



Guide de mise en œuvre des droits humains dans l'entreprise

C3D

DEFINITIONS

droits humains

Les droits humains: de quoi parle-ton?

Les Droits de l'Homme ont pour objet d'assurer la dignité et l'égalité de tous les individus. D'importantes protections pour les Droits de l'Homme ont été établies dans des lois nationales et internationales. Les Etats ont le devoir d'assurer le respect des Droits de l'Homme contre les abus au sein de leur territoire ou juridiction, incluant les abus commis par des tiers tels que les entreprises.

Les Droits de l'Homme sont des droits dont nous disposons par le simple fait d'être un individu. **Ils sont universels, indivisibles et inaliénables**, c'est-à-dire qu'ils ne peuvent être séparés les uns des autres car ils sont tous liés et interdépendants et qu'ils ne peuvent être cédés, ni abrogés car ils sont attachés à l'individu en tant qu'être humain. Ils s'appliquent donc à tout individu sans lien avec l'âge le sexe, la religion, la nationalité ou tout autre facteur.

On parle communément de « droits de l'Homme » ou « droits humains » ou « droits de la personne » pour parler de droits qui sont attachés aux individus et consacrés dans différents textes dont les fondateurs sont :

- Déclaration universelle des droits de l'Homme adoptée par les Nations Unies en 1948
- Convention européenne des droits de l'Homme adoptée en 1950
- Pacte international relatif aux droits civils et politiques et Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, adoptés en 1966

De nombreux textes nationaux, régionaux et internationaux consacrent aujourd'hui des droits de l'Homme, que l'on retrouve dans des instruments spécifiques.

HAUT COMMISSARIAT AUX DROITS DE L'HOMME DES NATIONS UNIES:

« Les droits de l'homme sont les droits inaliénables de tous les êtres humains, quels que soient leur nationalité, lieu de résidence, sexe, origine ethnique ou nationale, couleur, religion, langue ou toute autre condition. Nous avons tous le droit d'exercer nos droits de l'homme sans discrimination et sur un pied d'égalité. Ces droits sont intimement liés, interdépendants et indivisibles.

Les droits de l'homme universels sont souvent reflétés dans et garantis par la loi, sous forme de traités, de droit coutumier international, de principes généraux et autres sources de droit certaine manière ou de renoncer à certains actes afin de promouvoir et protéger les droits et les libertés fondamentales de certaines personnes ou groupes . »

Pour aller plus loin: Haut Commissariat aux droits de l'Homme (<http://www.ohchr.org/FR/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx>)

Entreprises et droits humains : quelles obligations pour les entreprises de respecter les droits humains ?

Les Etats ont la responsabilité première de promouvoir et de respecter les droits de l'Homme internationalement reconnus, et de s'assurer de leur respect par tout un chacun sur leur territoire.

Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, adoptés en 2011 par le Conseil des droits de l'Homme des Nations Unies, sont venus rappeler que les entreprises avaient également la responsabilité de respecter les droits de l'Homme et celle de remédier aux incidences négatives sur les droits de l'Homme:

Cette responsabilité nécessite que les entreprises

- Évitent de causer ou de contribuer à avoir des impacts négatifs sur les Droits de l'Homme dans leurs activités, et réparent de tels impacts quand ils se sont produits
- Cherchent à prévenir ou réduire les impacts négatifs sur les Droits de l'Homme qui sont directement liés à leurs opérations, produits ou services au travers de leurs relations d'affaires, même si elles ne contribuent pas directement à ces impacts.

La Charte internationale des Droits de l'Homme précise le cadre à prendre en compte en matière d'évaluation des impacts sur les droits humains.

Elle comprend :

- La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH)
- Le Pacte international relative aux droits économiques, sociaux et culturels
- Le Pacte international relative aux droits civils et politiques et ses deux protocoles facultatifs

Par ailleurs, les droits liés au travail sont aussi considérés comme des Droits de l'Homme et notamment les 8 conventions fondamentales de l'OIT.

Droits humains : quelques exemples

Droits civils et politiques (Pacte 1966)

- Protection du droit à la vie (art. 6)
- Nul ne sera soumis à la torture ni à des peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (art. 7)
- Nul ne sera tenu en esclavage ; esclavage et traite des esclaves sont interdits ; nul ne sera tenu en servitude ou astreint à accomplir un travail obligatoire (art. 8)
- Nul ne peut faire l'objet d'une arrestation ou d'une détention arbitraires (art. 9)
- Toute personne privée de sa liberté doit être traitée avec humanité (art. 10)
- Nul ne peut être emprisonné pour la seule raison qu'il n'est pas en mesure d'exécuter une obligation contractuelle (art. 11)
- Droit de circuler librement et de choisir librement sa résidence (art. 12)
- Egalité de tous devant les tribunaux et les cours de justice et prévoit des garanties pour les personnes faisant l'objet de poursuites judiciaires (art. 14).
- Droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion (art. 18) ...

Droits économiques, sociaux et culturels (Pacte 1966)

- Droit au travail (art. 6)
- Droit de jouir de conditions de travail justes et favorables (art. 7)
- Droit de former des syndicats et de s'y affilier (art. 8)
- Droit à la sécurité sociale, y compris les assurances sociales (art. 9)
- Droit de la famille, des mères, des enfants et des adolescents à une protection et une assistance aussi larges que possible (art. 10)
- Droit à un niveau de vie suffisant (art. 11)
- Droit qu'à toute personne de jouir du meilleur état de santé physique et mentale qu'elle soit capable d'atteindre (art. 12)
- Droit à l'éducation (art. 13 et 14)
- Droit de participer à la vie culturelle (art. 15) etc.

Autres droits

- Droits garantis par les conventions internationales de l'Organisation internationale du travail
- Droits liés à l'environnement
- Droit des peuples autochtones etc.

Entreprises et droits
humains: quelles étapes
pour la mise en place d'un
plan de prévention des
risques ?

ENTREPRISES ET DROITS HUMAINS : prévenir les risques de violation des droits humains à travers des plans de vigilance

De nombreux textes incitent les entreprises à identifier, prévenir et remédier aux violations des droits humains dans le cadre de leurs activités et de leurs relations d'affaires.

Les plus connus d'entre eux sont :

- Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme
- Les Principes directeurs de l'OCDE à l'attention des entreprises multinationales
- La déclaration tripartite de l'OIT à l'attention des entreprises multinationales
- L'ISO 26000 relative à la responsabilité sociétale des organisations

Il s'agit, pour les entreprises, de prévenir ces risques de violation des droits humains. Ce principe de prévention se retrouve à travers le « devoir de vigilance ». La meilleure façon pour répondre à cette recommandation, que certains Etats tendent à rendre obligatoire, se trouve dans la mise en place de plans de vigilance.

Un plan de vigilance est un plan de prévention et de gestion des risques bien particulier, du fait de son objet : les droits humains.

Focus sur la France : Loi devoir de vigilance

En France, l'Art. L. 225-102-4 du Code de commerce prévoit une obligation d'élaborer des plans de vigilance :

- Qui est concerné ?

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.

- Quel est l'objet et le périmètre du plan ?

Les entreprises doivent adopter des 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.

- Comment est élaboré le plan et où est-il publié ?

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.

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.

- Quels mesures comprend le plan ?

- 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.

« Un décret en Conseil d'État 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.

Ce plan peut suivre les 5 étapes suivantes :

Les 5 étapes d'un plan de vigilance

★ : Pages sur lesquelles on peut cliquer

Définitions DH ★

A PROPOS ★

Une stratégie en 5 étapes pour l'entreprise



Gouvernance

★ Mécanisme de réclamation

★ Organes de gouvernance

★ Dialogue PP internes et externes

aller
oin:
VERS
e de
rces
la
nce
tale
ec
du
e de
rces

ETAPE 1

Evaluer l'existant, définir,
Convaincre

Démarrer un travail sur les droits de l'homme dans l'entreprise n'est pas évident et nécessite d'être bien préparé. Voici quelques éléments vous permettant de répondre aux questions suivantes:

→ *Comment faire émerger le sujet à l'agenda de l'entreprise ?*

→ *Pourquoi développer une politique / un programme droits humains ?*

→ *Par où commencer ?*

La première des actions à mener est d'**effectuer un bilan de l'existant**. Sans nécessairement le savoir, où le nommer ainsi, la plupart des entreprises ont déjà pris des engagements liés aux droits humains dans le cadre de leurs politiques de ressources humaines, d'achats, ou de responsabilité sociétale. Ce travail nécessite de se rapprocher des parties prenantes internes et permet donc d'**établir un état des lieux** utile pour la suite, à commencer par définir ce qui est de l'ordre des « droits humains » pour l'entreprise et doit être inclus dans les engagements officiels. Chaque entreprise étant unique - de par son secteur d'activité, sa taille et l'internationalisation de son activité - il est important de définir rapidement les sujets qu'elle souhaite aborder sous l'angle « droits humains », au-delà des engagements plus classiques qui vont concerner l'ensemble des acteurs (travail forcé, travail des enfants).

Ensuite, il est essentiel d'identifier les personnes à convaincre en interne, afin de **construire un business case** adapté aux besoins de l'entreprise.

Sur le slide suivant, vous trouvez un tableau présentant les arguments pouvant être mis en avant en fonction du profil de l'interlocuteur.

xxx

Interlocuteur	Axe de l'argumentaire	Arguments
Finance Sales / Commercial Achats	Business: securiser & croître	CLIENTS Répondre aux préoccupations des clients Opportunité de croissance des affaires FURNISSEURS Relations stables à long terme Améliorer la qualité des produits
Ressources humaines RSE / Développement durable Communication externe Relations publiques	Réputation: protéger & améliorer	EMPLOYÉS Recrutement et rétention (rentention?) Satisfaction au travail et bien-être Fidélisation du personnel à long terme RSE / MANAGEMENT DES RISQUES Protéger l'image de l'entreprise Améliorer la réputation de l'entreprise par le biais de prix / classements / études
Juridique Conformité Risque	Régulations: se conformer & anticiper	DIRECTION JURIDIQUE / MANAGEMENT DES RISQUES Mouvement de la soft law vers la hard law Multiplication des réglementations Extra-territorialité des lois

ETAPE 2
Formalisation des
engagements et de la
démarche

ETAPE 2 -Formalisation des engagements et de la démarche

Pourquoi ?

La formalisation des engagements et de la démarche droits humains de l'entreprise permet d'afficher avec force, à l'externe, sa volonté de maîtriser ses incidences sur les droits humains et de démontrer qu'elle s'en donne les moyens. Cela confère également en interne, la légitimité et la crédibilité nécessaires pour motiver et entraîner l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise.

Quoi ?

L'engagement doit être approuvé au plus haut niveau de l'entreprise. Il permet d'énoncer ce que l'entreprise attend de son personnel et de ses partenaires. Il doit faire l'objet de communications internes et externes et être repris dans les politiques et procédures opérationnelles de l'entreprise.

Cela inclut la description des procédures de diligence raisonnable permettant d'identifier et de prévenir les incidences négatives sur les droits humains, ainsi que la manière dont l'entreprise y remédie ou les atténue. Cet engagement peut se traduire par l'adoption d'un code de conduite ou d'une charte éthique applicable à tous les collaborateurs. Ses principes peuvent être repris dans des codes plus opérationnels propres à chaque métier ou à certains sujets (un code spécifique sur les droits humains, un code achats responsables, un code sur les droits humains et les investissements etc.)

Textes de Référence :

ONU, Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, N° 15, 16
OCDE, Principes directeurs à l'attention des entreprises multinationales, p 37

Principaux Outils :

CE : Mon Entreprise et les DH p7
<http://www.globalcompact-france.org/documents/mon-entreprise-et-les-droits-de-l-homme-guide-des-droits-de-l-homme-pour-les-pme-64>
EDH : Guide Evaluation Risques DH p17-18
http://e-dh.org/fr/telecharg/EDH_GuideEvaluationRisques_FR.pdf
ONU : Guide Interprétatif ONU p 26-28, 29-33

Bonnes Pratiques :

Exemples en page suivante

Lire aussi les questions à se poser pour le Principe 16 figurant dans le Guide interprétatif de l'ONU (p33-34)

http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR_PUB_12_2_fr.pdf

ETAPE 2 - Formalisation des engagements et de la démarche

Comment ?

Cette formalisation décrit les différents étapes de la démarche DH (proposées ci-dessous et dont certaines sont détaillées dans d'autres fiches). Ci-dessous quelques exemples de bonnes pratiques:

- La définition des référentiels, des chartes auxquels adhère l'Entreprise en matière des Droits humains
- L'engagement formel de la Direction de l'Entreprise diffusé en interne et externe
- La définition claire des exigences que s'impose l'Entreprise
- La définition claire et concise des attentes de l'Entreprise vis à vis de sa chaîne de fournisseurs et de sous-traitants
- La diffusion et le partage réel de ces exigences au sein de l'Entreprise en s'assurant que tous comprennent ces exigences
- La mise en place d'une gouvernance impliquant toute l'Entreprise
- Une **description** de la méthodologie générale d'analyse des risques et impacts de l'Entreprise en matière de droits humains
- Une **description** des processus spécifiques d'évaluation des projets en liaison avec les parties prenantes locales
- Une **description** des processus de remontée, correction et sanction des incidences négatives
- Une **description** des dispositifs de contrôle et d'audit au sein de l'entreprise et de sa Supply Chain
- Une **description** des actions de remédiation systématiques en collaboration avec ses parties prenantes
- Un suivi de l'efficacité de la démarche par des indicateurs qualitatifs et quantitatifs
- Une communication sur la performance atteinte et sur les actions de remédiation en liaison avec ses parties prenantes et notamment avec les organisations syndicales.

- Contenu de l'engagement, relevé bonnes pratiques : exemple de l'UN HRWS <http://ceowatermandate.org/humanrights/respect-in-practice/commit-embed/a/one/>
- Engagement précisant les enjeux majeurs : Ex Total http://www.total.com/sites/default/files/atoms/files/human_rights_internal_guide_va.pdf
- Engagement politique/points majeurs : Ex Caterpillar <http://www.caterpillar.com/en/company/governance/global-issues/human-rights.html>
- Accompagnement Code de Conduite : Ex PWC <http://www.pwc.com/gx/en/about/ethics-business-conduct/code-of-conduct.html>
- Description du processus d'investigation et des cas traités : Rapport Intégré Eskom http://www.eskom.co.za/IR2016/Documents/Eskom_integrated_report_2016.pdf
- Code de conduite fournisseurs : Ex Arkema <http://www.arkema.com/export/shared/.content/media/downloads/socialresponsability/code-of-conduct-for-arkema-suppliers.pdf>
- Evaluation et Audits Fournisseurs : Ex TFS <http://tfs-initiative.com/sustainable-supply-chains/>
- Engagements internationaux sur les Droits fondamentaux : Geopost <https://www.geopostgroup.com/fr/actualites/uni-global-union-signe-un-accord-cadre-mondial-avec-geopost>

ETAPE 3

Identifier et évaluer les risques d'impacts actuels et potentiels

ETAPE 3 - Identification et évaluation des risques d'impacts actuels et potentiels

Pourquoi ?

Mener une étude d'impacts sur les risques actuels et potentiels en matière de droits humains permet à l'entreprise d'être à la fois en phase avec les valeurs qu'elle affiche, mais aussi de connaître l'impact de son activité sur les droits humains, de gérer les risques opérationnels et de réputation, de créer et maintenir le lien de confiance avec ses parties prenantes et donner du sens à son activité.

Quoi ?

La diligence raisonnable en matière de droits humains permet de se concentrer autant sur les risques pour les droits des individus, que sur les incidences potentielles que l'activité d'une entreprise ou que ses relations d'affaires peuvent avoir sur individus et les droits qui leurs sont reconnus.

Il s'agit, pour une entreprise, d'identifier et d'évaluer les risques que ses activités et ses relations font courir sur le respect des droits humains. Une entreprise peut être impliquée par de tels risques, de manière directe ou indirect (à travers ses activités, produits ou services par exemple, ou par le biais de ses relations commerciales).

S'il n'est pas possible d'appliquer la diligence raisonnable à chacune des relations, les entreprises doivent recenser les domaines généraux où le risque d'incidences négatives sur les droits humains, que cela soit dû au cadre d'exploitation de certains fournisseurs ou clients, aux activités produits ou services. Elle doit ensuite établir un ordre de priorité pour l'exercice de la diligence raisonnable.

Des approches normatives concernant l'évaluation des risques peuvent suggérer que la probabilité d'une incidence négative sur les droits humains est aussi importante que sa gravité; cependant, si une incidence potentielle sur les droits de l'homme a une probabilité faible mais une gravité importante, la première ne peut compenser la seconde.

Définir la gravité des incidences en fonction de leur ampleur, de leur portée et du fait de savoir si elles sont » irrémediables » est primordiale.

ETAPE 3 - Identification et évaluation des risques d'impacts actuels et potentiels

Textes de Référence :

ONU, Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, N° 18

OCDE, Principes directeurs à l'attention des entreprises multinationales, Chapitre IV Human Rights, 5°, N° 15, 16

Textes de Loi :

(Liste non exhaustive, pour plus d'informations consulter le Centre de Ressources)

France : Loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères et sociétés donneuses d'ordre
Grande-Bretagne : UK Modern Slavery Act

Principaux Outils :

ONU : Guide Interprétatif ONU p 41-51

http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR_PUB_12_2_fr.pdf

OCDE : Guides sectoriels

Danish Institute for Human Rights : Quick Check (Outil gratuit)

<https://hrca2.humanrightsbusiness.org/Page-TheHrcaQuickCheck-23.aspx>

BSCI : Easy guide to BSCI 2.0 (Guide gratuit et des outils payants via leur site web)

http://www.bsci-intl.org/sites/default/files/BSCI-2015-12-14-EasyGuide_final.pdf

BSCI : Smallholders Self-Assessment

<http://www.bsci-intl.org/sites/default/files/>

<BSCI%20MANUAL%202.0%20EN%20Template%203%20Smallholder%20Selfassessment.pdf>

Shift : Business and Human Rights Impacts: Identifying and Prioritizing Human Rights Risks (Guide gratuit)

http://www.shiftproject.org/media/resources/docs/Shift_SERworkshop_identifyHRrisks_2014.pdf

Maplecroft : analyse des risques pays (Outil payant)

https://maplecroft.com/accounts/login/?next=/portfolio/c-doc/maplecroft_hr_products_services

ETAPE 3 - Identification et évaluation des risques d'impacts actuels et potentiels

Comment ?

Réaliser une analyse des risques en matière de droits de l'homme comprend les étapes suivantes. Quelques exemples de bonnes pratiques sont présentées en parallèle

- Se rapprocher de l'ensemble des départements et filiales de l'entreprise qui sont concernés
- S'appuyer sur des compétences internes et/ou externes « indépendantes » dans le domaine des droits humains
- A partir de la liste des thèmes des droits humains présentés en introduction, définir ce qui existe déjà au sein de l'entreprise
- S'informer sur les principaux risques liés aux pays dans lesquels l'entreprise opère, de même que ses prestataires ou clients.
- S'informer sur les risques spécifiques liés à l'activité
- Créer ou se servir d'outils existants afin d'avoir une base commune de critères d'évaluation des risques
- Faire en sorte que les parties prenantes s'approprient le sujet
- Cartographier les risques
 - Au niveau global de l'entreprise
 - Par pays
 - Par site (filiale, fournisseur, client)
 - Par produit ou service
- Se rendre sur place dans la mesure où cela est possible
- Dialoguer régulièrement avec les parties prenantes internes notamment avec les Instances Représentatives du Personnel (IRP) et, externes, tels que les groupes potentiellement concernés par les impacts négatifs en matière de droits humains.
- Se rapprocher et échanger avec les acteurs locaux
- Réaliser un mapping de sa supply chain
- Bien connaître et se renseigner sur le profil de ses partenaires commerciaux
- Identifier les risques existants et potentiels de même que les opportunités et prendre les mesures adaptées
- Revoir et mettre régulièrement à jour sa cartographie des risques

- Risk Assessment : Ex ADIDAS - Modern Slavery Risk Assessment
https://business-humanrights.org/sites/default/files/documents/adidasGroup_Summary_Modern%20Slavery%20Risk%20Assessment_Aug2016rev%20%28002%29.pdf
- Assessment of Human Rights impacts for a company in a specific country : Ex KUONI - India Project Report 2014
http://cr.kuoni.com/docs/kuoni_hria_india_2014_website_0_0_4.pdf
- Assessment of Human Rights impacts on business activities : Ex NESTLE
<http://www.nestle.com/asset-library/Documents/Creating-Shared-Value/human-rights-compliance/Nestle-Human-Rights-Rural-Development-Stakeholder-Slides.pdf>
- Assessment of Human Rights Impacts realised by a third-party: Human Right Risk Assessment - Equatorial Palm Oil's Palm Bay Plantation **Grand Bassa Country, Liberia - by Nomogaia, octobre 2016**
https://business-humanrights.org/sites/default/files/documents/Equatorial%20Palm%20Oil%E2%80%99s%20Palm%20Bay%20Plantation_HRRA.pdf
- Guide sectoriel : EX OCDE (2016), Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque : Troisième édition, Éditions OCDE, Paris.
<http://dx.doi.org/10.1787/0790264252520.fr>

ETAPE 4
Définir et déployer les
actions/remédier

ETAPE 4 - Définir et déployer des actions, remédier

Cette étape vise à déterminer les actions et mesures à déployer et à adopter pour prévenir et atténuer les incidences négatives sur les droits humains qui auront été identifiées à travers les études d'impact des entreprises et les évaluations des risques.

Les actions à mener peuvent concerner les fonctions et processus internes de l'entreprise, (comme l'assignation de responsabilités nouvelles à certaines personnes/fonctions appropriées, et l'allocation de moyens).

Cette étape concerne directement les individus affectés ou potentiellement affectés par les activités de l'entreprise ou ses relations d'affaires. Le dialogue avec ces personnes ou leurs représentants est donc primordial afin d'identifier les actions les plus appropriées pour atténuer les incidences.

Entamer un dialogue avec les partenaires commerciaux impliqués dans ces incidences ou potentielles incidences peut également permettre de trouver des solutions adéquates. Il s'agira pour l'entreprise d'identifier les situations dans lesquelles elle peut/doit se contenter d'exercer son influence pour atténuer une situation à risque, ou si elle doit agir directement sur la solution. La rupture contractuelle avec certains partenaires commerciaux peut parfois se révéler contre-productif pour remédier à une situation. Le dialogue permet alors de déterminer la solution la plus appropriée.

Textes de Référence :

- Principe Directeur ONU N° 19
- Loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre
- Iso 26 000
- OCDE, Principes directeurs, chapitre II Principes Généraux, chapitre IV droits de l'Homme

Outils :

EDH Guide Evaluation Risques DH (pages 23 et 24)
Guide Interprétatif ONU (pages 51 à 58),
Shift reporting framework pour la gouvernance (traduction EDH)

Bonnes Pratiques :

] **Total**, « Message du Président Directeur Général » sur l'engagement du Groupe, dans le document d'information Droits de l'Homme, juillet 2016, et « Engagements, objectifs et résultats » sur « total.com »

] **Michelin** sur « relations avec fournisseurs » sur « michelin.com »

] **Carrefour** dans « carrefour.com » sur ses 4 axes forts :

- Lutte contre le gaspillage,
- Protection de la diversité
- Accompagnement des partenaires de l'entreprise
- Accompagnement des collaborateurs
- **Schneider-Electric** dans « schneider-electric.com » sur le dialogue avec les parties

ETAPE 4 - Définir et déployer des actions, remédier

Comment ?

Prendre et faire partager les engagements pris dans le cadre de la gouvernance de l'entreprise et organiser une démarche transversale impliquant les différents services, équipes et parties prenantes concernés, en assurer le déploiement et en vérifier les résultats, enfin de remédier aux éventuelles atteintes, au travers de ces étapes :

1. Partager la politique et les actions associées

- 1.1 Les faire valider par les dirigeants, les diffuser, les rendre visibles à l'externe comme à l'interne
- 1.2 S'assurer de leur exhaustivité : établir la liste des risques potentiels en fonction des activités assurées et des environnements/ pays concernés, les hiérarchiser selon leur fréquence et leur gravité potentielle
- 1.3 Mandater les responsables chargés de maîtriser ces risques conformément aux engagements de l'entreprise

2. Prioriser les actions à mettre en œuvre en fonction des impacts et des risques identifiés

- 2.1 Cette étape est centrale car elle va déterminer si l'entreprise a adopté les moyens nécessaires pour atténuer et remédier aux risques identifiés
- 2.2 L'entreprise devrait prioriser ces risques en fonction de leur gravité d'atteinte aux droits humains. Les actions à mener pour les atténuer ou les prévenir devraient être décidées en concertation avec les parties prenantes concernées directement par ces atteintes

3. S'assurer de la cohérence des déploiements

- 3.1 Préciser les processus à mettre en œuvre, les diffuser et les mettre aux mains des responsables et collaborateurs concernés, développer un plan de formation et d'informations.
- 3.2 Préciser les moyens humains, organisationnels, financiers permettant de disposer d'une assurance raisonnable de maîtrise des risques sur l'activité de l'entreprise, de ses filiales, de ses principaux fournisseurs et sous-traitants envers ses parties prenantes
- 3.3 Intégrer ces actions dans le système de reporting, d'audit interne et dans la revue des risques

4. S'assurer de l'efficacité des résultats

- 4.1 Définir et suivre les Indicateurs quantitatifs retenus, qui peuvent être identifiés en dialoguant avec les PP concernées
- 4.2 Recueillir les avis et propositions des parties prenantes
- 4.3 Maintenir une gestion continue et un traitement des controverses et des éventuelles atteintes constatées (les risques et impacts peuvent exister simultanément à plusieurs endroits et se réaliser à différents moments)
- 4.4 Engager une démarche de progrès continu

ETAPE 5

Mesurer l'effectivité du
process et des mesures et
en rendre compte

ETAPE 5 Mesurer l'effectivité du process et des mesures et en rendre compte

Pourquoi ?

Cette étape permet à une entreprise d'évaluer les politiques, les procédures et les actions mises en place en amont dans l'identification des risques de violations des droits humains, leur prévention et atténuations. Les entreprises peuvent à ce stade identifier les mesures mises en place avec leurs partenaires commerciaux, les résultats obtenues à l'égard des personnes affectées ou potentiellement affectées par leurs activités, le nombre d'alerte traitées etc.

Textes de référence :

- art. L. 225-102-1 Code de commerce
- Loi devoir de vigilance
- Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme , Principe 21

OUTILS

- UN Guiding Principles on Business and Human Rights Reporting Framework (<https://www.unglobalcompact.org/library/4221>)
- Communication in Progress - Basic Guide , p.9 (https://www.unglobalcompact.org/docs/communication_on_progress/Tools_and_Publications/COP_Basic_Guide.pdf)
- A resource Guide to Corporate Human Rights Reporting (<https://www.globalreporting.org/resource/library/A-Resource-Guide-to-Corporate-Human-Rights-Reporting.pdf>)
- GRI 412 : Human Rights Assessment (<https://www.globalreporting.org/standards/gri-standards-download-center/gri-412-human-rights-assessment/?g=e7cd2489-4ecc-4198-8bde-f4dea59d33df>)

Exemples bonnes pratiques

L'Oréal: ([http://www.google.fr/url?](http://www.google.fr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=6&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKewiuqMyb8OfSAhXlcrQKH5QmB8YQFgg3MAU&url=http%3A%2F%2Fwww.loreal.com%2F-%2Fmedia%2FLoreal%2FFiles%2Fpdf%2Fen%2FLOrealRDD2011_GRI_DroitsDeLHomme.pdf&usq=AFQjCNFIEYV7gdVmGyJW9aslB6U-_ZFnvw)

http://www.google.fr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=6&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKewiuqMyb8OfSAhXlcrQKH5QmB8YQFgg3MAU&url=http%3A%2F%2Fwww.loreal.com%2F-%2Fmedia%2FLoreal%2FFiles%2Fpdf%2Fen%2FLOrealRDD2011_GRI_DroitsDeLHomme.pdf&usq=AFQjCNFIEYV7gdVmGyJW9aslB6U-_ZFnvw

TOTAL:

<http://www.total.com/fr/dossiers/total-au-myanmar-engagement-et-responsabilite>

CARREFOUR: <http://www.carrefour.com/sites/default/files/responsabilite%3A%99societale.pdf>

ETAPE 5 Mesurer l'effectivité du process et des mesures et en rendre compte

Comment ?

Le choix d'indicateurs quantitatifs et surtout qualitatifs, adaptés aux enjeux des droits humains permet de réaliser l'évaluation des politiques et actions mises en oeuvre. Un dialogue avec les personnes potentiellement affectées peuvent permettre de choisir des indicateurs efficaces d'évaluation.

Les informations provenant de sources internes comme externes permettent de faire cette évaluation.

Une fois l'évaluation réalisée, les entreprises sont invitées à « rendre compte » et donc à rendre public ces évaluations, ainsi que les différentes mesures adoptées pour répondre aux enjeux identifiés et aux attentes des parties prenantes internes et externes. Plusieurs guides peuvent accompagner les entreprises en ce sens.

Cette étape doit permettre de repartir dans un nouveau processus d'amélioration. Les entreprises peuvent en effet à ce stade identifier les mesures et actions qui ont obtenu des résultats positifs et ceux qui nécessitent des améliorations ou des approfondissements.

Le Principe 21 des Principes directeurs des Nations Unies précise que cette communication devrait « s'effectuer selon des modalités et à une fréquence en rapport avec les incidences sur les droits de l'Homme de l'entreprise et être faciles d'accès pour les publics auxquels elles s'adressent ».

Les impacts et risques identifiés, ainsi que les actions réalisés et les progrès attendus peuvent être publié dans un rapport spécifique dédié à ces enjeux et/ou être inclus dans le rapport extra-financier.

DIALOGUE Parties prenantes internes et externes

PROCESSUS TRANSVERSAL: Dialogue Parties prenantes internes et externes

Pourquoi ?

Les entreprises sont invitées à élaborer leurs plans de vigilance en dialoguant avec leurs parties prenantes qui sont les personnes qui peuvent affectées les activités de l'entreprise ou ses relations commerciales mais surtout, dans le cadre des plans de vigilance, celles qui peuvent être affectées par les activités de celle-ci. Le dialogue peut intervenir de manière ponctuelle et sur un projet précis dans la phase d'identification des risques, dans le choix des actions à réaliser pour remédier aux risques identifiés et dans la phase d'évaluation et plus largement tout au long du processus. Plusieurs niveaux de dialogue peuvent ainsi être mis en place (niveau corporate ou niveau opérationnel). Dans ce cadre, Il faut également noter l'importance du dialogue avec les IRP sur l'ensemble des étapes du process. Ceci est d'ailleurs spécifiquement mentionné dans la loi sur le devoir de vigilance.

Textes de référence :

- art. L. 225-102-1 Code de commerce
- Loi devoir de vigilance
- Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme , Principe 18
- ISO 26000

Outils :

- Retour aux fondamentaux : Comment rendre le dialogue avec les parties prenantes porteur de sens pour l'entreprise, BSR (<https://www.bsr.org/reports/bsr-rapport-dialogue-avec-les-parties-prenantes.pdf>)
- Cap vers la RSE : Comment dialoguer avec les parties prenantes?, Medef (<http://www.medef.com/medef-corporate/publications/fiche-detaillee/article/cap-vers-la-rse-comment-dialoguer-avec-les-parties-prenantes.html>)
- AA1000 AccountAbility Principles Standard (<http://www.accountability.org/standards/>)

Exemples bonnes pratiques

MICHELIN: http://www.google.fr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjg1MDJ6ufSAHWB7BQKHX3jDqQQFgggMAE&url=http%3A%2F%2Fwww.michelin.com%2Ffre%2Fcontent%2Fdownload%2F16140%2F265258%2Fversion%2F8%2Ffile%2FMichelin_guide_PP_FR.pdf&usq=A FQjCNhc31WE42_lsBMJn9V2reKIFb-zMA&bvm=bv.150120842,d.ZGg

CARREFOUR: <https://business-humanrights.org/fr/carrefour>

SOLVAY : Engagements internationaux Droits du Travail

<http://www.solvay.fr/fr/medias/communiqués-de-presse/20131217-accord-IndustriALL.html>

SOCIETE GENERALE : Accord mondial sur les droits fondamentaux

<https://www.societegenerale.com/sites/default/files/accord%20mondial%20societe%20generale%2020UNI%20Global%20Union%20FR.pdf>

PROCESSUS TRANSVERSAL: Dialogue Parties prenantes internes et externes

Comment ?

Ce dialogue peut prendre différentes formes et avoir plusieurs objets. Il peut prendre la forme d'instance de dialogues permanentes pour écouter et informer les parties prenantes sur les enjeux et les risques identifiés; il peut s'agir d'outils digitaux facilitant l'accès au dialogue, de concertations ponctuelles etc.

Le dialogue devrait surtout être initié lorsqu'il s'agit de mettre en place des actions visant à prévenir ou à limiter un risque d'impacts qu'elles pourraient subir.

Le principe 18 des Principes directeurs des Nations Unies précise ainsi que « pour pouvoir bien évaluer leurs incidences sur les droits de l'homme, 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 ».

Ces parties prenantes peuvent être des partenaires commerciaux, des institutions, des associations, des communautés locales avoisinant un projet, des experts etc.

Les IRP ont un rôle important à jouer et doivent être associés à la démarche.

Des accords cadres internationaux peuvent par exemple être signés sur le sujet du respect des droits fondamentaux.

L'identification des « bonnes » parties prenantes est une étape cruciale, notamment lorsqu'il s'agit des personnes potentiellement impactées ou impactées par un projet. Une bonne connaissance de la culture du pays concerné ainsi que du contexte doit être prise en compte.

GOUVERNANCE

PROCESSUS TRANSVERSAL: Organes de gouvernance interne

Pourquoi ?

La maîtrise d'une démarche Droits de l'Homme dans l'Entreprise nécessite la mise en place d'organes de gouvernance des DH au plus haut niveau, associant l'ensemble des fonctions et activités concernées, et couvrant les 5 étapes de cette démarche.

Quoi ?

L'Entreprise doit définir
qui va diriger la diligence raisonnable en matière des Droits de l'Homme,
à quelle direction en incombe le contrôle,
organiser le dialogue avec les IRP,
quels services doivent être impliqués dans le développement des procédures et leur respect,
qui est l'interlocuteur des lanceurs d'alerte,
quelles entités assurent le traitement des remontées d'incidences négatives,
à quel niveau sont validés les processus et actions de remédiation,
quelle instance mesure l'efficacité du processus, assure le reporting à la Direction Générale

Textes de Référence :

, 29
Eléments des Principes Directeurs ONU N° 14, 17, 18, 19, 29

Principaux Outils :

Guide Interprétatif ONU p 22, 40, 41, 52, 75, 78, 81
http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR_PUB_12_2_fr.pdf

EDH Guide Evaluation Risques DH p 23-24 et 30-31
http://e-dh.org/fr/telecharg/EDH_GuideEvaluatRisques_FR.pdf

Référentiel Ethique CEA p19 (Responsable Éthique)
https://www.cercle-ethique.net/sites/default/files/fields/our_referential/cea_referentiel_ec_2015_11.pdf

Bonnes Pratiques :

Exemples sur ces points
en page suivante

Guide Medef-Ecovadis p30
avec un exemple d'une PME
Fontaine Cons

Comment ?

Pour assurer cette gouvernance, les Directions Générales endossent la responsabilité de la démarche avec leur Comex. Divers Comités couvrant toutes les activités de l'Entreprise en managent et contrôlent les différentes étapes. Ci-dessous quelques exemples de bonnes pratiques :

- Le Principe Directeur 14 énonce le fait que « la responsabilité incombe aux entreprises de respecter le DH indépendamment de leur taille »

Le Guide interprétatif précise que « les politiques et procédures dans une grande entreprise devront s'étendre à tous ceux qui travaillent en lien avec des activités et relations associées aux risques pour les DH », tandis que « dans des petites et moyennes entreprises les systèmes internes et fonctions de supervision sont moins complexes »

- Le Principe Directeur 17 définit le processus de diligence raisonnable

Le Guide interprétatif incite à se poser la question de « qui doit diriger la diligence raisonnable en matières de DH ? »
« à qui en incombe le contrôle ? »

- « comment pouvons nous impliquer les services concernés dans le développement des procédures ? »

- Le Principe Directeur 18 stipule que « pour évaluer les risques relatifs aux DH, le processus devrait recourir à des compétences internes et/ou indépendantes externes dans le domaine des DH »

- Le Principe Directeur 19 affirme clairement que « la responsabilité de remédier aux incidences négatives sur les DH est assignée au niveau et à la fonction appropriée au sein de l'entreprises »

Le Guide interprétatif précise que « les services qui ont le pouvoir sur ces décisions et mesures doivent s'impliquer dans la détermination et la mise ne œuvre des solutions » et aussi que « cela peut impliquer une collaboration structurée à travers les services »

- Le Principe Directeur 29 traite des mécanismes de réclamations et de la nécessité d'examiner rapidement les plaintes et y remédier

Le Guide interprétatif insiste sur le fait qu'« un mécanisme de réclamation sera rarement efficace sans responsabilisation et supervision adéquat au plus haut niveau de l'entreprise »

- Responsabilité Direction Générale et Fonctions Senior dans le Group Compliance Committee : Nestlé (p224)
http://www.nestle.com/asset-library/documents/library/documents/corporate_social_responsibility/nestle-csv-full-report-2015-en.pdf
- Réseau de Compliance Champions : Valeo <http://m.valeo.com/en/our-commitments/ethics.html>
- Médiateur Ethique : Arkema <http://www.arkema.com/en/social-responsibility/ethics-and-integrity/>
- Group Committee revoyant toutes les alertes : Schneider Electric (p66) <http://www.schneider-electric.com/ww/fr/documents/Financial2/2015/02/annual-report-2015-tcm52-274656.pdf>
- Comité dédié aux DH et Relations d'Affaires où toutes les filiales métiers sont représentées et qui associe des juristes externes : Vivendi (p 57) https://www.vivendi.com/wp-content/uploads/2016/03/20160331_Vivendi_Annual_Report_Fiscal_Year_2015.pdf
- Rôle clair de l'Entité en charge du contrôle : L'Oréal (p 150) http://www.loreal-finance.com/_docs/0000000089/LOreal_2015_Registration_Document.pdf

Mécanisme de réclamation

PROCESSUS TRANSVERSAL : Mécanisme de réclamation

La mise en place de systèmes d'alertes peut permettre à une entreprise d'identifier les risques de violation aux droits humains et d'entamer un dialogue avec ses parties prenantes internes et externes. Ces processus peuvent en effet être limités aux parties prenantes internes mais également être ouvert à l'externe, aux partenaires commerciaux, ou plus largement aux organisations de la société civile ou aux personnes affectées ou potentiellement affectées par les activités ou les relations commerciales de l'entreprise. Des mécanismes de protection des salariés qui donnent l'alerte peuvent être prévus.

Textes de référence :

- Loi devoir de vigilance
- Principes directeurs de l'OCDE

Outils :

- “Dispute or dialogue: Community perspectives on company-led grievance mechanisms “, IIED (<http://pubs.iied.org/pdfs/16529IIED.pdf>)
- “Grievance Mechanisms for Business and Human Rights”, C. REES, Harvard University (https://www.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/publications/workingpaper_40_Strengths_Weaknesses_Gaps.pdf)
- “Using Grievance Mechanisms Accessibility, predictability, legitimacy and workers’ complaint experiences in the Electronics Sector”, SOMO, <http://grievancemechanisms.org/attachments/UsingGrievanceMechanisms.pdf>
- “Piloting Principles for Effective Company-Stakeholder Grievance Mechanisms: A Report of Lessons Learned”, Harvard University, https://www.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/publications/report_46_GM_pilots.pdf,

Exemples bonnes pratiques

PEPSICO:

<http://www.pepsico.com/company/SpeakUp>

VODAFONE :

<https://www.expolink.co.uk/whistleblowing-hotline/submit-a-report/>

HEINEKEN:

<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/25903/report.html>

DANONE: [https://www.bkms-system.net/bkwebanon/report/clientInfo?](https://www.bkms-system.net/bkwebanon/report/clientInfo?cin=4DAN14&language=eng)

[cin=4DAN14&language=eng](https://www.bkms-system.net/bkwebanon/report/clientInfo?cin=4DAN14&language=eng)

PRESENTATION DES AUTEURS ET DES ORGANISATIONS

PRPRESENTATION DES AUTEURS ET DES ORGANISATIONS

Christine BARGAIN

Directrice RSE du Groupe LA POSTE,
Chargée du groupe de travail sur les Doits Humains du C3D

Marie-Caroline CAILLET

Directrice conseil Droit et RSE, Docteure en droit, Fondatrice du Centre de ressources sur la vigilance sociétale

Christine DAOULAS

Fondatrice du cabinet de conseil et de formation en RSE « CSR TOUCH CONSULTING »
Auditrice certifiée Norme SA 8000
Enseignement de la RSE & d’Ethique des Affaires en Ecole de Management et
« Business & Human Rights » au CIFFOP, Université Panthéon-Assas

Maxime GOUALIN

Responsable de l’éthique des affaires et des droits humains de SCHNEIDER ELECTRIC

Gérard LANGLAIS

Consultant et Formateur RSE (RS&PE)
Enseignant RSE en Master France et Etranger

Antoine MAURI

Délégué domaine social RSE et Droits Humains, DRSE du Groupe La Poste