

Les droits de l'homme et le Global Compact

Pierre Mazeau - Délégué Général Global Compact France

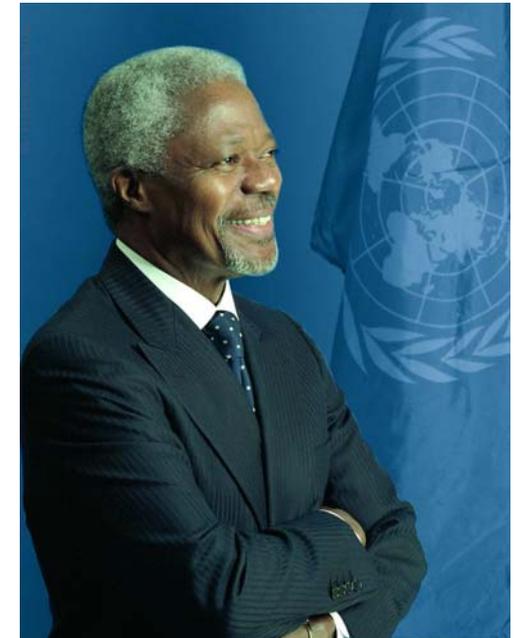
Plateforme RSE
audition du 28 avril 2014



Global Compact Network
France

Le Global Compact

- Lancé en 2000 par Kofi Annan, Secrétaire Général de l'ONU
- Initiative internationale d'engagement volontaire en matière de RSE
- Plateforme d'échange et d'action collective entre de multiples parties-prenantes, au niveau global et local
- Basé sur des principes universels et reconnus
- Soutient les objectifs des Nations Unies



Le Global Compact

Objectifs :

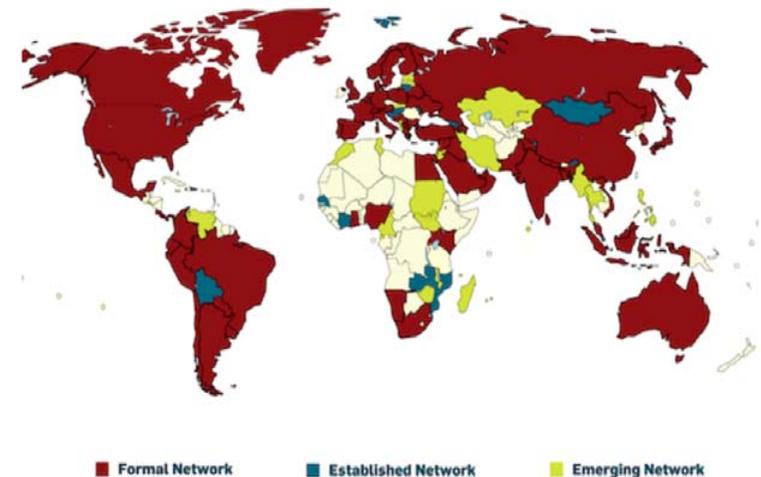
- Promouvoir des progrès annuels via le secteur privé, par une action volontaire et collective
- Renforcer la responsabilité sociétale des entreprises

Cible :

13 000 en 2016

Participants à ce jour :

- 8000 entreprises dans 145 pays
- 4000 non-entreprises
- 1000 en France dont 900 entreprises



Les 10 principes



Droits de l'homme

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme ;
2. À veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme



Normes internationales du travail

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;
4. À contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
5. À contribuer à l'abolition effective du travail des enfants ;
6. À contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession



Environnement

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement
8. À prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
9. À favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement



Lutte contre la corruption

10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

Vision et Mission

VISION

“Une économie mondiale plus durable et inclusive”

DEUX OBJECTIFS COMPLEMENTAIRES

Oeuvrer vers une integration des dix principes a la culture globale de l'entreprise, à sa strategie et à sa gestion

Internalisation

Agir pour soutenir les objectifs des Nations Unies

Contribution au
Development

Les engagements

- Engagement personnel et public du dirigeant
- Intégration des principes du Global Compact au cœur de l'entreprise.
- Communication avec ses parties prenantes sur les progrès effectués
- Agir pour soutenir les objectifs des Nations Unies
- Faire progresser l'initiative Global Compact par l'engagement et les échanges (entre pairs, avec votre environnement)

Les bénéfices

- **Initier ou formaliser une démarche de progrès**
- **Se donner un cadre simple d'engagement volontaire**
- **Mobiliser ses équipes**
- **Etre accompagné dans sa démarche de progrès**
- **Avoir accès à une base de données de progrès**
- **Participer à un réseau d'échange d'expérience**
- **Apporter des garanties à votre engagement dans la RSE**
- **Dialoguer avec ses parties prenantes**

La Communication sur le Progrès (COP)

- **Rédaction 1 fois par an**
- **3 parties:**
 1. Le renouvellement de l'engagement du dirigeant
 2. La description des progrès de l'année
 3. Les résultats obtenus ou attendus
- **Langue des parties prenantes**
- **Format flexible**
- **Auto-évaluation**
- **Téléchargée sur le site du Global Compact**



LE GLOBAL COMPACT- CLARIFICATION

Le Global Compact est ...

...une initiative volontaire pour promouvoir et veiller au progrès d'entreprises responsables.

...un cadre universel de valeurs à partager avec les entreprises et les suivre dans leur progrès d'adaptation

...un réseau mondial d'entreprises et de parties-prenantes partageant les mêmes idées et ambitions.

...une plate-forme pour l'innovation.

Le Global Compact n'est pas...

...une entité de regulation.

...un substitut pour la regulation ni aux niveaux nationaux et ni internationaux

...une entité de relations publiques.

Le Global Compact France

- Relai officiel du Global Compact en France créé en 2003
- But : rassembler les adhérents du Global Compact en France
- **Missions:**
 - Animer le réseau : organisation de nombreux évènements, ateliers, webinars, groupes de travail, déjeuners-débats, AG
 - Diffuser l'information relative au Global Compact (newsletter, site etc.)
 - Constituer un lieu d'échanges neutre et stimulant sur l'ensemble des questions de RSE
 - Accompagner les signataires
 - Partager les bonnes pratiques des adhérents
 - Initier des projets de partenariat, etc.



Les droits de l'homme : de la politique à la pratique



Global Compact Network
France

La convergence des référentiels



2000

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence ; et
2. A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.



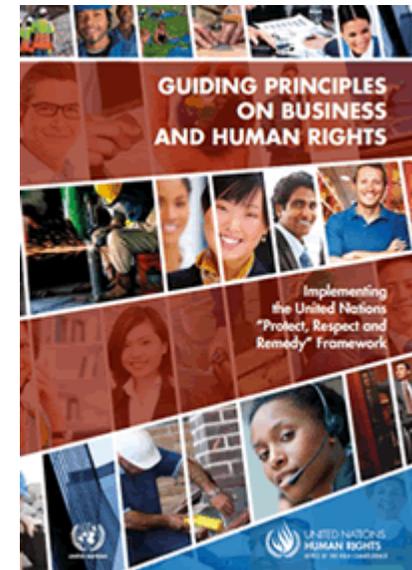
2010

- Question centrale Droits de l'Homme
- Devoir de vigilance
- Sphère d'influence

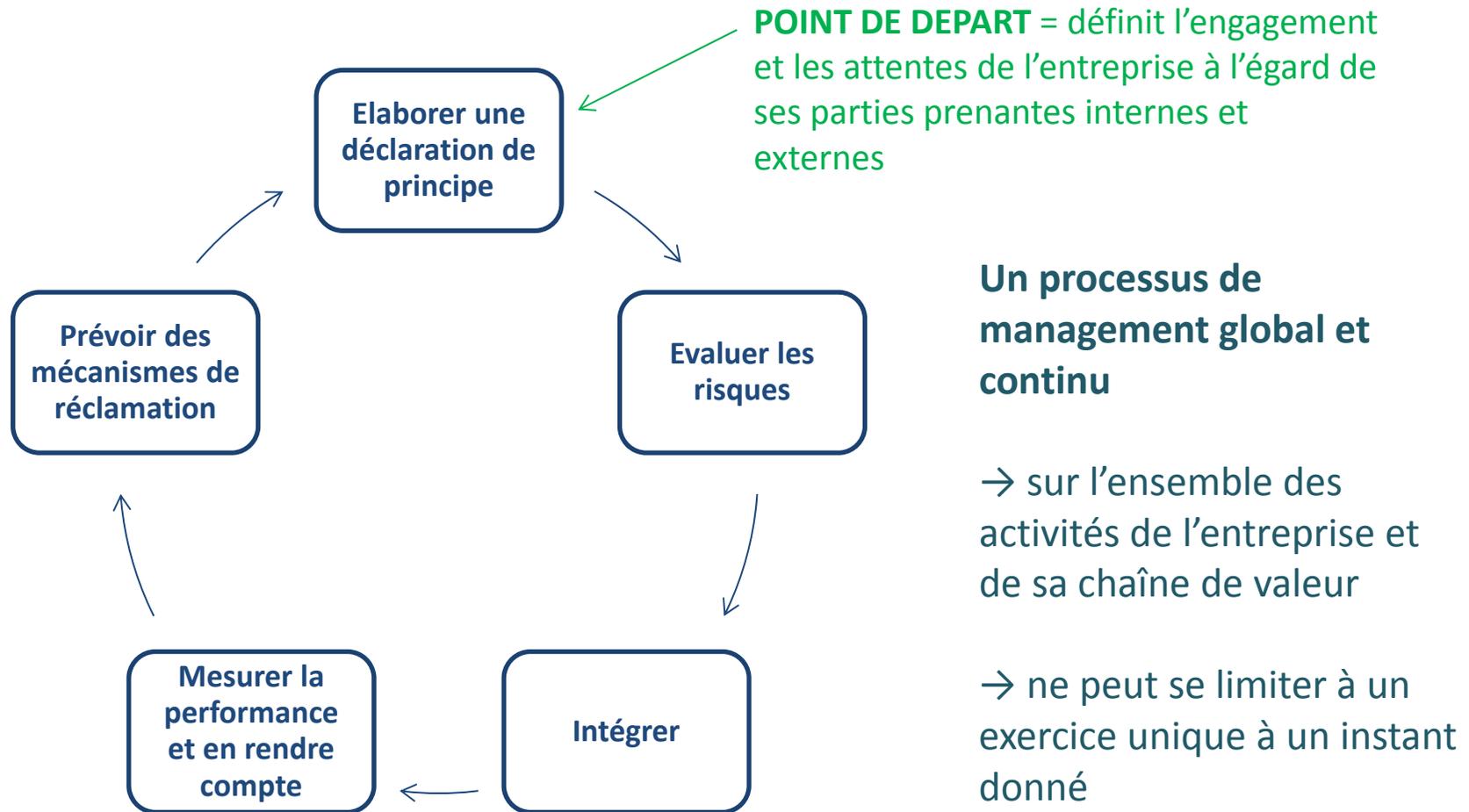


2011

- Un chapitre Droits de l'Homme dans les principes directeurs
- Diligence raisonnable :
Les principes directeurs imposent aux entreprises de respecter les droits de l'homme dans tous les pays avec lesquels elles travaillent.
- Diligence raisonnable associé au dispositif de gestion des risques



Le processus global recommandé par les Nations unies



Evaluer les risques

Objectif : comprendre les impacts particuliers des activités de l'entreprise sur les personnes ou groupes de personnes

Mise en œuvre :

- Mener des études d'impacts à chaque nouvelle activité, nouveau projet, nouvelle relation commerciale, nouveau pays...
- Faire des études d'impacts périodiques tout au long de la durée de l'activité/du projet ou de la relation.
- Intégrer les attentes des parties prenantes potentiellement affectées (cartographie des parties prenantes)
- Utiliser les ressources externes sur les droits de l'homme pour appréhender au mieux les risques spécifiques à un pays donné

Exemple : outils d'auto-évaluation

Outil d'autoévaluation « Organizational capacity assessment »

(en anglais, élaboré par le réseau allemand du Global Compact)

https://www.globalcompact.de/tools/ocai_en

- Questionnaire d'autoévaluation basé sur les Principes Directeurs des Nations unies
- Il permet à l'entreprise d'évaluer sa capacité à prévenir et à traiter ses impacts sur les droits de l'homme et l'efficacité de ses processus.

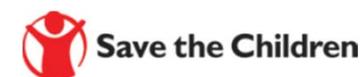
Outil d'autoévaluation « Global Compact self assessment tool»

(en anglais, élaboré par le bureau du Global Compact en collaboration avec le Danish Institute)

<http://www.globalcompactselfassessment.org/>

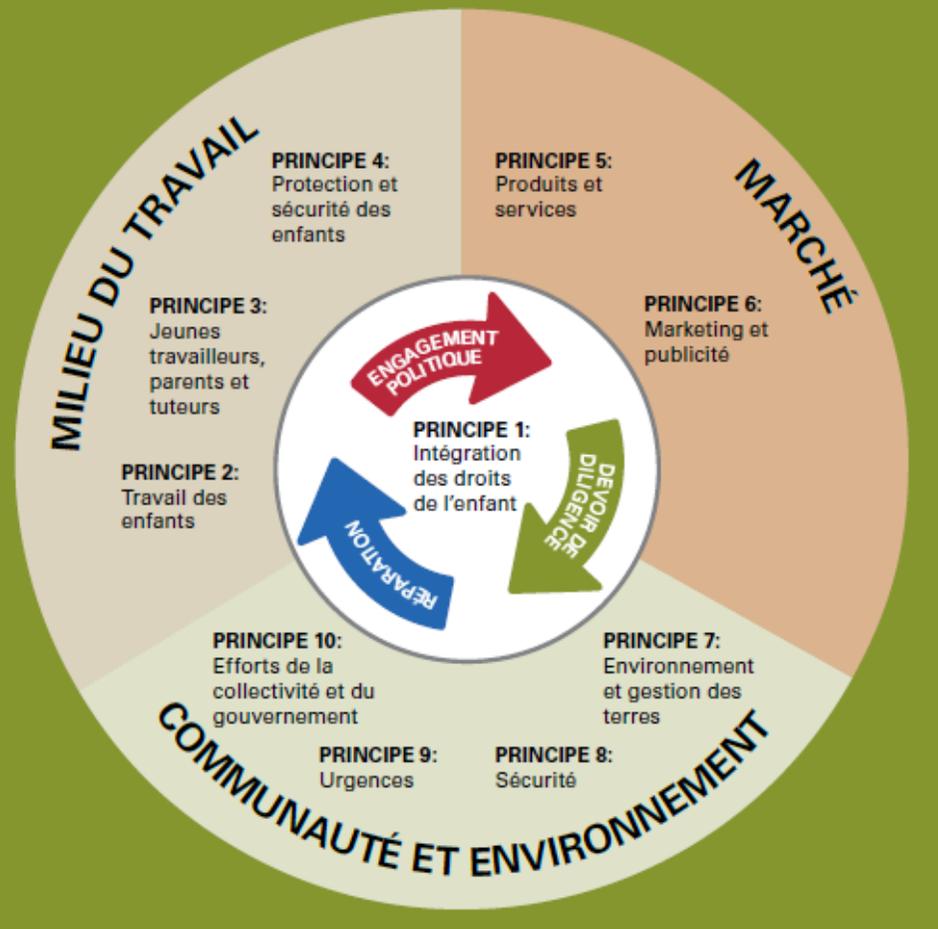
- Questionnaire d'autoévaluation basé sur les principes du Global Compact
- Evaluation sur les problématiques spécifiques « droits de l'homme » et sur les systèmes de management
- Elaboré à partir des indicateurs du Quick check du Danish Institute

Les Principes directeurs



Les neuf principes restants encouragent les entreprises à mettre en œuvre ces actions clés en tenant compte de l'impact sur les enfants de toutes leurs activités et partenariats commerciaux dans le milieu du travail, les marchés, les communautés et l'environnement.

Actions axées sur les principes:



1 Faire face à sa **responsabilité de respect** des droits de l'enfant et **s'engager à soutenir** les droits humains de l'enfant

2 Contribuer à **l'élimination du travail des enfants**, y compris dans toutes ses activités et ses partenariats commerciaux

3 Donner un travail décent à tout **jeune travailleur, parent et tuteur**

4 Assurer la **protection et la sécurité des enfants** dans toutes les activités et les établissements de l'entreprise

5 Garantir la **sécurité des produits et services**, et chercher à défendre les droits de l'enfant à travers eux

6 Choisir une approche du **marketing et de la publicité** qui respecte et défend les droits de l'enfant

7 Respecter et défendre les droits de l'enfant par la défense de **l'environnement dans l'achat et l'utilisation de terrains**

8 Respecter et défendre les droits de l'enfant par les **dispositifs de sécurité**

9 Contribuer à protéger les enfants affectés par des **situations d'urgence**

10 Renforcer les efforts de la **collectivité et du gouvernement** pour protéger et faire appliquer les droits de l'enfant

Intégrer

Objectif : Apporter des réponses aux impacts négatifs identifiés

Mise en œuvre :

- Mesures opérationnelles au niveau des départements / unités / pays qui génèrent l'activité/la relation en cause
- Importance de l'implication des opérationnels lors des études d'impacts et pour l'élaboration des réponses à apporter
- Collaborer avec d'autres acteurs, notamment des entreprises, pour apporter des réponses sur des problématiques/zones particulières

Exemple 1: Groupe Casino

- **Campagnes d'audits sociaux annuelles** -> évaluer la conformité des sites de fabrication par rapport à sa charte d'éthique fournisseurs
- Audits sociaux conduits par des auditeurs externes sur la base d'une **grille d'évaluation élaborée par l'ICS** (Initiative Clause Sociale) et qui reprend l'ensemble des critères d'exigence du Groupe.
- **Echanges permanents avec les autres membres de l'Initiative** qui permettent au Groupe d'optimiser la politique de prévention des risques éthiques.
- La question des droits de l'homme va au-delà de la chaîne fournisseurs



100 audits conduits chaque année



Participation à la création de « Entreprises pour les Droits de l'Homme » (EDH)



Module interne de formation aux droits de l'homme

Exemple 2: Foncières des régions

Accompagner ses fournisseurs

Politique d'accompagnement des fournisseurs.

Politique Achats Responsables initiée en 2010. Les fournisseurs représentant un montant de dépenses supérieur à 200K€ sont invités:

- à répondre à un questionnaire d'enquête ; six audits de conformité et quatre audits de progrès sont réalisés chaque année par un tiers indépendant afin de s'assurer la qualité de réponse et identifier les meilleures voies d'amélioration pour les fournisseurs
- à s'engager en signant la Charte Achats Responsables, à laquelle sont annexés les 10 principes du Pacte Mondial et les conventions fondamentales de l'Organisation du Travail. Charte et questionnaires d'enquête prennent en compte les différentes dimensions de la RSE (environnemental, social, sociétal,...)

Résultat 2012:

- 107 des 159 fournisseurs, représentant 80% des dépenses 2011, ont répondu à l'enquête RSE et signé la Charte Achats Responsables (dont droits de l'Homme - GRI HR2)

Exemple 3: Tounett

Lutter contre le travail illégal

Tounett: entreprise de nettoyage, acteur d'une profession ayant recours à une main-d'œuvre nombreuse et diversifiée.

Travail illégal -> source d'exploitation de salariés en situation de précarité.

Mise en place de mesures pour prévenir les risques par la mise en place d'une procédure stricte en interne mais aussi vis-à-vis des partenaires.

Actions:

- Attention portée lors de l'embauche, y compris lors de transfert de personnel dans le cadre de l'annexe 7 de la convention collective.
- Contrôle de la régularité des documents administratifs.
- Engagement de la régularité de notre situation vis-à-vis de nos clients.
- Demande de contrôle à nos fournisseurs.

Résultats:

- 100% des salariés embauchés ont fait l'objet d'un contrôle de régularité de leur situation administrative.
- Engagements vis-à-vis de nos clients effectué.
- Engagements reçus des fournisseurs effectué.

Exemple 4 : Carlson Wagonlit Travel (CWT)

Lutter contre le tourisme sexuel impliquant les enfants

En 2011, CWT première entreprise de voyage à sensibiliser ses voyageurs concernant le tourisme sexuel impliquant les enfants.

- Mise en place d'une **procédure de signalement des comportements suspects** dans les pays
- **Avis de sécurité envoyés en même temps que les billets électroniques** (Etats-Unis) afin de sensibiliser les voyageurs aux risques de rencontrer ce genre de pratiques illégales
- Mise à disposition d'un **numéro pour signaler ces comportements** (Etats-Unis)
- Signature du code "Business Ethics and Conduct for the Protection of Children from Sexual Exploitation in Travel and Tourism", initiative volontaire en collaboration avec l'UNICEF et l'Organisation Mondiale du Tourisme.

Structurer la démarche droits de l'homme au sein de l'entreprise

Objectif :

- Permettre une approche globale, formalisée et coordonnée entre les différents départements/métiers de l'entreprise

Mise en œuvre :

- Pilotage de la démarche confié à une personne ou un département spécifique, doté de ressources suffisantes et identifié comme tel
- Chargé d'impulser et de suivre la mise en œuvre des engagements de l'entreprise
- Rôle de coordination, d'information, de conseil, de veille voire d'alerte sur des sujets émergents



DE L'ETHIQUE AUX DROITS DE L'HOMME :
UNE DEMARCHE PROGRESSIVE

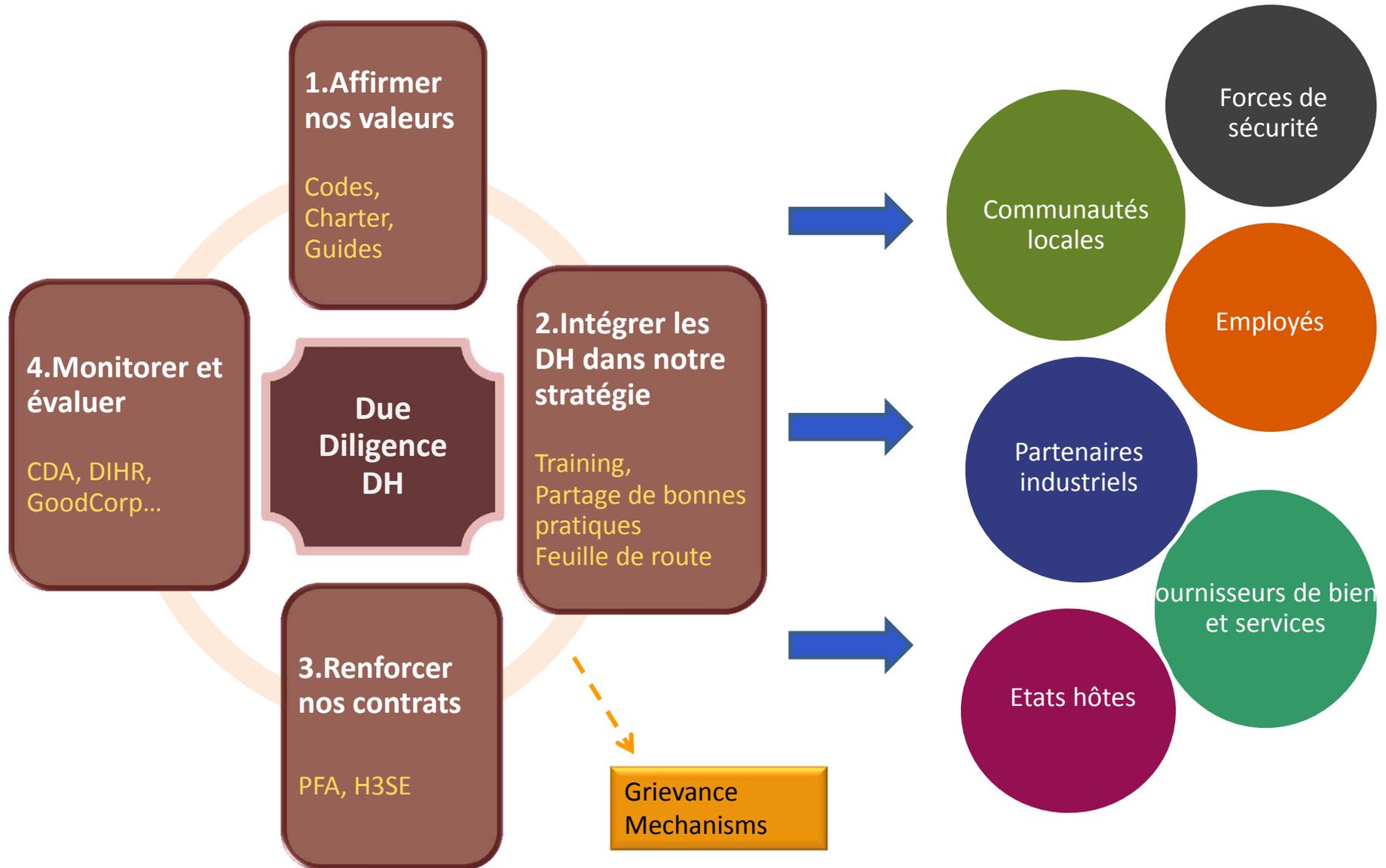
- **2000-2005: Mise en place du Référentiel Ethique Global**
- **2005-2010: Focus sur les Droits de l'Homme**
- **2013: Intégration des principes directeurs des Nations Unies dans notre feuille de route stratégique sur les Droits de l'Homme**

ORGANISATION INTERNE DÉDIÉE AU TRAITEMENT DE CES SUJETS

- Comité de coordination Droits de l'Homme
- Comité d'Ethique
- Direction Juridique Groupe « Conformité et responsabilité sociétale », pôle Droits de l'Homme

Due Diligence DH du Groupe

Dans nos relations avec





GUIDE PRATIQUE DES DROITS DE L'HOMME (2011)

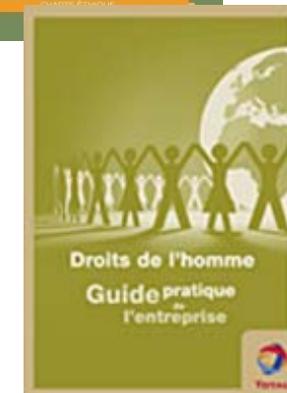
- **Aider les collaborateurs à respecter le Code de conduite**
- **Déclinaison du Code de conduite:**
 - Focus sur des sujets clés pour le Groupe

Livret 1
Les politiques de Total
3 sujets majeurs: *Lieu de travail, Sureté, communautés*

- Une approche pratique:

Livret 2
14 exemples concrets
Situations, Risques et Recommandations

- Applicable dans nos activités et relations partout où nous opérons
- **2013:** présentation par des opérationnels de cas concrets concernant chaque thème du Guide sous forme de video



Former et sensibiliser les salariés

Objectif : Favoriser l'appropriation des droits de l'homme par les salariés pour qu'ils puissent identifier les questions droits de l'homme et réagir au plus tôt de manière appropriée

Mise en œuvre :

- Former les managers sur les droits de l'homme / sensibiliser les salariés par des études de cas, des simulations
- Collecter les bonnes pratiques et les communiquer
- Elaborer des guides / outils pédagogiques sur les problématiques spécifiques / les dilemmes de l'entreprise

Sensibiliser les managers

Les cadres dirigeants :
(les responsables pays/ Les responsables de business unit...)

Les chefs de projet

Les responsables métiers :
(achats, ressources humaines...)

Les délégués Ethique (et compliance)

Les auditeurs internes et externes

L'ensemble des salariés

Collaborer à des initiatives externes

Objectif : échanger et mettre en commun des moyens pour aborder des problématiques complexes et trouver des solutions adaptées / accéder à des outils spécifiques à certains secteurs ou certaines problématiques

Exemples d'initiatives « entreprises et droits de l'homme » :

- Initiatives sectorielles : Better Coal, Principes d'Equateur, Principes Volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme, Fair labor association...
- Initiatives d'entreprises : EDH, Global Business Initiative on Human Rights...

Performance et reporting

Objectif : mesurer la performance des actions mises en œuvre et en rendre compte

Mise en œuvre :

- Choisir des indicateurs pertinents dans le domaine des droits de l'homme (ne pas négliger les indicateurs qualitatifs bien que plus difficile à mesurer)
- Communiquer auprès des parties prenantes dans une forme adaptée à l'objectif (entretiens personnalisés, rapports publics annuels, consultation formalisée des parties prenantes...) et dans un mode de communication adaptée aux destinataires

Exemple : indicateurs de la GRI

INVESTISSEMENT	G4 – HR1 : pourcentage et nombre total d'accords d'investissement et de contrats significatifs incluant des clauses relatives aux droits de l'homme ou ayant été soumis à un contrôle sur ce point
	G4 – HR2 : nombre total d'heures de formation des salariés sur les politiques et les procédures relatives aux droits de l'homme applicables dans leurs activités ; pourcentage de salariés formés
NON-DISCRIMINATION	G4 – HR3 : nombre total d'incidents de discrimination et mesures prises
LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET NÉGOCIATION COLLECTIVE	G4 – HR4 : Activités ou sous-traitants identifiés pour lesquels le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective risque d'être menacé ; mesures prises pour assurer ce droit
TRAVAIL DES ENFANTS	G4 – HR5 : Activités ou sous-traitants identifiés comme présentant un risque significatif d'incidents impliquant le travail des enfants ; mesures prises pour contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
TRAVAIL FORCÉ OU OBLIGATOIRE	G4 – HR6 : Activités ou sous-traitants identifiés comme présentant un risque significatif d'incidents relatifs au travail forcé ou obligatoire ; mesures prises pour contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
PRATIQUES LIÉES À LA SÉCURITÉ	G4 – HR7 : pourcentage d'agents en charge de la sécurité ayant été formés aux politiques ou procédures de l'organisation relatives aux droits de l'homme applicables dans leurs activités
DROITS DES POPULATIONS INDIGÈNES	G4 – HR8 : Nombre total d'incidents impliquant la violation des droits des populations autochtones et mesures prises
EVALUATION	G4 – HR9 : Nombre total et pourcentage d'opérations qui ont été passées en revue au regard des droits de l'homme ou qui ont fait l'objet d'études d'impacts
EVALUATION DES SOUS-TRAITANTS ET FOURNISSEURS	G4 – HR10 : pourcentage des nouveaux sous-traitants et fournisseurs passés en revue au regard des droits de l'homme
	G4 – HR11 : Impacts négatifs significatifs actuels et potentiels dans la chaîne de valeur : mesures prises
MÉCANISMES DE RÉCLAMATIONS	G4 – HR12 : nombre de réclamations portées relatives aux droits de l'homme, traitées et résolues à travers un mécanisme formel de réclamations

Mécanismes de réclamation

Objectif : recevoir les questionnements voire les plaintes des parties prenantes au plus tôt

Mise en œuvre :

- Mise en place de différents mécanismes de réclamation adaptés à la cible, au contexte ou à la problématique
- Toutes les parties prenantes de l'entreprise doivent pouvoir avoir accès à un ou plusieurs mécanismes de réclamation
- Critères pour un mécanisme de réclamation effectif : légitime, accessible, prévisible, équitable, transparent, compatible avec les droits de l'homme, fondé sur la participation et le dialogue avec les parties prenantes.

Merci de votre attention

www.pactemondial.org

Tél: 01 40 65 05 40



Global Compact Network
France

UN CADRE RELATIF AUX DROITS DE L'HOMME

I ANALYSE DE RENTABILITÉ AU NIVEAU MONDIAL

- Comprendre ce que sont les droits de l'homme
- Comprendre comment les droits de l'homme sont liés aux affaires
- Identifier les risques, les responsabilités et les opportunités pour votre secteur
- Procéder à l'analyse de rentabilité pour votre entreprise
- Obtenir un engagement de la direction et de vos collègues

II STRATÉGIE

- Identifier ce que votre entreprise fait déjà en faveur des droits de l'homme
- Identifier les risques potentiels vis-à-vis des droits de l'homme dans vos opérations
- Revoir votre stratégie de manière à mieux respecter les droits de l'homme

VI SUIVI DES PERFORMANCES

- Identifier les indicateurs de mesure des performances en matière de droits de l'homme et communiquer ces indicateurs dans toute l'entreprise
- Mettre au point et appliquer une méthodologie d'acquisition de données qualitatives et quantitatives
- Analyser ces données et les utiliser pour documenter des stratégies et plans d'action
- Identifier les bonnes pratiques dans des rapports sur les droits de l'homme
- Etablir des rapports sur l'engagement, les objectifs et les performances

III POLITIQUES

- Identifier les politiques de votre entreprise où les droits de l'homme sont déjà pris en compte
- Développer une politique et/ou une déclaration pour votre entreprise, faisant référence aux normes et conventions internationales sur les droits de l'homme
- Définir et intégrer la responsabilité de la direction de manière adéquate
- S'assurer que l'application de la politique et ses résultats sont évalués systématiquement

V CAPACITÉS ET APTITUDES

- Comprendre comment les droits de l'homme peuvent être intégrés dans votre culture d'entreprise
- Créer des relations au sein de votre entreprise et avec des groupes extérieurs
- Considérer les différentes formations disponibles, choisir le programme approprié et identifier les groupes cibles
- Intégrer les droits de l'homme dans vos communications internes et externes

IV PROCÉDÉS ET PROCÉDURES

- Définir un niveau de référence vis-à-vis des droits de l'homme pour votre entreprise
- Réaliser une évaluation de risques en matière de droits de l'homme avant l'étude de faisabilité pour tout projet ou nouvelle opération
- Réaliser des évaluations des risques en matière de droits de l'homme pour les projets ou opérations spécifiques au moment de l'étude de faisabilité
- Intégrer les droits de l'homme dans la gestion d'un projet ou d'une opération pendant toute sa durée et agir en fonction des résultats



THE GLOBAL BUSINESS INITIATIVE ON HUMAN RIGHTS
advancing human rights in business around the world



Pour en savoir plus sur ce cadre, consultez "A Guide for Integrating Human Rights into Business Management": <http://integrating-humanrights.org/>

Pour obtenir une liste des outils et des guides pertinents en matière de droits de l'homme, contactez-vous à l'adresse suivante: http://www.unglobalcompact.org/Data/human_rights/Tools_and_Guidance_Materials.html

Cette affiche a été inspirée de deux ressources: "Human Rights in the 21st Century" (2010) de l'International Business Leaders Forum et "A Guide for Integrating Human Rights into Business Management, 2nd Edition" (2010) de l'International Business Leaders Forum. Ce document est une traduction française de la version anglaise de l'International Business Leaders Forum. © 2011 International Business Leaders Forum. Tous droits réservés. http://www.unglobalcompact.org/Data/human_rights/Tools_and_Guidance_Materials.html