



Network France

Compte-rendu

« Atelier Droits Humains et Entreprises »

Assemblée générale du Global Compact France – 30 juin 2016
Salons de l'Aveyron- Paris XIIe

Le Global Compact France organisait le 30 juin 2016 dans le cadre de son Assemblée générale annuelle, un atelier sur les Droits Humains, plus d'une soixantaine de personnes y ont participé et le guide Droits de l'Homme pour les PME a été publié à cette occasion.

Après une introduction réalisée par Anthony Ratier, Chargé de Mission Droits Humains au Global Compact France et Françoise Guichard, Présidente d'edh rappelant l'actualité institutionnelle liée aux Droits Humains (Proposition de loi sur le devoir de vigilance, travaux sur un plan de vigilance de l'OCDE, nouvelles initiatives de l'Union Européenne, etc.) et la proactivité de certaines entreprises françaises en matière de Droits Humains, la parole a été donnée à Monsieur Cyril Cosme, directeur du Bureau de l'OIT pour la France.

Droits Humains et chaîne d'approvisionnement : le point de vue de l'OIT

Après un bref descriptif de l'Organisation Internationale du Travail, son histoire et sa gouvernance, Monsieur Cosme a rappelé que la dernière Conférence Internationale du Travail (CIT) de juin 2016 avait été consacrée au travail décent dans les chaînes d'approvisionnement. Cette CIT a permis à l'OIT de penser différemment les réalités de l'entreprise et d'essayer d'offrir des services adaptés aux nouvelles réalités de la mondialisation. Le rapport remis à l'occasion de cette CIT a permis de faire un tour presque exhaustif de la question notamment la fragmentation de la production sur les 5 continents. La mondialisation se caractérise par le commerce des tâches plus que par les échanges de biens et de services. Les chaînes d'approvisionnement sont présentes dans tous les pays quel que soit le niveau de développement. Les travaux de cette CIT ont permis de dissiper un certain déterminisme technologique et ont mis les facteurs politiques et institutionnels au cœur de la question. La CIT a abordé 3 enjeux majeurs que sont le positionnement des États, la plus grande intégration des chaînes d'approvisionnement et les rapports de pouvoir internes (moins de 10% des entreprises dans les pays en développement font partie de l'économie formelle).

Mise en œuvre du cadre de référence Entreprises et Droits Humains de l'ONU : 4 cas pratiques

Françoise Guichard, après une brève présentation d'edh, a rappelé le cadre de référence de l'ONU sur les Droits de l'Homme (Principes Ruggie) en particulier les 3 piliers principaux de ce cadre « Protéger, Respecter, Réparer » et les 3 piliers complémentaires soit l'obligation des États à protéger les Droits de l'Homme, responsabilité des entreprises de respecter les Droits de l'Homme, l'accès à des mesures de réparation. Ces principes ont influencé la « soft law » et la « hard law » dans différents pays mais également les entreprises autour de plusieurs étapes clés comme :

Élaborer une Déclaration de Principe

La société **Legallais**, représentée par Madame Brigitte Delord, directrice qualité et du développement durable, a rappelé l'histoire de cette PME Caennaise, spécialisée dans la quincaillerie professionnelle, qui est souvent repartie de zéro tout en gardant les valeurs de cette entreprise centenaire. Pour Legallais, il existe un « ciment des Droits Humains », Legallais est membre du Global Compact France depuis 2009 et possède une Fondation d'entreprise depuis 2010. La politique Droits Humains de Legallais est impulsée depuis le top management avec une politique volontariste en matière de maintien dans l'emploi et de lutte contre les discriminations. La question des Droits Humains a été même intégrée dans une Charte du Manager et un avenant au contrat de travail. Cette politique ressources humaines a démontré son efficacité par un turnover très bas et un absentéisme faible. Si, la plupart des achats de Legallais sont réalisés en France et en Europe, certains produits sont achetés en Chine et à Taiwan, Legallais considère qu'on ne peut pas se dédouaner des conditions de travail dans les pays tiers et qu'une entreprise est responsable des produits mis sur le marché. Ainsi, 11% du catalogue de Legallais est certifié « éco-responsable » (par l'AFNOR) et Legallais souhaite étendre cette certification à toutes ses gammes, les acheteurs sont aussi formés et engagés. Legallais a également le projet d'intégrer les Droits Humains dans ses conditions générales de vente.

Identifier et évaluer les impacts

La société **Sanofi**, représentée par M. Didier Terrolle, VP CSR Associate, est leader des produits pharmaceutiques, notamment dans les pays émergents, et entreprise cofondatrice d'edh. Sanofi considère qu'il y a toujours une marge de progrès en matière de Droits Humains, des formations en la matière ont d'ailleurs été dispensées pour les cadres dirigeants. Sanofi a lancé il y a quelques années plusieurs groupes de travail afin d'évaluer les impacts potentiels de ses activités sur les Droits Humains. Plusieurs volets sont spécifiques aux Droits Humains dans le secteur pharmaceutique comme le cycle de vie du médicament, le consentement informé, le déficit de dosage pour les médicaments pédiatriques mais aussi des thématiques plus larges comme les conditions de travail. Sanofi a par ailleurs rédigé un guide des bonnes pratiques avec plusieurs experts. Sanofi possède également des groupes miroirs sur les Droits Humains dans ses filiales avec d'autres métiers de l'entreprise permettant une analyse critique. Identifier ses impacts est la clé d'une meilleure gestion des risques.

Apporter des réponses opérationnelles

Emmanuelle Bru, responsable relations Parties Prenantes et du sujet Droits Humains chez **BNP Paribas**, a rappelé que BNP Paribas avait identifié plusieurs enjeux saillants pour les clients « retail » : le droit à la vie privée et aux services bancaires et pour BNP Paribas au niveau corporate les Droits des travailleurs et le Droit des communautés locales. En tant que financeurs, les banques peuvent avoir un effet de levier en matière de Droits Humains. Depuis 2010 BNP Paribas mène des actions au regard des critères ESG avec des approches sectorielle. Un outil d'identification des risques a été mis en place en 2015 notamment sur le crédit avec une notation en termes de probabilités d'occurrence d'atteinte aux Droits Humains. BNP Paribas dispense également des formations aux risques Droits Humains en réel ou en e-learning notamment sur des populations cibles comme les acheteurs et les gestionnaires de grands comptes, etc.,

Jean-Hugues Hermant, chargé de projets développement durable chez **Véolia**, a évoqué la nécessité d'une intégration opérationnelle des Droits Humains. L'engagement pour les Droits Humains est une démarche collective qui nécessite un temps d'apprentissage et du pragmatisme. En effet, il existe des interrogations locales à la question des Droits Humains. Il faut également convaincre en interne tout en déclenchant une dynamique extérieure, selon le PDG de Véolia Antoine Frérot : « L'activité économique ne peut pas ignorer son époque ». Véolia a construit sa politique Droits Humains en s'appuyant l'Organisation Internationale du Travail et la diffuser partout y compris dans les fonctions support et le management. Veolia a adopté 8 grands principes Droits Humains, 4 concernant les Droits au travail, 4 autres concernant les communautés locales. Enfin, il est essentiel d'échanger sur les analyses de risques, qui comportent plusieurs facteurs exogènes que l'on peut analyser grâce à des outils de type Maplecroft, il faut également se garder de tout lire avec des critères occidentaux, puisque les sensibilités peuvent varier.