgré les efforts déployés, certains auraient été amenés à payer des frais à des tiers. Les résultats de ces enquêtes au fil des années ont permis de constater que les mesures prises par QDVC ont eu pour effet un net recul de ces risques.

QDVC a prolongé ses actions en travaillant à étendre ses pratiques de recrutement éthique au niveau de ses sous-traitants et agences de placement, notamment au travers d'un partenariat public-privé initié en mai 2018 avec le Bureau de projet de l'OIT au Qatar. Ce projet pilote vise la mise en place d'un corridor sans frais de recrutement pour les travailleurs entre le Bangladesh et le Qatar. La méthodologie repose sur un audit initial opéré par l'ONG Verité (mai/juillet 2018) et sur la mise en œuvre d'un programme de renforcement des capacités des agences de recrutement et de placement utilisées par QDVC (délivré en 2018 et 2019). Plusieurs visites de terrain ont été organisées à Dhaka afin de monitorer le recrutement suite aux mesures correctives développées. Le programme a permis de renforcer les procédures internes des agences et de réduire les risques le plus en amont possible, par exemple en travaillant sur des incitations positives pour garantir que les agents qui opèrent dans les villages suivent strictement les mesures éthiques imposées, ou en développant des outils pratiques tels qu'un ingénieux système de recueil des signalements. Une étude d'impact est en cours par la Tufts University, notamment alimentée par des entretiens avec des travailleurs.

Par ailleurs, QDVC a contribué une étude du Stern Center de l'université de New York sur les coûts économiques des recrutements éthiques. Sur la base des données et informations fournies par QDVC, le rapport publié en 2019 a conclu que le recrutement éthique de travailleurs migrants était possible à un coût inférieur à 1 % du coût global du projet et qu'il favorise d'autres avantages tels que des taux de rétention plus longs des travailleurs migrants, une plus grande loyauté envers l'employeur et des taux de satisfaction plus élevés chez les travailleurs. ■



RESPONSABILITÉ NUMÉRIQUE ET DROITS HUMAINS

ENTRETIEN AVEC FRÉDÉRIQUE LELLOUCHE

Présidente de la Plateforme RSE

EDH : Qu'est-ce que la "responsabilité numérique des entreprises", titre du dernier avis adopté en juillet 2020¹ par les parties prenantes réunies au sein de la Plateforme RSE ?

Frédérique Lellouche, présidente de la Plateforme RSE : C'est un déploiement nouveau de la RSE, devenu incontournable, qui se fonde sur les mêmes principes de redevabilité, d'éthique et d'échange avec les parties prenantes des entreprises. Cette responsabilité prend des formes réglementaires, éthiques, sociétales ou encore environnementales. Le cycle de travaux que nous avons lancé permettra de couvrir ces différentes facettes et d'en aborder les enjeux. Notre premier avis porte sur la gestion des données collectées ou générées par les entreprises dans le cadre de leurs activités. Nous en publierons un second sur les enjeux de l'impact social et environnemental du numérique.

EDH : Quelles leçons tirez-vous de ces travaux ?

FL : Un constat s'impose : le numérique et la RSE sont deux mondes qui ne se rencontrent pas, ou très peu. Les équipes, les projets et les outils gagneraient à se rapprocher et à se coordonner. La massification des données et l'étendue des transformations technologiques transforment le paysage des entreprises et peuvent les exposer à de nouveaux risques. Il faut être en mesure de les appréhender : droit à la vie privée, cybersécurité, usage des données, intelligence artificielle, inclusion des salariés et des parties prenantes, etc.

EDH : Au-delà du diagnostic, quelles propositions porte la Plateforme RSE, notamment en ce qui concerne la mise en œuvre du devoir de vigilance ?

FL : La Plateforme RSE a adopté de nombreuses recommandations, à l'attention de différents acteurs. Nous invitons par exemple les autorités françaises à inclure les enjeux numériques dans les nouvelles directives européennes, y compris celle qui va porter sur la mise en œuvre du devoir de vigilance. Nous recommandons aux entreprises d'intégrer les risques liés à l'usage des données dans les politiques de diligence raisonnable en matière de droits humains. Nous leur recommandons aussi de veiller à ce que les procédures d'alerte (Sapin 2, devoir de vigilance) offrent des garanties solides en matière de confidentialité de l'auteur de l'alerte, des faits ou des personnes visées. Enfin, la Plateforme RSE invite les entreprises à promouvoir les droits humains et les législations relatives à la protection de la vie privée. ■

1. Retrouvez l'avis sur <https://www.strategie.gouv.fr/publications/responsabilite-numerique-entreprises-plateforme-rse-publie-un-premier-avis-lenjeu>

LA GESTION DES RISQUES DROITS HUMAINS

CHIFFRES CLES

La majorité des entreprises mentionnent des démarches globales éthiques, RSE ou RH comme réponses de gestion des risques en matière de droits humains.

Ces réponses globales se formalisent par des engagements dans des chartes, des codes de conduites et des évaluations des filiales ou des suivis des risques via la conformité aux dispositifs éthiques ou reporting RSE globaux. Les mesures globales mentionnées sont majoritairement liées aux politiques diversité, égalité, handicap : au dialogue social ; à la lutte contre le harcèlement sexuel ; à la qualité de vie de travail etc.

Certaines entreprises mentionnent l'adaptation de ces réponses globales aux droits humains identifiés dans leur cartographie des risques. Elles décrivent des réponses explicites dédiées aux droits humains, qui vont plus loin que les démarches et engagements globaux mentionnés précédemment (cf encadré).



LES RÉPONSES DÉDIÉES AUX DROITS HUMAINS

Des politiques dédiées :

Près de 20 % des entreprises mentionnent une politique droits humains dédiée (déclinaison des grands engagements en enjeux saillants pour l'entreprise).

15 % mentionnent des formations spécifiques aux droits humains ou à un enjeu droit humain.

Une gouvernance dédiée : moins de 10 % mentionnent une gouvernance dédiée aux droits humains.

Des évaluations/audit de filiales avec une dimension explicite sur les droits humains : 17 % des entreprises évaluent ou auditent leurs filiales selon des référentiels droits humains dédiés.

5 % mentionnent des évaluations droits humains "préinvestissement".

Des réponses corrélées aux risques identifiés :

27 % des entreprises mentionnent des exemples de réponses opérationnelles pour gérer des risques identifiés soit au niveau d'une activité (les activités de financement des banques par exemple), soit sur des enjeux sectoriels (comme la liberté d'expression la sûreté, ou le travail forcé), soit via des exemples précis de gestion des risques à un niveau opérationnel (au niveau d'un pays ou d'un projet particulier).



TYPLOGIES DES INDICATEURS CHIFFRÉS RELATIFS AU DÉPLOIEMENT DE LA DÉMARCHE DE VIGILANCE DROITS HUMAINS :

- Nombre de cartographies droits humains déclinées / fiches pays
- Taux de couverture de la cartographie droits humains
- Taux de participation aux questionnaires éthiques
- Nombre de filiales évaluées : avec nombre de filiales et % d'effectifs / avec % effectifs couverts dont effectifs dans pays prioritaires
- Nombre de pays à risques ayant fait l'objet d'un contrôle interne avec % effectifs couverts
- Nombre d'auto-évaluation avec % effectifs couverts ou % entités et/ou nombre de filiales
- Nombre de sites les plus à risques analysés
- Nombre de sites soumis à des auto-évaluations et audits régulier des droits humains (classés par risque / couverture en % des effectifs)
- Respect de la politique par enjeu droits humains par % d'effectifs couverts
- Conformité des sites au questionnaire Droits humains
- Nombre de sites certifiés
- Nombre de filiales avec plans d'actions droits humains
- Nombre d'audits droits humains globaux ou sur des enjeux précis
- Taux de conformité des sites suite à des audits
- Indice de performance globale
- Nombre de non-conformités et types de non-conformité
- Nombre d'études d'impacts sur les projets industriels
- Nombre de due diligences éthiques avec un volet droits humains

PRATIQUES D'ENTREPRISES

LA CHARTE RELATIVE AUX DROITS HUMAINS DE LEGRAND

Courant 2017, Legrand a élaboré une charte relative aux Droits humains, inspirée des principes et normes préalablement détaillés. Cette charte a été approuvée par le Directeur Général. Elle traduit opérationnellement les engagements du Groupe à respecter les textes précités. Elle a vocation à informer toutes les parties prenantes internes et externes des principes et engagements que le Groupe se fixe et fixe à ses partenaires dans le cadre de ses activités.

En 2018, cette charte a fait l'objet d'un déploiement auprès des responsables de filiales et des responsables achats et ressources humaines locaux. Ce sont ainsi près de 140 personnes qui ont été sensibilisées aux thématiques couvertes par les Droits humains. En 2019, tous les pays ont réalisé une auto-évaluation du respect des droits fondamentaux au travail. Les pays ayant rempli le questionnaire d'autoévaluation couvrent 99,9 % de l'effectif.

Les questionnaires déployés ont permis d'identifier des sources de progrès sur des pratiques déjà existantes dans le Groupe mais insuffisamment déployées. Parmi les actions d'amélioration suivies, les principales ont pour thème :

- la sensibilisation à la non-discrimination ;
- l'amélioration des conditions d'emploi, le déploiement d'actions en faveur de la santé/sécurité ;
- la communication sur l'existence d'un dispositif d'alerte.

Ainsi, dans une démarche d'amélioration continue, des plans d'actions sont mis en place. ■

POLITIQUES DROITS HUMAINS ET CONTROLE INTERNE CHEZ SANOFI

Depuis 2015, trois politiques internes relatives à la liberté d'association, à l'interdiction du travail forcé et à l'interdiction du travail des enfants ont été validées et déployées. Elles visent à établir, au niveau opérationnel, des processus d'identification et de maîtrise des risques d'atteintes à ces droits. Elles rappellent les engagements de Sanofi qu'elles traduisent de manière opérationnelle pour les collaborateurs et demandent la mise en place de processus de diligence raisonnable. Ces politiques internes sont basées sur les conventions internationales de l'OIT, en particulier :

- Convention OIT n°87 et n°98 sur la liberté syndicale, la protection du droit syndical et le droit d'organisation et de négociation collective ;
- Convention OIT n°138 et n°182 sur le travail des enfants ;
- Convention OIT n°29 et n°105 sur le travail forcé.

Pour assurer le bon déploiement de ces politiques, des points de contrôles dédiés ont été intégrés au dispositif de contrôle interne de l'entreprise sur le respect de la liberté d'association et le droit à la négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé et l'abolition du travail des enfants.

Les principaux points de contrôle interne demandés aux entités (18 pays identifiés comme à risque sur les critères suivants : niveau du risque pays, nombre de salariés et présence d'activités de production ou de distribution, qui représentent 1/3 des effectifs de sanofi).

Travail des enfants

Principaux points de contrôle :

- > Non embauche d'enfants de moins de 15 ans ou de moins de 18 ans pour les travaux dangereux
- > Vérification des âges à l'embauche
- Evaluation de la "dangerosité" des emplois pour les jeunes travailleurs / respect des durées du travail de l'OIT

Travail forcé

Principaux points de contrôle :

- > Existence de contrats de travail écrits et transparents
- > Régularité des paiements des salaires
- > Transparence et lisibilité des méthodes de calcul, des bulletins de paie etc.
- > Non utilisation des heures supplémentaires pour un salaire décent
- > Pas de retenue de salaires, ni de frais de recrutement (y compris par les agences de recrutement)
- Pas de rétention des papiers d'identité

Durée du travail

Principaux points de contrôle :

- Respect des durées du travail fixées par l'OIT : hebdomadaire, quotidienne, heures supplémentaires, congés payés, congés de maternité

Liberté d'association

Principaux points de contrôle :

- > Absence de discrimination syndicale, ou de pratiques abusives contre les représentants des travailleurs
- Respect du droit à la négociation collective ■

LA MATRICE DES RISQUES DE SCHNEIDER ELECTRIC

Interview sur la cartographie des risques de Schneider Electric avec Guillaume Schoebel – Chargé du développement du plan de vigilance de Schneider Electric

Schneider Electric a développé en 2019 une matrice des risques spécifique au devoir de vigilance. Pourquoi une matrice spécifique ? Quelle a été la méthodologie ?

L'évaluation des risques dans le cadre du devoir de vigilance est un exercice nouveau pour les sociétés. Traditionnellement, les matrices évaluent les risques pour l'entreprise afin de la protéger, or ici le risque considéré est le risque que l'entreprise porte sur son écosystème, d'où la nécessité mettre en place une cartographie spécifique. Pour élaborer cette matrice, nous avons travaillé avec les experts internes de nos équipes Achats, Environnement, Compliance, Ressources Humaines etc. L'objectif de cette démarche est d'être plus granulaire dans l'évaluation des risques sur notre vaste écosystème (135 000 collaborateurs, 52 000 fournisseurs directs (rang un), et plusieurs millions de clients).

Afin d'être pertinent, pour chacune des natures de risques considérées, nous avons segmenté l'évaluation par type de sites: les sites Schneider, les sites de nos fournisseurs et ceux de nos sous-traitants. Nous avons ensuite subdivisé ces types de sites en fonction des activités qu'ils hébergent, ou bien des types de composants qui y sont fabriqués. Cette segmentation des sites permet ensuite une meilleure approche des actions à mettre en place afin de réduire les risques.

Quels sont vos principaux résultats, comment cela vous aide-t-il dans le déploiement de votre plan de vigilance ?

Cette approche granulaire a permis de mieux cerner les spécificités liées à des activités, des process de production ou bien à certaines géographies. Nous avons pu identifier, par exemple quels sujet de droits humains, ou de sécurité devaient faire l'objet d'une attention particulière chez nos fournisseurs pour certains pays ou géographies. Du coup, cela permet de définir des actions de mitigation plus précises et plus adaptées, et de réfléchir à comment accompagner nos fournisseurs et partenaires dans des démarches d'amélioration.

Quelle est la suite pour cette matrice des risques ?

Notre matrice des risques fait l'objet d'une amélioration continue. Une cartographie ne peut être figée dans le temps et doit être révisée régulièrement. Nous souhaitons affiner notre méthodologie, et

approfondir notre analyse dans certains domaines, comme par exemple les parties prenantes externes, ou bien les communautés locales. Nous travaillons également sur la transparence et le côté didactique de cet exercice : une entreprise industrielle avec des processus complexes, présente dans de nombreux pays, n'est pas un ensemble simple à expliquer à des parties prenantes externes. Nous essayons d'être plus transparents, tout en proposant une lecture claire et "facile" de notre plan.

Focus sur les systèmes d'alertes de Schneider

Schneider Electric possède 2 systèmes d'alerte: la Red Line pour les employés et la Green Line pour les parties prenantes externe (mis en place en 2018). Le traitement des alertes est soumis à un processus clair impliquant notamment un comité disciplinaire et chaque année, un rapport est présenté au comité d'Audit qui examine et valide les actions préventives et correctives à mener. Fin 2019, 560 alertes ont été reçues par la Red Line (+71 par rapport à 2018), 32 alertes ont été reçues pour la Green Line. ■

ESSILOR INTERNATIONAL – RENFORCER L'IDENTIFICATION ET LA PRÉVENTION DES RISQUES À TRAVERS UN PROGRAMME D'AUDIT INTERNE "DROITS HUMAINS" SPÉCIFIQUE

Depuis ses origines il y a plus de 170 ans, Essilor accorde une importance particulière au respect des droits humains et de l'environnement, ainsi qu'aux lois et réglementations applicables. Cela fait partie intégrante de sa culture et s'inscrit pleinement au cœur de ses Principes et Valeurs, et de sa mission, "améliorer la vision pour améliorer la vie".

Essilor exerce ses activités dans plus de 100 pays dans des contextes économiques et socio-culturels variés et à travers des métiers qui sont susceptibles de présenter des risques relatifs aux droits humains et à l'environnement. L'identification, l'évaluation et la gestion de ces risques est une priorité. Cette exigence s'est vue s'accroître ces dernières années dans un contexte de forte croissance : un environnement réglementaire et de marché en évolution permanente, le développement de nouvelles activités et l'implantation dans de nouveaux pays.

Afin de renforcer son approche, les directions de l'Audit Interne et du Développement Durable se sont associées pour créer en 2018 un programme d'audit spécifique "droits humains". L'objectif est d'évaluer le niveau de maturité des entités du Groupe sur le sujet et d'identifier les situations pouvant porter atteinte aux droits humains afin de mettre en place des actions correctives adéquates.

Ce programme s'appuie sur les résultats de la cartographie des risques réalisée en 2017 sur deux périmètres distincts : l'ensemble des opérations et activités industrielles du Groupe et la chaîne d'approvisionnement intégrant les fournisseurs et sous-traitants pour les achats directs et indirects de rang 1. Il est construit autour de 3 familles de risques prioritaires d'atteinte grave en matière de (i) droits humains et libertés fondamentales, (ii) la santé et la sécurité au travail, ainsi que (iii) l'environnement, pouvant résulter des activités d'Essilor, de celles de ses filiales, ainsi que des activités de ses fournisseurs et sous-traitants, et ce quelle que soit leur position dans la chaîne de valeur.

En 2018, les 5 premiers audits internes dits "pilotes" ont été menés en Angleterre, en Thaïlande (2), au Brésil et en Afrique du Sud, couvrant environ 10 % des effectifs du Groupe. Ils ont permis de préciser et de renforcer la méthodologie dudit programme d'audit. Depuis, chaque année, les directions de l'Audit Interne

et du Développement Durable travaillent ensemble pour établir un plan d'audit. Les sites sont sélectionnés sur la base de 4 critères principaux : les résultats de la cartographie des risques, la couverture géographique, les activités et le nombre d'employés. En 2019 et 2020, Essilor a déployé ce plan d'audit sur des entités couvrant près de 40% des effectifs.

Les résultats de ces audits, consignés dans les rapports de l'Audit Interne, sont suivis par les directions fonctionnelles concernées afin de s'assurer que les actions correctives soient mises en œuvre. ■

LES AUDITS DROITS HUMAINS CHEZ STMICROELECTRONICS

Le processus d'évaluation des sites de STMicroelectronics est basé sur la méthodologie RBA (Responsible Business Alliance) avec une approche en 3 étapes :

- Adoption du code RBA en complément du code de conduite de l'entreprise,
- Réponses au questionnaire d'auto-évaluation (QAE),
- Audit par une tierce partie certifiée.

En 2019, tous les sites principaux ont participé à la campagne annuelle d'auto-évaluation RBA, englobant 90% des employés. ■

SITES ST SOUMIS À DES QAE ET AUDITS RÉGULIERS DES DROITS DE L'HOMME (RBA) EN 2019

PAYS	PRINCIPAUX SITES ⁽¹⁾	% EFFECTIFS	AUTO-ÉVALUATION	AUDIT
Risque élevé				
China	Shenzen	10 %	✓	✓
Malaysia	Muar	9,1 %	✓	✓
Singapore	Ang Mo Kio	10,3 %	✓	✓
The Philippines	Calamba	5,8 %	✓	✓
Risque moyen				
Malta	Kirkop	4,0 %	✓	✓
Morocco	Bouskoura	6,1 %	✓	✓
Risque faible				
France	Crolles	8,6 %	✓	✓
	Grenoble ⁽²⁾	3,9 %	✓	✗
	Rousset	5,5 %	✓	✓
	Tours	2,6 %	✓	✓
India	Greater Noida ⁽²⁾	1,8 %	✓	✗
Italy	Agrate	10,3 %	✓	✓
	Castelletto ⁽²⁾	2,3 %	✓	✗
	Catania	9,6 %	✓	✓
	Marcianise	0,5 %	✓	✗
Couverture en %		90 %	100 % des principaux sites ⁽¹⁾	
Nombre de sites ayant fait l'objet d'évaluations et d'audits des droits de l'homme			15	11

(1) Sites de plus de 700 salariés et sites de production

(2) Centres de design

LES ATTENTES DES PARTIES PRENANTES

QU'ATTEND AMNESTY INTERNATIONAL FRANCE DES ENTREPRISES SOUMISES À LA LOI SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE

SABINE GAGNIER

*Chargée de plaidoyer RSE/Climat/devoir de vigilance
Amnesty International France*

En tant qu'ONG qui a fortement appelé à la mise en place de cette législation, nous attendons en priorité que les entreprises soumises à la loi s'y conforment. La première de nos attentes est que les entreprises publient un plan de vigilance. Cette année, 72 entreprises n'en ont pas publié, comme l'ont révélé le CCFD-Terre solidaire et Sherpa en juin dernier.

Ensuite, lorsqu'elles en publient un, certaines entreprises appliquent la loi avec un standard d'interprétation minimal. Et cela n'est pas suffisant pour la société civile et surtout pour les populations qui peuvent être impactées par les activités de ces entreprises, et qui ont besoin de transparence dans les informations transmises par celles-ci.

Comme les années précédentes, nos attentes portent sur la transparence, l'exhaustivité et la sincérité des informations. Les sociétés soumises à la loi ne doivent pas se contenter de dire qu'elles ont réalisé une cartographie des risques, par exemple. Elles doivent la publier, en faisant état de façon explicite et détaillée des risques et des atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement. Le plan devrait donner des listes précises de risques par type d'activités, produits et services, et indiquer les zones géographiques précises de ces risques. Par ailleurs, les risques doivent être ceux qui concernent les tiers et l'environnement, et pas seulement les risques pour l'entreprise elle-même, comme nous avons déjà pu le signaler dans nos publications.

De plus, nous insistons beaucoup sur la nécessité de la régularité et de la continuité de l'évaluation de la situation des filiales, des sous-traitants ou fournisseurs. La vigilance doit s'exercer tout au long de l'année et des mesures d'évaluation ponctuelles ne sont pas suffisantes pour répondre aux exigences légales. L'entreprise doit s'assurer du caractère efficace de ces mesures, et doit donc mettre en place une méthodologie et des moyens pour s'en assurer. Le compte-rendu de la mise en œuvre effective du plan est incontournable et crucial pour se conformer à la loi.

Enfin, afin de permettre une réponse adéquate et rapide aux inquiétudes, aux problèmes ou aux violations effectives, la société doit prévoir un mécanisme d'alerte performant et cohérent permettant la remontée des informations et la redevabilité. La participation des parties prenantes dans l'élaboration des mécanismes d'alerte et de signalement, ainsi que dans leur suivi, est obligatoire et essentielle. ■

LA VIGILANCE DANS LES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT EN MINÉRAIS UTILISÉS DANS LE CADRE DE LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

JEAN FRANCOIS & LUCIE CHATELAIN

Juriste chargé de projet & Juriste chargé de plaidoyer et de contentieux - Sherpa

Les changements requis pour répondre aux objectifs climatiques fixés dans l'accord de Paris¹ nécessitent une diminution de la consommation d'énergie, mais aussi le déploiement des énergies renouvelables et une nouvelle approche de la mobilité. Toutefois, le déploiement massif des énergies renouvelables et de la mobilité électrique nécessite la production de plus en plus intensive de panneaux solaires, d'éoliennes, de technologies de stockage de l'énergie, ou encore de systèmes de raccordement au réseau électrique, nécessitant des approvisionnements de plus en plus importants en certains minerais. Or, l'extraction et l'approvisionnement de ces minerais peuvent engendrer des atteintes à l'environnement et aux droits humains. Dans une étude publiée le 29 octobre, Sherpa a étudié les plans de vigilance de neuf sociétés et a analysé comment elles identifient et préviennent les atteintes aux droits humains et à l'environnement dans leur chaîne d'approvisionnement en minerais utilisés dans le cadre de la transition énergétique.

Il ressort notamment de cette étude que les plans de vigilance étudiés ne présentent pas de façon précise les risques propres aux activités des sociétés. Les risques identifiés sont en effet fréquemment présentés sous forme de catégorie, comme "les risques d'atteinte à l'environnement" par exemple, ou de risques généraux, comme "le risque de pollution", n'atteignant pas un niveau de précision suffisant et n'étant ainsi pas spécifiques aux activités des sociétés. Par conséquent, les mesures de vigilance censées découler des risques identifiés sont également imprécises. Les plans d'actions présentés par les sociétés reposent alors bien souvent sur la mise en œuvre supposée de "chartes éthiques", ou de "codes de conduite", dont les contenus ne sont pas justifiés comme étant des mesures de vigilance adaptées aux risques. Par ailleurs, le suivi et la mise en œuvre de la vigilance repose de manière importante dans les plans identifiés sur des systèmes d'audits et de certification, dont le contenu et la pertinence en tant que mesures de vigilance adaptées ne sont pas démontrés. D'autre part, les mesures correctives prises en conséquence de ces audits menés dans les chaînes de valeur devraient être présentées de façon précise dans les plans de vigilance, ce qui a également été identifié comme une lacune importante des plans étudiés. Enfin, on observe dans les plans de vigilance étudiés de nombreuses références à des éléments de reporting présentés dans la DPEF et vers laquelle de nombreux renvois sont opérés. Les sociétés semblent ainsi se reposer sur des outils et des mécanismes familiers et ne pas avoir développé de nouvelles pratiques qui pourraient être considérées comme des mesures de vigilance adaptées. En ce sens, le recours dans les plans de vigilance à de nombreux renvois vers la DPEF², exercice de reporting bien connu des entreprises, est révélateur de la confusion pour certaines entreprises entre vigilance et reporting. ■

1. L'accord de Paris prévoit que la température du globe ne doit pas augmenter de plus de 2°C par rapport aux niveaux préindustriels et prévoit de limiter l'élévation des températures à 1,5°C
2. C. Com., L225-102-1, III : "La déclaration peut renvoyer, le cas échéant, aux informations mentionnées dans le plan de vigilance prévu au I de l'article L. 225-102-4."



LA LOI SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE ET LA PROTECTION DES DÉFENSEURS : QUELLES RESPONSABILITÉS POUR LES ENTREPRISES MÈRES ET DONNEUSES D'ORDRE ?

MARIA ISABEL CUBIDES SANCHEZ

*chargée de programme mondialisation et droits humains
Fédération Internationale des Droits Humains*

De Hong Kong aux États-Unis, les défenseurs des droits humains sont à l'avant-garde du changement social et sont confrontés à des menaces et des risques importants pour ce faire. Qu'il s'agisse de défendre les libertés civiles et politiques ou de protéger l'environnement et de lutter contre le changement climatique, dans les pays du sud global ou dans les pays plus développés les défenseurs sont confrontés à des agressions physiques, campagnes de diffamation, menaces à la sécurité numérique, harcèlement judiciaire et attaques sexistes. Les menaces qui pèsent sur les défenseurs s'aggravent à l'échelle globale.

Dans le domaine des entreprises et des droits humains, le rôle des défenseurs est crucial pour protéger les terres et l'environnement, garantir des conditions de travail équitables et sûres, lutter contre la corruption, respecter les cultures et les droits autochtones et parvenir à un développement durable. Pourtant, un nombre important de menaces et attaques sont dirigées contre les défenseurs qui dénoncent les impacts négatifs des activités des entreprises sur les droits humains et l'environnement, souvent dans le cadre de grands projets de développement qui affectent l'accès à la terre et aux moyens de subsistance. Les espaces de participation civique et consultation dans ce contexte se réduisent de plus en plus, alors que la criminalisation des défenseurs des droits humains dans le contexte de projets industriels et d'extraction des ressources naturelles ne cesse d'augmenter, et devient un phénomène particulièrement préoccupant. Déjà en 2016 la FIDH rapportait que la criminalisation et le harcèlement des défenseurs des droits humains devenait une pratique de plus en plus courante en Amérique Latine.

Aujourd'hui il ne s'agit pas d'un phénomène isolé ou d'une pratique exclusive à une région. Comme l'a affirmé le rapporteur spécial sur la situation des défenseurs des droits "Alors que les défenseurs des droits de l'homme s'efforcent de mettre en lumière les violations des droits de l'homme et qu'ils apportent une contribution active aux changements positifs et durables, ils font face à un nombre croissant d'agressions de la part des États et des acteurs commerciaux." Depuis 2015, 2448 attaques ont été signalées contre des défenseurs des droits de l'homme travaillant sur les entreprises et les droits de l'homme.

Des inquiétudes émergent quant au rôle des entreprises dans les attaques contre les défenseurs des droits de l'homme ou dans l'absence de mesures prises contre ces attaques. Des questions sont également soulevées sur le rôle des entreprises dans la protection des défenseurs des droits de l'homme et de l'espace civique. La loi sur le Devoir de Vigilance offre à ces sujets des outils et des opportunités aux entreprises mères et donneuses d'ordre pour prévenir les risques de menaces et attaques contre les défens-

eurs dans leurs opérations et chaînes de valeur, ainsi d'adresser et réparer les impacts négatifs de leurs opérations sur la vie et la sécurité des défenseurs.

Quelle est l'importance et le rôle des défenseurs dans la Loi sur le devoir de vigilance ?

Les défenseurs des droits humains doivent avant tout être identifiés comme des parties prenantes potentiellement impactées par l'activité de la société. Souvent regardés comme des acteurs "hostiles" aux activités des entreprises, les défenseurs doivent être aussi regardés comme des canaux privilégiés pour identifier des alertes des impacts négatifs actuels ou potentiels dérivés de l'activité des entreprises. Ils doivent être intégrés au processus de vigilance.

Qu'est-ce que cela veut dire concrètement ?

D'abord, si le plan de vigilance "a vocation à être élaboré en association avec les parties prenantes de la société", les défenseurs doivent en faire partie. Ainsi, la cartographie des parties prenantes doit identifier les défenseurs – qu'il s'agisse d'organisations, de membres des communautés locales, d'associations – dans les territoires où l'entreprise, ses filiales, sous-traitants ou fournisseurs opèrent. Il ne s'agit pas ici de rechercher les acteurs globaux qui participe à la défense des droits, pour recueillir leur avis et aval sur les politiques internes de l'entreprise. Il doit s'agir avant tout d'identifier les défenseurs qui agissent directement sur le terrain.

Mais pour que ces défenseurs, une fois identifiés puissent jouer un rôle dans la mise en œuvre, il faut ouvrir des espaces qui permettent de soutenir un dialogue substantiel y compris avec les défenseurs qui soulèvent des réserves ou des oppositions. Comme l'affirment les Principes Directeurs de Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme, l'évaluation des risques doit "comprendre de véritables consultations avec des groupes et autres acteurs concernés susceptibles d'être touchés, et ce en fonction de la taille de l'entreprise et de la nature et du cadre de l'activité."

Comment s'assurer de véritables espaces de consultation ?

Les entreprises doivent veiller à partager de l'information claire, accessible et complète sur leurs activités, ce partage doit se faire suffisamment en avance pour permettre une bonne diffusion et analyse de la part des communautés. Lorsqu'il s'agit des consultations pour recueillir le consentement libre et éclairé des communautés elles doivent se tenir dans le respect de la loi et en présence des instances formelles de représentation des communautés, telle que les défenseurs de droits ou autres institutions dont le rôle est la promotion et l'exercice des droits humains. Elles doivent se tenir avant la prise de décisions pour lesquelles les espaces de participation sont ouverts afin de permettre une prise en compte effective des commentaires, préoccupations et apports soumis. Enfin elles ne doivent pas résulter dans la mise en danger de la vie et la sécurité de ceux et celles qui expriment des points de vue contraires à celui des entreprises.

Comme le précise le commentaire du Principe Directeur 18 "les entreprises devraient s'efforcer de comprendre les préoccupations des parties prenantes susceptibles d'être concernées en les consultant directement de telle manière que soient pris en compte la langue et les autres obstacles potentiels à un dialogue fructueux. Lorsqu'il n'est pas possible de mener de telles consultations, les entreprises devraient envisager d'autres possibilités raisonnables comme consulter des experts indépendants crédibles, y compris des défenseurs des droits de l'homme et autres représentants de la société civile". Il est important que dans ce processus, les défenseurs soient identifiés par les communautés affectés elles-mêmes et non pas choisis par les entreprises, qui peuvent avoir une tendance à favoriser la participation de celles et ceux qui sont plus favorables par rapport aux plus critiques. De même, les entreprises ne doivent pas offrir des bénéfices à ceux et celles qui participent à ces espaces pour neutraliser leur opposition au projet. Enfin, une spéciale attention doit être portée sur les éventuelles menaces ou pression que les défenseurs peuvent subir par d'autres acteurs communautaires, gouvernementaux ou autres acteurs informels.

Les mécanismes d'alerte doivent-ils être ouverts aux défenseurs des droits humains ?

Il est essentiel que les entreprises prennent conscience de la gravité de ces attaques qui, en plus d'atteintes à la vie ou à la sécurité des personnes, limitent la liberté d'expression en instaurant un climat de peur au sein des communautés. Les entreprises peuvent être perçues comme complices de ces attaques par leurs actions et leurs omissions et peuvent même se retrouver judiciairement impliquées. Dans ce contexte, et sans vouloir remplacer les recours judiciaires, la mise en œuvre des mécanismes d'alerte ouverts et adaptés à la réalité des défenseurs est un outil essentiel pour le respect effectif du devoir de vigilance.

Le périmètre du mécanisme d'alerte, doit, selon la loi, permettre d'adresser la réalisation des risques au regard des droits humains, de l'environnement, de la santé et de la sécurité. En conséquence, le mécanisme d'alerte et de recueil des signalements doit être disponible, au minimum à tous les individus faisant partie du périmètre des parties prenantes potentiellement impactées si se risques venaient à se matérialiser. Il doit donc être disponible non-seulement les salariés des filiales, sous-traitants et fournisseurs, mais aussi et avant tout aux communautés locales directement impactées par une activité et les défenseurs qui travaillent à leurs côtés. C'est une condition pour son efficacité.

Quelles conditions doivent être remplies pour que les mécanismes d'alerte puissent être utiles aux défenseurs des droits humains ?

Il est nécessaire de reconnaître que les risques liés à la vie, l'intégrité et la sécurité des défenseurs demandent parfois l'adaptation des mécanismes d'alerte : pour assurer l'anonymat des plaintes, garantir l'indépendance du mécanisme en charge de traiter les alertes, mener des vérifications et enquêtes indépendantes et transparentes dans des délais courts lorsque des signalements sont faits, permettre la fourniture des résultats de telles enquêtes,

envisager la possibilité pour les parties impliqués de soumettre des documents à l'appui des allégations, informer l'auteur de l'alerte du suivi du signalement et des avancées de la procédure, et prévoir des mesures claires pour y remédier, y compris par la révision de la cartographie des risques et les mesures de prévention et atténuation. Sans ces garanties de sécurité, indépendance et efficacité des telles mécanismes risquent de ne pas s'avérer efficaces. Enfin, les entreprises doivent rendre compte des alertes ou des plaintes qu'elles ont reçues, et expliquer comment elles ont été résolues, afin de mesurer leur efficacité.

Dans le contexte actuel, l'absence de signalements quant aux atteintes à la vie, l'intégrité et la sécurité des défenseurs doit constituer pour les entreprises une alerte quant à l'inefficacité des mécanismes en place, plutôt qu'une assurance du bon déroulement des activités sur le terrain. Il est donc clé que les mécanismes donnent toutes les assurances possibles contre les représailles, y compris les poursuites-bâillons, les sanctions disciplinaires, la discrimination, entre autres.

Pour le moment nous ne connaissons pas d'exemple d'un mécanisme qui ait eu un fonctionnement adéquat à ce sujet, les entreprises doivent encore s'efforcer pour avancer dans ce domaine et décliner leurs outils en fonction des demandes et situations locales, notamment pour assurer son caractère adaptable et accessible. Ainsi que d'accompagner des telles mécanismes d'une prise en compte transversal du rôle et de la situation des défenseurs.

L'adoption d'une politique droits humains qui réfère explicitement la question des défenseurs est-elle suffisante ?

Une politique droits humains qui traite explicitement des défenseurs est sans doute un outil important. Cependant il est loin d'être suffisant à adresser une problématique aussi complexe que celle de la situation des défenseurs des droits. Une telle politique doit se traduire par des actions et mécanismes opérationnels qui se déclinent sur le terrain.

Toute entreprise peut se voir confronter à des situations dans lesquelles la vie des défenseurs est menacé. Toute entreprise fait face au risque croissant de voir ses employés, représentants, ou partenaires commerciaux signaler des comportements inadéquats vis-à-vis des défenseurs, au risque de retrouver des acteurs gouvernementaux, civils ou armés qui mettent en péril la sécurité des défenseurs. Dans ces contextes, les entreprises qui se contentent de rappeler leurs valeurs consacrées dans les politiques sont loin de remplir leur devoir de vigilance. Celles qui accepteront que ces risques peuvent se réaliser, traiteront les signalements et s'efforceront sincèrement d'y remédier seront plus proches de contribuer à l'amélioration de la situation des défenseurs.

Dans la mise en œuvre de la loi, quelle est le devoir de vigilance des entreprises notamment lorsqu'elles opèrent dans des contextes répressifs ?

Pour briser le cycle de défiance qu'existe généralement entre les défenseurs des droits, notamment lors qu'ils subissent des pressions et les entreprises, il est impératif que les sociétés s'en-

gagent de façon proactive dans la défense des garanties nécessaires à la création d'un environnement propice à la défense des droits fondamentaux.

Dans tous les contextes où elles opèrent elles doivent évaluer les risques pour les défenseurs, cela comprend, l'existence des lois qui limitent l'accès aux informations, la liberté d'expression et association, ainsi que des pratiques des autorités qui limitent la capacité d'agir des défenseurs. Lorsque des telles lois ou pratiques existent les entreprises doivent s'efforcer pour dénoncer ces lois et pratiques auprès des autorités et s'assurer de mettre en place des mécanismes pour contrer les effets négatifs qu'elles peuvent avoir sur leur capacité de consulter avec les parties prenantes, y compris les défenseurs.

Lorsque des garanties ne peuvent être apportées elles doivent cesser les activités ayant pour effet de porter atteinte à la liberté d'expression ou les rendant complices de telles violations. Cela implique par exemple de ne pas initier ou refuser de poursuivre leurs activités lorsqu'une consultation préalable, libre et éclairée ne peut pas être assurée, ou de suspendre toute activité lorsque la vie et la sécurité des défenseurs est en danger. Par ailleurs les entreprises doivent s'abstenir et assurer que leurs filiales, fournisseurs et sous-traitants s'abstiennent de poursuivre les défenseurs des droits humains par le biais de poursuites-bâillons, n'ayant pas d'autre objectif que de dissuader les défenseurs d'exercer leur liberté d'expression. Elles peuvent exercer leur influence en faveur des organisations et des défenseurs des droits lorsqu'ils sont menacés et les défendre contre la répression exercée par exemple par des gouvernements. Ces libertés devraient faire l'objet d'une attention toute particulière de la part des sociétés du secteur des technologies de l'information et de la communication.

Dans le même sens, lorsque les entreprises opèrent dans des contextes de conflit elles doivent effectuer une vigilance renforcée. Lorsque la vie des défenseurs est en danger, l'action appropriée dans ces contextes peut consister à s'abstenir ou à cesser certaines opérations ou relations d'affaires dans des circonstances où la vigilance ne peut garantir le respect des droits de l'homme et des règles du droit international humanitaire. ■



INDUSTRIE TEXTILE : VERS UN NOUVEAU MODÈLE ÉCONOMIQUE POUR ENRAYER LES VIOLATIONS DES DROITS HUMAINS AU TRAVAIL

NAYLA AJALTOUNI

Déléguée générale, Collectif Éthique sur l'étiquette

Dans les pays en développement, l'industrie du textile est une importante source d'emplois. Si elle a permis de sortir de l'extrême pauvreté plusieurs millions de travailleurs et de travailleuses – les femmes constituent 85 % de la main-d'œuvre mondiale du secteur –, ces derniers sont venus grossir les rangs des travailleurs pauvres à travers le monde. L'extension des chaînes de valeur encouragée par la mondialisation libérale, l'externalisation pratiquée par les multinationales à la recherche des plus bas coûts de production, l'absence de régulation et la trop grande confiance dans l'action volontaire des entreprises ont aussi conduit à la persistance de violations systémiques des droits fondamentaux au travail. Au niveau national comme international, poussées par les consommateurs et la société civile, des législations contraignantes voient cependant le jour et devraient, à terme, être la condition à l'émergence d'une industrie responsable.

Cette évolution est indispensable car le déploiement de la sous-traitance dans le textile s'est traduit par une dégradation massive des conditions de travail et une stagnation des salaires dans les pays de production. La fin des Accords multifibres, en 2005¹, a achevé de libéraliser le secteur et a accéléré la mise en concurrence des travailleurs et le *dumping* social. Ce sont les droits humains au travail, encadrés en particulier par les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), qui sont les plus souvent bafoués.

VIOLATIONS GÉNÉRALISÉES DES DROITS HUMAINS AU TRAVAIL

L'effondrement du Rana Plaza² en 2013 au Bangladesh est emblématique des promesses trahies de l'industrie textile. Disposant d'une main-d'œuvre à très faible coût et d'une grande capacité de production, le pays s'impose dans les années 2000 comme le nouvel eldorado des donneurs d'ordres internationaux³ : le salaire minimal du secteur y est, encore aujourd'hui, un des plus bas au monde (80 dollars mensuels). Le drame du Rana Plaza interroge la pertinence des modèles de développement car, au lieu d'investir dans une industrie créatrice d'emplois rémunérateurs, le Bangladesh, encouragé par des accords de libre-échange bilatéraux, a fondé son avantage comparatif sur le coût de sa main-d'œuvre : si, en 2012, l'industrie textile représentait 45 % de l'emploi industriel, elle ne contribuait qu'à hauteur de 5 % au revenu national du pays. Ce modèle montre les limites de l'hyperspécialisation, encouragée par la mondialisation libérale, de pays dans des secteurs à faible valeur ajoutée, tournés vers l'exportation.

La persistance de violations massives des droits humains au travail dans les pays de sous-traitance textile montre l'échec des politiques de responsabilité sociale des entreprises (RSE). Le

drame du Rana Plaza survient en effet près de vingt ans après la généralisation des codes de conduite et des audits sociaux, à la suite du scandale Nike en 1996⁴. Les codes de conduite des grands donneurs d'ordre internationaux, non contraignants, font en général peser le risque et la responsabilité sur le tiers, fournisseur ou sous-traitant. En refusant de toucher au modèle économique du secteur – pression sur les coûts et les délais, flux tendus, volumes, etc. –, très lucratif, les initiatives volontaires de RSE ne se sont ainsi traduites que par des améliorations mineures.

De plus, les salaires de pauvreté sont la norme dans les pays de production, bien en deçà du salaire vital – qui permet au travailleur de subvenir à ses besoins fondamentaux et à ceux de sa famille (logement, santé, nourriture, éducation, transport, épargne, etc.). Selon le Fair Wage Network, quel que soit l'indicateur de salaire vital choisi, les salaires minimaux dans les pays de production textile sont inférieurs de deux à cinq fois au salaire vital. Les salaires de pauvreté sont intrinsèquement liés au modèle économique actuel de l'industrie textile, qui repose sur la production de collections à bas prix constamment renouvelées – la fast fashion –, donc à faible coût de production.

L'actualité nous rappelle sans cesse les violations des droits des travailleurs qui existent dans le secteur. En 2019, le think tank Australian Strategy Policy Institute (ASPI) dévoilait ainsi dans le rapport⁵ Uyghours for Sale l'existence de travailleurs forcés ouïghours produisant en Chine des vêtements pour des enseignes majeures du marché occidental. La pandémie de Covid-19 a, en outre, rappelé l'extrême vulnérabilité des ouvrières et ouvriers de l'industrie textile : en Asie, plusieurs millions d'entre eux⁶, privés de salaires suite à l'annulation de commandes, se trouvent au seuil de la famine.

Dès lors, la capacité du secteur textile à participer à l'émancipation des populations des pays en développement est légitimement remise en question. Et il est essentiel aujourd'hui de le doter de règles contraignantes pour permettre l'émergence d'une industrie responsable.

UN CADRE CONTRAIGNANT POUR CHANGER DE MODÈLE

Face à l'insuffisance des mesures volontaires pour prévenir les atteintes aux droits fondamentaux et à l'environnement, la nécessité de régulations contraignantes tend à faire consensus. Toutefois, nombre d'acteurs économiques y résistent encore.

L'absence de responsabilité juridique existant entre le donneur d'ordre et sa chaîne de sous-traitance est, dans ce contexte, une aberration⁷. La loi française relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, adoptée en mars 2017, apporte une première réponse à cette défaillance. Elle s'appuie sur les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Adoptés en 2011, ceux-ci établissent la responsabilité des États à protéger les populations des atteintes liées aux activités économiques, et celle des entreprises à respecter les droits fondamentaux. Surtout, ils reconnaissent aux multinationales une obligation de vigilance sur l'ensemble de leurs relations d'affaires.

Ainsi, la loi française impose désormais aux grandes entreprises présentes en France⁸ d'identifier et de prévenir les atteintes aux droits humains et à l'environnement résultant de leurs activités, mais aussi de celles de leurs filiales, sous-traitants et fournisseurs. Pour notre association, collectif Éthique sur l'étiquette (ESE), la mise en œuvre de leurs obligations dans le cadre de la loi sur le devoir de vigilance devrait d'ailleurs constituer une condition à tout soutien financier public aux entreprises concernées.

POUR QUE L'INDUSTRIE DU TEXTILE CONTRIBUE AU DÉVELOPPEMENT DES PAYS

Sur la base de ce nouveau cadre international et national, le collectif ESE a formulé un ensemble de recommandations destinées aux multinationales⁹. Elles doivent mettre fin à l'opacité entretenue sur les chaînes de valeur, qui encourage les mauvaises pratiques et ne permet pas au consommateur de faire des choix éclairés. Il faut au moins fournir une information claire et détaillée sur le niveau des salaires pratiqué, la durée hebdomadaire travaillée, les heures supplémentaires, la présence d'organisations syndicales. Ces informations doivent concerner l'entreprise et l'ensemble de ses fournisseurs et sous-traitants.

Par ailleurs, les multinationales doivent mettre en œuvre leur devoir de vigilance, des procédures visant à identifier, prévenir et remédier aux atteintes aux droits fondamentaux et à l'environnement sur l'ensemble de leur chaîne de valeur. Elles doivent publier une cartographie exhaustive des risques, pays par pays. La sous-traitance en cascade et les salaires de pauvreté font partie de l'habillement - ils doivent être identifiés.

Aucune entreprise ne peut prétendre assurer son devoir de vigilance sans identifier de quelle manière son modèle permet, encourage ou tire profit des situations de moins-disant social dans les pays où elle opère.

Une question cruciale : les multinationales doivent assurer le droit à un salaire vital aux ouvrières et ouvriers de l'habillement, en cessant les pratiques d'achat conduisant à une pression sur les salaires. Elles doivent fixer leurs prix en se basant sur le salaire vital, qui peut être déterminé à partir d'un indicateur crédible et transparent, comme celui développé par l'Asia Floor Wage Alliance¹⁰ et encourager les négociations tripartites permettant l'augmentation des salaires dans les pays de production. Plus largement, c'est le modèle économique reposant sur la fast fashion qu'il faut enrayer.

Elles doivent enfin permettre le respect de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective : l'expérience montre que les mécanismes de surveillance les plus efficaces sont ceux qui incluent les représentants des travailleurs. Les accords internationaux et les accords sectoriels, comme celui signé en 2013 sur la sécurité des usines au Bangladesh¹¹, sont des outils d'amélioration des droits. Les donneurs d'ordre doivent user de leur influence pour exiger l'exercice de ces droits chez leurs fournisseurs et sous-traitants, ou privilégier ceux dans lesquels existent des syndicats indépendants.

C'est aux niveaux européen, à travers une directive sur le devoir de vigilance, et international, à travers le traité sur les multinationales et les droits humains en négociation depuis 2014 au sein des Nations unies, que se discute désormais l'élaboration de normes responsabilisant les acteurs économiques. Plutôt que d'en entraver le développement, ces derniers ont tout intérêt à soutenir les initiatives visant à encadrer la mondialisation, au risque de se trouver à contre-courant d'une prise de conscience internationale.

Afin qu'elle puisse se traduire par une élévation du niveau de vie des populations les plus vulnérables, une transformation radicale de l'industrie est nécessaire. Au-delà du devoir de vigilance, il faut remettre en cause les modèles fondés sur le couple faible coût/gros volumes, qui conduisent, pour privilégier la performance financière, à la généralisation des violations des normes internationales du travail et des atteintes à l'environnement.

Aujourd'hui synonyme d'impacts sociaux et environnementaux considérables, l'industrie du textile peut pourtant, comme le montrent de nombreuses initiatives, aussi être le creuset de modèles alternatifs et de pratiques exemplaires. Les consommateurs ne s'y sont pas trompés, ils se détournent de plus en plus des enseignes dont les modèles ont un impact trop important sur l'homme et l'environnement, pour encourager celles aux pratiques responsables.

-
1. Mis en place par le GATT, les Accords régissaient le commerce mondial du textile par le biais de quotas d'importations.
 2. Cet immeuble de la banlieue de Dacca, qui hébergeait des ateliers textiles, s'effondra le 24 avril 2013, causant la mort de 1138 ouvrières du textile. De grandes enseignes internationales y sous-traitaient leur production.
 3. Un donneur d'ordre est une entreprise ou une entité économique qui place des commandes auprès de sous-traitants.
 4. Dans une enquête de 1996, *Life Magazine* dévoilait le travail d'enfants pakistanais pour la marque Nike, payés quelques cents de l'heure.
 5. <https://www.aspi.org.au/report/uyghurs-sale>
 6. Il est difficile d'avoir une estimation chiffrée au niveau mondial, mais plusieurs ONG ont documenté ce fait : <https://www.workersrights.org/issues/covid-19/> ; <https://cleanclothes.org/news/2020/livre-blog-on-how-the-coronavirus-influences-workers-in-supply-chains>
 7. https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/frontlines_scandal_fr.pdf
 8. <https://ethique-sur-etiquette.org/Devoir-de-vigilance-des-multinationales>
 9. Voici le rapport : https://ethique-sur-etiquette.org/IMG/pdf/etude_devoir_de_vigilance_annee_1-2.pdf
 10. <https://asia.floorwage.org>
 11. <https://bangladeshaccord.org/>



IDENTIFICATION, PRIORISATION ET GESTION DES RISQUES LIÉS AUX FOURNISSEURS

CHIFFRES CLES

90 %

des entreprises mentionnent avoir établi une cartographie des risques achats à l'occasion du plan de vigilance du Groupe, dont la moitié mentionne un ou plusieurs risques identifiés.



L'IDENTIFICATION ET LA PRIORISATION DES RISQUES

Les éléments méthodologiques les plus mentionnés par les entreprises sont l'évaluation par catégorie d'achats du risque RSE lié au produit ou service acheté (selon le secteur activités, les composants/processus utilisés, la main d'œuvre...) combiné au risque pays de fabrication ou de provenance.

Les catégories d'achats ou chaînes d'approvisionnement les plus citées (perspective transectorielle) sont :

- Filières agricoles / textile (vêtements de travail),
- Minerais et matières premières,
- Immobilier qui comprend gros travaux, construction, facility management,
- Produits chimiques/ménagers,
- Machines ou équipements industriels,
- Equipements et services IT,
- Transport, distribution, logistique.



27% ENTREPRISES DONNENT DES INFORMATIONS CHIFFRÉES SUR LES RÉSULTATS DE LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES :

- Nombre ou % de fournisseurs à risques
- % de fournisseurs dans des pays à risque
- % des dépenses ou volume d'achats des catégories de fournisseurs à risques

CHIFFRES CLES

La quasi-totalité des entreprises mentionnent des politiques achats responsables, des codes de conduites/ chartes qui demandent des engagements RSE aux fournisseurs, le plus souvent contractualisés.

Les autres mesures mentionnées sont liées :

A l'évaluation des fournisseurs :

Près de 60 %

mentionnent des mesures précontractuelles (analyse, critères dans les appels d'offres/référencement)

85 %

des entreprises mentionnent des évaluations pendant la relation

Audits de fournisseurs :

Plus de 60 %

des entreprises mentionnent des audits de fournisseurs

Près de 50%

entreprises mentionnent une approche tournée vers les risques avec :

- l'adaptation de ces mesures aux résultats de la cartographie des risques : les différents leviers d'actions tout au long du processus achats (pré-évaluation, contrat, évaluation pendant l'exécution des prestations, audits) sont modulés en fonction en fonction de l'évaluation du risque liée à la catégorie d'achats ou fournisseurs.

- des réponses explicites dédiées à des enjeux à risques identifiés (cf encadré).



LES RÉPONSES EXPLICITES CORRÉLÉES AUX RISQUES IDENTIFIÉS :

- **Participation à des initiatives sectorielles** (28 % des entreprises, les plus citées sont : ICS, AIM progress, RMI, MICA initiative & RBA) ;
- **Mesures de gestion spécifiques à certaines chaînes d'approvisionnement** (notamment agricole, textile ou minerais).

Indicateurs associés : près de 14 % entreprises donnent des indicateurs liés à la gestion spécifique de certaines filières d'approvisionnement responsable ou types de produits.



TYPOLOGIES DES INDICATEURS CHIFFRÉS RELATIFS AU DÉPLOIEMENT DES DÉMARCHES FOURNISSEURS

Evaluation des fournisseurs :

- Pourcentage de fournisseurs faisant l'objet d'analyses précontractuelles
- Couverture des évaluations de fournisseurs (nombre ou %) / couverture en termes de dépenses/volumes d'achats / couverture en termes de fournisseurs "stratégiques, significatifs, critiques"
- % de fournisseurs "à risques" évalués
- Indicateurs liés à la performance des fournisseurs évalués (souvent score moyen des évaluations, mais aussi pratiques des fournisseurs, évolution des notes...)

Audits des fournisseurs :

- Couverture des audits : nombre ou % d'audits des fournisseurs à risque (ou stratégiques), fournisseurs dans pays à risques etc.
- Indicateurs liés au suivi des audits / résultats des audits (note globale) / nombre de conformités par enjeu, gravité...
- Nombre de déréférencement ou de rupture contractuelle

PRATIQUES D'ENTREPRISES

RISQUES LIÉS À LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT DE NAVAL GROUP

Naval Group a élaboré en 2018 une cartographie des risques RSE intégrant les risques RSE liés à sa supply chain. Cette cartographie, mise à jour annuellement, permet d'évaluer les risques environnementaux,

sociaux, éthiques de chacune des natures d'achats du groupe, en intégrant des éléments liés aux données achats : le volume d'affaires et la localisation géographique des fournisseurs. L'ensemble de ces informations est évalué par un prestataire externe, puis pondéré par Naval Group en fonction de la criticité de la nature d'achats.

La cartographie des risques RSE met ainsi en lumière les natures d'achats les plus risquées sous l'angle RSE et par conséquent permet de prioriser les actions à mener avec les fournisseurs de Naval Group. ■

CATÉGORIE D'ACHATS	SYSTÈMES DE STOCKAGE D'ÉNERGIE (HORS ACCUMULATEURS STANDARD)	MATÉRIELS PYROTECHNIQUES (POUDRE, EXPLOSIF, ...)	PEINTURE MARINE
FAMILLE DE RISQUE	Consommation d'énergie, fin de vie du produit	Santé et sécurité des employés, pratique environnementale des fournisseurs, gestion des déchets	Gestion des déchets, matières premières, pratique environnementale des fournisseurs
PROCÉDURES D'ATTÉNUATION	<ul style="list-style-type: none"> Code de conduite fournisseur rappelant l'obligation de se conformer au code éthique et au code de conduite compliance de Naval Group, (voir 3.2.5.) Début d'internationalisation du référentiel obligatoire d'exigences internes avec la prise en compte des relations avec les sous-traitants locaux. Formations d'accueil sur site à destination des sous-traitants au sein du groupe via un module d'e-learning disponible en 7 langues et déployées dans toutes les entités du groupe. 		
PROCÉDURES D'ÉVALUATION	<ul style="list-style-type: none"> Évaluations par un cabinet externe indépendant des fournisseurs des catégories d'achats identifiées comme les plus à risque, représentant 3% du volume d'achats. Une évaluation est considérée insuffisante lorsque le score obtenu par le fournisseur est inférieur à la moyenne des entreprises considérées similaires (activité, taille, localisation). 		
GOUVERNANCE	<ul style="list-style-type: none"> Le résultat des évaluations est suivi par le comité des risques fournisseurs présidé par le directeur des achats et est intégré au plan d'action et de mitigation des risques fournisseurs. En cas d'évaluation RSE insuffisante, un plan d'action est mis en place lors des comités de pilotage qui ont lieu individuellement avec l'ensemble des fournisseurs chaque année. Le bon déroulement du plan d'action fait l'objet d'un suivi régulier. 		
KPI	<ul style="list-style-type: none"> Note moyenne Naval Group : 49.7/100 Nombre d'entreprises ayant eu un résultat d'évaluation insuffisant en 2019 : 0 Nombre de plans d'action mis en place en 2019 : 0 		

CARTOGRAPHIE ET GESTION DES FOURNISSEURS "À RISQUE" CHEZ LEGRAND

Depuis 2014, Legrand mène une démarche approfondie d'évaluation et d'accompagnement des fournisseurs sur des aspects RSE. Sur la période 2014-2018, l'approche centrée sur les risques s'est intéressée principalement aux fournisseurs utilisant des produits chimiques (par exemple la sous-traitance de traitement de surface, les fabricants de batteries) et d'autre part, aux fournisseurs basés dans des pays exposés à des risques RSE, notamment sociaux, et dépendants économiquement de Legrand. Au total, 200 fournisseurs avaient ainsi été impliqués.

En 2018, une nouvelle cartographie des risques a été effectuée avec le support d'Ecovadis, expert de l'évaluation des pratiques RSE dans la chaîne d'approvisionnement, ce qui a permis d'identifier certaines catégories d'achats comme étant "à priori" à risque, compte tenu des critères suivants :

- risque RSE de la catégorie d'achats, prenant en compte les risques environnementaux, sociaux, éthiques et ceux liés à la chaîne d'approvisionnement (70% du risque RSE global) ;
- risque achats, prenant en compte notamment le volume d'achats et l'exposition de la marque (30% du risque RSE global).

21 catégories d'achats à traiter en priorité ont ainsi été ciblées pour la période 2019-2021 en complément des 5 identifiées lors de la précédente feuille de route RSE (2014-2018). Pour ces 21 catégories, une priorisation en fonction du montant d'achat a permis d'identifier un nouveau groupe d'environ 500 fournisseurs à impliquer dans la démarche sur la période 2019-2021.

Les fournisseurs détectés grâce à la cartographie des risques sont appelés "fournisseurs sensibles" et suivent systématiquement le dispositif de gestion du risque suivant :

- Un audit documentaire aboutissant à la "scorecard RSE" : il prend la forme d'un questionnaire détaillé concernant 4 axes clés :
 - > Le respect des droits humains et des libertés fondamentales (incluant le respect des 8 conventions fondamentales de l'OIT) ;
 - > la santé et la sécurité des collaborateurs ;
 - > la gestion des questions environnementales ;
 - > la démarche d'achats responsables du fournisseur (notamment l'identification de ses propres fournisseurs à risques RSE).

Des documents de preuve sont requis pour illustrer les réponses et un système de points permet d'apprécier le niveau RSE du fournisseur (conforme, à risque ou critique), formalisé par une "scorecard RSE". Pour les fournisseurs identifiés "à risque" et "critique" un plan d'amélioration doit être mis en place.

- Un audit sur site : il est organisé à la suite de l'audit documentaire, la plupart du temps par un binôme acheteur et expert QSE (Qualité/Sécurité/Environnement)

En 2019, 72 audits RSE sur les sites des fournisseurs ont été réalisés.

- Un plan d'action formalisé : il est constitué et partagé avec les fournisseurs si des écarts par rapport aux standards Legrand sont constatés.
- Un suivi centralisé : l'avancement des plans d'actions et les situations critiques sont partagés périodiquement entre les responsables achats des pays et la responsable achats durables du Groupe.
- Un reporting : une revue trimestrielle est réalisée en Comité de Direction achats et en Comité de pilotage RSE achats, des données sont également partagées semestriellement avec le Comité des Risques du groupe.

Lorsque le fournisseur ne s'engage pas dans une démarche de progrès, une exclusion progressive du portefeuille fournisseurs peut être actée. ■

LA DÉMARCHE DE VIGILANCE DE LA POSTE

"Le Groupe La Poste s'est engagée, depuis longtemps, dans une démarche de conformité et de vigilance sur les risques.

En application de son plan de vigilance, le Groupe La Poste a mis en œuvre plusieurs actions en se basant sur les résultats d'une cartographie des risques correspondants à ses activités. Il a développé des mesures d'amplification et de contrôle de ses actions visant à prévenir, sur l'ensemble de sa chaîne de valeurs, toute atteinte grave aux libertés fondamentales, aux droits humains, à la santé et à la sécurité des personnes ainsi qu'à l'environnement.

A ce titre, La Poste a continué à développer des politiques internes pragmatiques et volontaristes de sécurisation des personnes et de respect des droits humains et s'attache à tenir compte, au quotidien, des enjeux environnementaux dans la mise en œuvre de ses prestations.

Afin de bien faire comprendre la portée du devoir de vigilance, une communication spécifique a été faite aux fournisseurs et un mode opératoire a été produit à destination des acheteurs"

En complément, La Poste a bâti un système d'achat vigilant, de bout en bout de la relation contractuelle qui prévoit un dispositif de prévention (notamment sensibilisation, veille), d'atténuation des risques, d'évaluation, d'alerte et d'aide à la prise en compte de ces enjeux par l'ensemble de ses fournisseurs et sous-traitants.

En ce sens, La Poste a notamment déployé auprès de tous ses fournisseurs ayant un contrat avec elle, une clause relative à la vigilance, clause qui est reprise dans ses CGA. La particularité de cette clause est qu'elle s'intègre dans un article "conformité" portant également sur la lutte contre la corruption et l'obligation d'information en cas de manquement.

Cette clause a pour objectif de permettre l'identification des risques de violation dans le cadre des activités contractualisées avec La Poste, et de mettre en œuvre les plans de remédiation adéquat.

En signant cette clause, le fournisseur s'engage à informer ses salariés de l'existence du dispositif d'alerte Vigilance de La Poste (dispositif qui garantit le respect de la confidentialité et la protection du lanceur d'alerte) et à collaborer dans le cadre de leur traitement, dans le cadre d'une plateforme internet sécurisée. Le fournisseur est donc aussi engagé à mettre en place

les plans d'actions adéquats pour corriger les écarts et manquements qui seraient constatés.

La Poste a contractualisé son droit de faire réaliser des audits sur les sites où s'exercent les activités des fournisseurs.

Le manquement de la part du prestataire à une des obligations prévues par ces clauses peut entraîner la résiliation immédiate du contrat.

Afin de bien faire comprendre la portée du devoir de vigilance, une communication spécifique a été faite aux fournisseurs et un mode opératoire a été produit pour l à destination des acheteurs"

L'application des exigences de la loi sur le Devoir de Vigilance au sein du Groupe La Poste est considérée comme un catalyseur d'amélioration continue, en lien avec les engagements du Groupe d'être une entreprise responsable. ■

STMICROELECTRONICS : CHANGER LA VIE DES AGENTS DE SÉCURITÉ AU MAROC

En tant qu'entreprise multinationale majeure de l'industrie du semi-conducteur, ST gère une chaîne d'approvisionnement complexe avec des milliers de fournisseurs de matériaux, de biens et de services dans le monde entier. Nos équipes achats et développement durable encouragent l'approvisionnement responsable et développent des relations ancrées dans la durabilité en exigeant des fournisseurs et des sous-traitants qu'ils mettent en place des standards sociaux et environnementaux solides pour guider leurs pratiques. Au-delà du suivi centralisé de nos principaux sous-traitants et fournisseurs de matériaux, nos 15 principaux sites de fabrication et de design/R&D, essentiellement situés en Europe, en Méditerranée et en Asie du Sud-Est, se concentrent, de manière complémentaire, sur le suivi sur site des fournisseurs de services indirects où des risques potentiels en termes de violations des droits du travail et des droits de l'homme ont été identifiés.

Notre entité ST Bouskoura, au Maroc, a lancé un programme d'audit de ses fournisseurs locaux en 2017 et a rapidement détecté un problème avec les services de sécurité dont les employés travaillaient 72 heures par semaine, payés 8 heures par jour tout en étant présents sur le site pendant 12 heures, conformément à la législation locale.

Bien que cette pratique ait été considérée comme une atteinte prioritaire à la dignité des employés et jugée abusive et inacceptable de notre part, il a été très difficile de régler le problème par un processus d'action corrective classique. Exiger de nos services de sécurité qu'ils réduisent le temps de travail sans avoir un impact majeur sur les salaires ou sur le coût du service était un défi très conséquent étant donné que la pratique des heures de travail excessives et non rémunérées est légale et courante dans le pays et que le secteur n'avait aucune motivation pour évoluer.

Sous le leadership des équipes locales chargées de la responsabilité sociale, des achats, de la santé-sécurité et de la sûreté, un projet a été lancé pour traiter le problème de manière systémique et définir une nouvelle organisation du travail permettant à la fois d'améliorer les conditions de travail des agents de sécurité et de répondre aux exigences de nos standards sociaux en matière d'heure travaillées. Ce projet a intégré notamment une analyse détaillée des différents postes de travail et leur optimisation en terme d'efficacité, une analyse d'impact sur le nombre d'employés, des sessions de consultations avec des travailleurs, un support légal, un benchmark et enfin

une étude rigoureuse des coûts pour finalement valider sa faisabilité.

Le site a pu intégrer les exigences ainsi définies dans un nouvel appel d'offres dans le but d'identifier un nouveau prestataire de services de sécurité prêt à modifier ses pratiques. En 2019, le processus d'appel d'offres a permis d'identifier un fournisseur de services de sécurité désireux d'adapter son organisation de travail et d'intégrer cette nouvelle exigence comme une priorité. En avril 2020, la nouvelle société a commencé son activité avec un tout nouveau schéma de travail de 8h/jour maximum au lieu de 12h/jour, payé 8h, avec un effort particulier pour conserver les emplois de la précédente société.

Au final, la solution choisie a permis le maintien de 55% des employés précédents, l'embauche de 12 salariés supplémentaires, la mise en place d'un système de surveillance externe optimisant la sécurité globale et une réduction de coût de plus de 3% tout en étant beaucoup plus responsable socialement.

Depuis lors, la nouvelle équipe de sécurité ne travaille plus que 60 heures/semaine, rémunérées 60 heures/semaine, avec de meilleures conditions de travail, un niveau de salaire plus élevé et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Cette évolution a eu un impact extrêmement positif sur la vie des agents de sécurité, comme le montrent leurs témoignages : "4 heures de moins par jour. C'était un rêve inaccessible, maintenant c'est une belle réalité qui a changé nos vies" nous raconte Hicham Mounir, "Enfin, j'ai le temps de voir mes enfants grandir, de jouer avec eux. Enfin, j'ai une vie", nous dit Said Khmessi.

ST Bouskoura est la première entreprise privée au Maroc à mettre en œuvre ce nouveau modèle et nous espérons qu'elle pourra servir de modèle dans le secteur de la sécurité pour toutes les multinationales mais aussi pour les petites entreprises. ■

MICHELIN : UNE APPROCHE GLOBALE DE PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS AU CAOUTCHOUC NATUREL

Dérivé de l'exploitation de l'hévéa, le caoutchouc naturel est produit en grande partie par des millions de petits agriculteurs, cela se traduit par une chaîne d'approvisionnement très complexe. Or, le caoutchouc naturel représente environ un quart des matières premières qui rentrent dans la fabrication des pneus et ce produit agricole peut présenter des problématiques sociales et environnementales bien spécifiques. Par ailleurs, Michelin est un des plus gros acheteurs de caoutchouc naturel au monde et ressent de ce fait une responsabilité particulière vis-à-vis de la filière hévéicole. C'est pourquoi Michelin a développé une approche globale de maîtrise des risques de ce produit, détaillée extensivement dans le plan de vigilance 2019.

Des risques identifiés

Les risques environnementaux et sociaux ont été clairement identifiés : Pour l'environnement, le risque majeur est celui de la déforestation dans le but de planter des hévéas, et ainsi d'atteinte à la biodiversité. Sur le plan social, alors que la plupart des exploitations sont de très petite taille et que les cours du caoutchouc peuvent fortement fluctuer, il existe des risques relatifs aux conditions de travail en général et à la faible rémunération des planteurs en particulier. Mais aussi des risques de conflits liés à la propriété foncière et à un éventuel accaparement des terres, et d'utilisation de pesticides nocifs à la santé.

Une politique ciblée

L'identification des risques a permis d'élaborer, en concertation avec des ONG spécialisées dans la protection de l'environnement et des droits humains, une politique de caoutchouc naturel responsable, publiée en 2016. Elle définit précisément les conditions d'exploitation de cette matière, tant sur le plan environnemental (zéro déforestation, sanctuarisation des zones de tourbières etc.), que sur le plan social et celui des droits humains (conditions de travail, consultation des populations concernées, etc.).

Evaluation des fournisseurs et cartographie des risques

La complexité de la chaîne d'approvisionnement de caoutchouc naturel complique considérablement la visibilité et la maîtrise des risques. Face à cette difficulté, Michelin adopte une stratégie en deux volets : 1. des audits CSR documentaires et des audits sur site pour les fournisseurs directs et 2. une cartographie des risques liés aux activités des fournisseurs directs et au-delà,

grâce à une enquête sur les pratiques sociales et environnementales véhiculée par une application mobile appelée Rubberway® tout au long de la chaîne d'approvisionnement, et cela jusqu'aux petits planteurs.

Les données récoltées en Thaïlande, Indonésie, Côte d'Ivoire, Ghana, Nigéria, Libéria et Brésil permettent de mettre en lumière les zones à risques et de préparer des plans de progrès. A mi-année 2020, 33 000 questionnaires avaient été remplis, dont plus de 30 000 provenant de petites plantations. Rubberway® est aujourd'hui déployé pour plus de la moitié du volume acheté par Michelin.

Collaboration avec l'ensemble du secteur

Afin d'accélérer cette démarche de cartographie des risques, Michelin a créé en 2019 avec Continental et SMAG (l'éditeur du logiciel) une co-entreprise qui rend Rubberway® accessible à tous les utilisateurs de caoutchouc naturel. Enfin, il a activement contribué à l'émergence d'une plate-forme multi-acteurs (Global Platform for Sustainable Natural Rubber) visant à améliorer les performances environnementales, sociales et économiques de toute la filière du caoutchouc naturel. Il est aujourd'hui un acteur majeur de cette structure qui réunit producteurs, transformateurs, revendeurs, fabricants de pneumatiques, constructeurs automobiles, et à laquelle participent plusieurs ONG. ■

THALÈS : UNE DÉMARCHÉ SECTORIELLE DU SECTEUR DE L'AÉROSPATIALE

Des industriels du secteur de l'aérospatiale ont initié via leur syndicat professionnel – le Groupement des Industries Françaises Aéronautiques et Spatiales (GIFAS) – une démarche commune afin de mettre en œuvre un processus partagé d'évaluation des fournisseurs et sous-traitants sur les sujets couverts par le devoir de vigilance.

Cette approche permet à la fois d'assurer une cohérence sur la prise en compte de ces enjeux par l'ensemble de la filière, et de faciliter la relation entre ces grands donneurs d'ordre et leurs partenaires.

Dans un premier temps, cette initiative lancée par Thales et Airbus s'est traduite par la création d'une plateforme commune d'analyse de leurs partenaires (questionnaires, évaluations, plans d'actions, audits...). Cette plateforme est aujourd'hui ouverte à tous les autres acteurs des secteurs de l'aéronautique et de l'espace membres du GIFAS qui le souhaitent.

Ainsi, désormais, lorsqu'une PME est évaluée dans ce cadre, les résultats de cette appréciation, si elle l'autorise, sont alors partagés entre les différents partenaires de cette initiative. Au-delà de l'économie de coûts tant pour les donneurs d'ordre que pour les fournisseurs et sous-traitants, cela permet d'éviter de multiplier les échanges et allège ainsi d'autant le poids administratif de ces démarches ; un point essentiel pour nombre de petites et moyennes entreprises qui n'ont que peu de ressources et sont soumises à rude épreuve en cette période de crise sanitaire. ■

En février 2019, l'association EDH a publié une étude sur la prise en compte des droits de l'homme et des démarches de vigilance dans les plus récents accords-cadres mondiaux, avec un focus sur les liens avec les plans de vigilance demandés par la loi française. L'étude intégrale est accessible [ici](#), en voici la synthèse.



L'ACCORD-CADRE, OUTIL DE DÉPLOIEMENT DES DÉMARCHES DE VIGILANCE

L'étude montre en premier lieu que les périmètres d'application des accords-cadres et des démarches de vigilance telles que définies par les référentiels internationaux ou les lois se recouvrent très largement.

Les engagements (standards et référentiels internationaux) des entreprises et les enjeux mentionnés par les accords-cadres sont similaires aux enjeux liés aux démarches de vigilance, droits fondamentaux au travail (y compris santé-sécurité) mais aussi droits de l'homme au sens large et pour certains les enjeux liés à l'environnement. Les accords-cadres mondiaux s'appliquent aux activités internationales de l'entreprise et à ses filiales contrôlées. De même, dans la grande majorité des accords-cadres, sont inclus les fournisseurs qui doivent respecter les engagements de l'entreprise donneuse d'ordres. Et les entreprises font déjà référence à leurs mesures de vigilance en matière de droits de l'homme dans le contenu de leurs accords-cadres.

Dès lors que les périmètres d'application sont identiques, l'accord-cadre mondial peut être pour l'entreprise un outil d'aide au déploiement des démarches de vigilance, et en particulier des plans de vigilance demandés par la loi française.

- **UN OUTIL DE DIFFUSION** des engagements et de la démarche de l'entreprise auprès de ses salariés et de ses parties prenantes. Souvent traduit dans les langues les plus parlées dans l'entreprise, il est communiqué de manière proactive par la direction mais aussi par les organisations syndicales.
- **UN OUTIL D'IDENTIFICATION ET DE GESTION DES RISQUES OPÉRATIONNELS** : sous réserve d'une communication appropriée, d'un déploiement local effectif et d'une appropriation de l'accord-cadre et de son contenu par les entités, son application doit permettre d'identifier les priorités géographiques ou thématiques liées aux activités spécifiques d'une entité et d'apporter en conséquence les réponses locales adéquates. Certains accords-cadres demandent la déclinaison de plans d'actions et un suivi spécifique de l'accord cadre au niveau local qui permettent ainsi la déclinaison des démarches de vigilance au niveau opérationnel.
- **UN OUTIL DE SUIVI DES DÉMARCHES DE VIGILANCE** (y compris des démarches fournisseurs) : un suivi régulier des actions, notamment via des indicateurs connus et des remontées des entités au niveau local, est indispensable au déploiement effectif des démarches de vigilance et à l'amélioration continue

que ces démarches impliquent. Tous les accords-cadres ont des dispositifs de suivi et des comités chargés de vérifier de manière régulière la bonne application de l'accord-cadre et le respect des engagements qu'il contient. Et certaines entreprises françaises ont déjà inclus explicitement le suivi des plans de vigilance et des relations avec les fournisseurs dans le suivi de l'accord-cadre, s'engageant à communiquer avec les syndicats sur les avancées des démarches.

- **UN OUTIL D'ALERTE ET DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS** : les démarches de vigilance impliquent la mise en place de mécanismes d'alerte et de recueil de signalement et la reconnaissance pour les salariés d'un droit d'alerte correspondant. Les accords-cadres prévoient des mécanismes de traitement des cas de non-conformité à leur disposition avec un système d'alerte qui leur est propre et un rôle particulier des organisations syndicales. Certains, notamment ceux des entreprises françaises, rappellent le droit d'interpellation de l'entreprise et la protection des lanceurs d'alerte. Si le traitement des plaintes au niveau local est privilégié, il est prévu un système de remontées des alertes par palier jusqu'au plus haut niveau de l'entreprise. L'accord-cadre est donc un système complémentaire d'alerte sur les enjeux droits de l'homme que sont généralement au niveau du Groupe les dispositifs d'alerte éthique (demandés par la loi SAPIN 2 et la loi sur le devoir de vigilance)

Enfin, l'accord-cadre permet l'association des parties prenantes syndicales aux démarches de vigilance.

Par définition, l'accord-cadre, qui est négocié et établi conjointement avec les organisations syndicales mondiales, est un outil de dialogue avec les parties prenantes syndicales à tous les niveaux de l'entreprise.

Par l'intégration des démarches de vigilance dans les accords-cadres et les références aux plans de vigilance français, les organisations syndicales sont naturellement associées à la démarche en elle-même et en particulier au suivi des dispositifs et des mesures mises en place, mais aussi aux alertes voire à l'identification et à la gestion des enjeux (lorsque des relais locaux participent au déploiement de l'accord-cadre).

L'ACCORD-CADRE DE BNP PARIBAS

BNP Paribas a signé en Septembre 2018 un accord sur les droits fondamentaux et la mise en place d'un socle social mondial avec UNI Global Union, la Fédération syndicale internationale du secteur des services. Dans ce cadre, une attention particulière a été portée à l'application de la Loi sur le devoir de vigilance, notamment à travers les clauses relatives à la responsabilité sociale et environnementale de BNP Paribas, l'une des sept grandes thématiques abordées par l'Accord.

BNP Paribas s'est ainsi engagé auprès de ses 200.000 collaborateurs répartis dans 71 pays à la consolidation des droits fondamentaux au travail et la mise en place d'un socle social mondial commun, sur les principaux thèmes suivants:

- *Droits humains, dialogue social et droits syndicaux,*

réaffirmant ainsi l'engagement de BNP Paribas en matière de respect des normes internationales et renforçant les dispositifs de sensibilisation et de formation des collaborateurs¹;

- *Responsabilité sociale et environnementale, soulignant l'ambition du Groupe de contribuer à une croissance plus durable et mieux partagée ;*
- *Gestion de l'emploi et accompagnement du changement, rappelant la volonté du Groupe d'accompagner ses collaborateurs dans l'évolution des besoins en compétences et de toujours privilégier les solutions basées sur le volontariat en cas de changement organisationnel ;*
- *Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes, avec une attention particulière portée au renforcement de la mixité dans certains métiers historiquement à dominante masculine ou féminine ;*
- *Promotion de la diversité et de l'inclusion, pour poursuivre le déploiement des politiques du Groupe partout dans le monde, avec notamment l'engagement de mettre en place dans chaque entité partout dans le monde, au moins l'un des 10 engagements de la Charte OIT Entreprise et Handicap²;*
- *Prévention et lutte contre le harcèlement moral et sexuel, réaffirmant ainsi la volonté du Groupe de prévenir et de lutter contre toute forme de harcèlement³;*
- *Santé et qualité de vie au travail, avec l'instauration pour tous les collaborateurs un congé maternité de 14 semaines minimum⁴, une assurance décès, incapacité/invalidité et un régime de couverture des frais de santé.*

Cet accord s'inscrit dans le Manifeste de l'engagement 2020 de BNP Paribas et dans le Plan stratégique Breaking Through d'UNI Global Union, et concrétise l'adhésion du Groupe à l'initiative internationale Global Deal, visant à conjuguer performance des entreprises et développement des droits humains, avec l'appui d'organisations syndicales, de l'OIT et de l'OCDE.

Il vient consacrer de nombreuses réunions d'échanges et de négociation avec les partenaires sociaux, et a été rendu possible par la pratique forte du dialogue social au niveau européen au sein du Groupe, avec 3 accords européens en vigueur sur l'emploi, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que la prévention du stress.

Cet accord est progressivement mis en œuvre sur la période 2019 - 2021 dans l'ensemble des entités des 71 pays où le Groupe est présent et fait l'objet d'un suivi régulier par une commission dédiée. ■

1. À fin 2019, plus de 7.000 collaborateurs du Groupe ont été sensibilisés aux enjeux relatifs aux Entreprises & Droits Humains, dont 88% des populations pour lesquelles ce cursus est obligatoire (du fait de l'importance des droits humains dans leurs missions professionnelles). Le e-learning utilisé pour cette sensibilisation a été développé en collaboration avec EDH.

2. À fin 2019, 94% des entités de plus de 1000 salariés du Groupe.

3. Au premier semestre 2019, 36 sanctions ont été prononcées pour ces motifs (11 licenciements, 2 suspensions temporaires, 10 blâmes, 13 avertissements).


4. À fin 2019, 93% des effectifs.



ANNEXE : LISTE DES ENTREPRISES ÉTUDIÉES

Accor	Ipsos
Aéroports de Paris	JCDecaux
Air France-KLM	Kering
Airbus	Korian
Alstom	La Poste
Alten	Lagardère
Arkema	L'Air Liquide
Atos	Legrand
Auchan Holding	Lisi
Axa	LNA Santé
BEL	L'oréal
Bioméieux	LVMH
BNP Paribas	Maisons du monde
Bolloré	Natixis
Bonduelle	Naval Group
Bouygues	Nexans
BPCE	Nexity
Bureau Veritas	Orange
Capgemini	Orano
Carrefour	Orpea Groupe
Casino Guichard	Pernod Ricard
perrachon	Peugeot SA
CIC	Pierre et Vacances
CMA CGM	Plastic Omnium
Compagnie de Saint	Publicis
Gobain	Renault
COMPANIE G. DES E.	Rexel
Michelin	RTE
Crédit Agricole	Safran
Crédit Mutuel Arkea	Sanofi
Danone	Schneider
Dassault aviation	SEB
Dassault Systèmes	SOCIETE BIC
Decathlon	Société Générale
Derichbourg	Sodexo
Eiffage	Sopra Steria Group
Electricité de France	STEF
Elior	STMicroelectronics
Elis	Suez
Engie	Tarkett
Eramet	Technicolor
Essilorluxottica	Teleperformance
Eurazeo	Thalès
Europcar Mobility Group	Total
Faurecia	Transdev
Fnac Darty	UBISOFT
Galeries Lafayette	Valéo
GRDF	Vallourec
Groupe Crit	Véolia
Hermès	Vinci
HSBC	Vivarte
ID Logistics	Vivendi
Iliad	Worldline
Imerys	XPO LOGISTICS

info@e-dh.org

www.e-dh.org |  [@entpourlesdh](https://twitter.com/entpourlesdh)