



Contribution d'Entreprises pour les droits de l'homme (edh) au rapport de la CNCDH sur le plan national d'action Entreprises et droits de l'Homme (janvier 2019)

1. Organisation interne de l'organisation

Existe-t-il une ou plusieurs personnes spécifiquement en charge de la coordination des actions en matière d'entreprises et droits de l'homme ? Et plus particulièrement au regard de la mise en oeuvre du *Plan national d'action pour la mise en oeuvre des Principes directeurs des Nations unies relatifs aux droits de l'homme et aux entreprises* ?

L'association *entreprises pour le droits de l'homme* a précisément pour objet de favoriser l'intégration des droits de l'homme dans les politiques et les pratiques des entreprises et la mise en place de démarches de vigilance, conformément aux préconisations des principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

C'est une initiative multisectorielle d'entreprises internationales françaises, 16 au 1^{er} janvier 2019 : BNP Paribas, Casino, EDF, Engie, Essilor, La Poste, Legrand, Michelin, Orange, Sanofi, Schneider Electric, Société Générale, STMicroelectronics, Suez, Veolia et Vinci.

Les activités de l'association sont centrées sur l'accompagnement des membres dans la mise en oeuvre des démarches de vigilance en matière de droits de l'homme en particulier dans le cadre de la loi française sur le devoir de vigilance, tous les membres de l'association étant concernés par cette loi. L'association facilite ainsi les échanges d'expériences entre les membres et avec leurs parties prenantes, les rencontres avec des experts spécialisés, et elle produit pour ses membres des outils de sensibilisation/formation.

EDH est aujourd'hui la seule association d'entreprises spécialisée sur la question des droits de l'homme, elle participe à ce titre aux débats nationaux et internationaux et est sollicitée en tant qu'expert français du sujet par les différents acteurs (entreprises, association d'entreprises, acteurs gouvernementaux, société civile). Elle apporte aussi son expertise à travers la production d'études publiques sur les pratiques des entreprises et en particulier sur les plans de vigilance demandés par la loi française (https://e-dh.org/userfiles/Edh_2018_Etude_FR_V8.pdf) .



De part son existence et son activité, EDH participe donc directement à la mise en œuvre du chapitre 2 du plan d’action national qui s’adresse aux entreprises.

Votre organisation est-elle engagée dans des partenariats avec d’autres organisations au niveau national, dans le cadre de son action pour le respect des droits de l’homme par les entreprises ?

EDH collabore activement avec les autres associations françaises liées à la RSE. Elle a en particulier un partenariat avec le Global Compact France et l’Observatoire sur la Responsabilité Sociale des Entreprises, pour leur apporter son expertise spécifique sur les droits de l’homme et le devoir de vigilance.

Votre organisation est-elle engagée dans des partenariats avec les pouvoirs publics : Gouvernement ? administration déconcentrée ? collectivité locale ?

Non, il n’existe pas de partenariat formalisé mais l’association est membre de la plateforme nationale RSE et a été plusieurs fois sollicitée par les pouvoirs publics dans le cadre de consultations sur des plans d’actions ou stratégie.

Votre organisation est-elle engagée dans des partenariats avec d’autres organisations au niveau européen et international ?

Non il n’existe pas de partenariat formalisé, mais l’association entretient des relations régulières avec des experts internationaux du sujet comme SHIFT et intervient régulièrement au forum annuel organisé par les Nations unies sur le thème entreprises et droits de l’homme.

2. Cœur de l’action de l’organisation

Existe-t-il dans votre organisation des programmes d’action pour la mise en oeuvre du Plan national d’action pour la mise en oeuvre des Principes directeurs des Nations unies relatifs aux droits de l’homme et aux entreprises (campagne d’information, formations, édition de guides, etc.)?

L’association a été auditionnée par la CNCDH lors de la rédaction du plan national d’action et a participé aussi via la plateforme RSE à son avis sur ce plan national d’action. Une information spécifique a été faite auprès des membres à l’occasion de son adoption.

Et comme évoqué précédemment, les activités d’edh auprès de ses membres et vers l’externe de l’association sont tournées vers la mise en œuvre de certaines recommandations du plan d’action national.

Le cas échéant, disposez-vous de statistiques sur les actions exercées en justice par votre organisation et relatives à des violations des droits de l’homme émanant des entreprises ? Si oui, lesquelles parmi elles concernent la mise en œuvre du Plan national d’action ?

Sans objet

3. Application du Plan national d’action pour la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations unies relatifs aux droits de l’homme et aux entreprises

Comment votre organisation a-t-elle été associée à l’élaboration du Plan national d’action ?

Cf supra : audition par la CNCDH / participation via le groupe de travail de la plateforme RSE

Plus d’un an après son adoption, quel regard global portez-vous sur la mise en œuvre du Plan national d’action ?

L’association edh n’a pas de visibilité sur la mise en œuvre du plan d’action national concernant les préconisations à l’égard de l’Etat.

Pour la « partie entreprises », il est d’abord nécessaire de préciser que le plan d’action national entreprises et droits de l’homme n’est pas connu en tant que tel dans les entreprises. Si les grandes entreprises ont effectivement fait des progrès dans la mise en œuvre de certaines recommandations issues du plan d’action, cela s’inscrit dans le cadre de la mise en œuvre de la loi sur le devoir de vigilance pour les entreprises qui y sont soumises.

Voici pour chacune de vos recommandations, notre vision sur les avancées de leur mise en œuvre :

<p><i>PROPOSITIONS D’ACTION N°8 ACTIONS EN COURS : -</i> <i>Encourager et valoriser les engagements pris par les entreprises pour respecter les normes internationalement reconnues en matière de droits de l’Homme.</i></p> <p>- <i>Encourager l’adhésion au Pacte mondial des Nations Unies ou à d’autres initiatives volontaires telles que l’ISO 26 000, les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l’Homme, etc., qui jouent un rôle pour la diffusion des Principes directeurs des Nations Unies.</i></p> <p>- <i>Renforcer la formation des salariés sur les enjeux relatifs aux droits de l’Homme et entreprises.</i></p> <p>- <i>Suivre l’avis du Ministère des affaires étrangères et du développement international pour les entreprises opérant en situation de conflit / zones de haut risques.</i></p>	<p>Les plus grandes entreprises soumises au devoir de vigilance avaient déjà pris des engagements en conformité avec les préconisations des Principes Directeurs des Nations unies de respecter les normes internationales de protection des droits de l’homme. La plupart font aussi déjà directement référence aux Principes Directeurs des Nations unies eux-mêmes et aux autres référentiels internationaux de soft law. La loi française est une transposition de ces référentiels ; les entreprises en sont conscientes et continuent de les utiliser dans l’application de la loi.</p> <p>La mise en œuvre du plan de vigilance et son déploiement effectif va favoriser la formation et la sensibilisation des collaborateurs dans les entreprises ainsi que de leurs parties prenantes. La conception d’outils de sensibilisation, adaptés aux différents métiers ou aux différents risques est une demande croissante de la part des entreprises.</p> <p>Le risque pays et le contexte opérationnel des activités sont les premiers critères utilisés dans les cartographies des risques des entreprises.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>ACTIONS A METTRE EN ŒUVRE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Suivre la mise en œuvre et prendre les mesures d’application éventuelles de la législation prévoyant la publication par certaines entreprises de plans de vigilance portant sur les risques associés aux filiales et aux soustraitants tout au long de la chaîne de valeur.</i> - <i>Contribuer à la réalisation des Objectifs de développement durable.</i> - <i>Renforcer la prise en compte du respect des droits de l’Homme dans les critères d’achat.</i> - <i>Promouvoir le dialogue social et l’expression des salariés dans toute la chaîne de valeur comme outils de renforcement des droits de l’Homme.</i> 	<p>L’année 2019 est marquée par des nouvelles exigences réglementaires fortes pour les entreprises en matière de publication sur les démarches de vigilance des entreprises (loi sur le devoir de vigilance, déclaration de performance extra-financière) : les entreprises sont conscientes de leurs nouvelles obligations et des enjeux liés à ces obligations de reporting. Elle manque cependant d’accompagnement et de préconisations précises de la part des pouvoirs publics (décret, guide) et ont une marge d’appréciation relativement large sur l’application de ces exigences. Les pratiques de reporting seront vraisemblablement disparates cette année.</p> <p>Les entreprises se sont appropriés les ODD et travaillent sur leurs moyens d’actions pour contribuer à leur réalisation</p> <p>Le renforcement des droits de l’homme dans le processus achats est une conséquence de l’application de la loi sur le devoir de vigilance.</p> <p>L’association des OS est obligatoire dans le cadre du mécanisme d’alerte de la loi sur le devoir de vigilance. Elles se sont emparées du sujet et vont vraisemblablement jouer un rôle de plus en plus important.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>L’expression des salariés sera favorisée par le mécanisme d’alerte.</p> <p>Les accords-cadres mondiaux ou régionaux sont utilisés par quelques entreprises comme un outil d’accompagnement de leur démarche de vigilance, de suivi et d’association par les parties prenantes.</p>
<p>PROPOSITIONS D’ACTION N°9 ACTIONS EN COURS : - <i>Poursuivre l’effort de formation notamment sur les fonctions « Achats », « Représentation du Personnel », etc.</i></p> <p>- <i>Pour inciter au respect de ces règles, des mesures pourront être étudiées avec les entreprises concernant les règles sur les produits autorisés à la consommation et à la vente dans les pays ayant ratifié les Principes directeurs des Nations Unies.</i></p>	<p>Cf supra sur la formation</p>

<p><i>PROPOSITIONS D’ACTION N°10 ACTIONS EN COURS : Les points clés de mise en œuvre de la maîtrise des risques sont de :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - mener des études d’impact pour de nouvelles activités, nouveaux projets, nouvelles relations commerciales, nouveaux pays…, - évaluer régulièrement les risques liés aux droits de l’Homme de toutes les activités de l’entreprise et adopter des plans d’actions de maîtrise des risques identifiés, - prendre en compte les enjeux spécifiques à l’activité, aux pays, aux relations commerciales. <p><i>ACTIONS A METTRE EN ŒUVRE :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Promouvoir la réalisation et la publication d’études d’impact volontaires, en veillant à l’intégration des parties prenantes concernées (le cas échéant par une consultation préalable, libre et informée des populations) et en particulier les titulaires de droits, pour les entreprises qui ne sont pas de fait soumises à l’obligation d’étude d’impact associée à un projet, et assurer le suivi de ces études. 	<p>Le plan de vigilance demandé par la loi est une démarche d’identification et de gestion des risques telle que définie par les Principes directeurs des nations unies. Il demande aux entreprises des études d’impacts et des évaluations des risques adaptées aux enjeux opérationnels de l’entreprise.</p> <p>Les plans de vigilance détaillés publiés l’année dernière montre une bonne compréhension de ces processus et des pratiques avancées d’identification des risques.</p>
<p><i>PROPOSITIONS D’ACTION N°11 ACTIONS EN COURS :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Inciter à généraliser et à renforcer le dispositif des Accords Cadres internationaux incluant un certain nombre de critères en matière de respect des droits de l’Homme, des mesures garantissant un suivi régulier de leur mise en œuvre effective et un mécanisme d’évaluation ex-post. 	<p>Les accords cadres les plus récents des entreprises françaises montrent la prise en compte des droits de l’homme et associent ces accords au plan de vigilance de l’entreprise. Les syndicats sont ainsi associés au suivi du plan de vigilance et et donc à la mise en œuvre des droits humains dans les entreprises.</p> <p>EDH favorise la diffusion de ces bonnes pratiques et va publier une étude spécifique sur les droits de l’homme dans les accords-cadres mondiaux.</p>
<p><i>PROPOSITIONS D’ACTION N°12 ACTIONS EN COURS : - Assurer les moyens nécessaires au fonctionnement des instances représentatives du personnel (IRP) pour qu’elles puissent garantir le respect des droits de l’Homme.</i></p>	<p>Nous voyons déjà des pratiques d’association des IRP à la démarche de vigilance en général (qui va plus loin que l’obligation légale liée au dispositif d’alerte). Les syndicats se sont saisis de la question et vont jouer un rôle plus important sur ces questions.</p>
<p><i>PROPOSITIONS D’ACTION N°13 ACTION EN COURS : - Poursuivre la mise en place des indicateurs de suivi et communiquer de manière appropriée auprès des parties prenantes externes sur les engagements de l’entreprise et</i></p>	<p>Cf supra, l’année 2019 est une année charnière pour le reporting des entreprises et les entreprises ont besoin d’indicateurs et de recommandations.</p> <p>EDH en collaboration avec l’ORSE travaillent sur le sujet des</p>
<p><i>leur mise en œuvre en application des principes directeurs « entreprises et droits de l’Homme ».</i></p> <p><i>ACTIONS À METTRE EN ŒUVRE : - Mettre en œuvre les dispositions issues de la transposition en droit français de la directive européenne sur le reporting extra-financier.</i></p>	<p>indicateurs et du reporting pour accompagner les entreprises et sortiront des recommandations dans l’année.</p> <p>Directive transposée en 2017</p>

<p><i>PROPOSITIONS D’ACTION N°17 ACTIONS A METTRE EN OEUVRE</i> <i>- Encourager le développement des mécanismes de réclamation au sein des entreprises, selon les points clés de mise en œuvre suivants : * mise en place de mécanismes de dialogue, de concertation et de réclamation à destination des personnes s’estimant lésées, * information sur l’existence de ces mécanismes, * le cas échéant, traitement dans les plus brefs délais des réclamations, * rendre compte de la mise en œuvre et/ou des résultats de ces mécanismes vis-à-vis des parties prenantes.</i></p>	<p>La loi sur le devoir de vigilance impose la mise en place d’un mécanisme d’alerte. En pratique, les entreprises l’ont développé en 2018, dans le cadre de l’application de la loi SAPIN 2 et la loi sur le devoir de vigilance. Les premiers retours sur la mise en place, la communication et l’utilisation de ces dispositifs seront connus en 2019.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Quelles sont aujourd’hui vos principales difficultés pour assurer le suivi de ce Plan et sa mise en oeuvre ?

Sans objet pour edh, pas de rôle de suivi

Disposez-vous d’indicateurs pour mesurer la mise en oeuvre du Plan national d’action par les entreprises au sein desquelles vous êtes représenté (toute taille confondue) ? Si oui, quel est le mode de collecte de données dont vous disposez ?

Sans objet pour edh, pas de rôle de suivi

A partir de votre expérience de terrain, pouvez-vous conclure à une récente évolution quantitative et/ou qualitative du respect des droits de l’homme par les entreprises (à la suite de l’adoption successive de la loi sur le devoir de vigilance en mars 2017, puis du Plan national d’action en avril 2017) ?

OUI cf remarques supra par recommandations

4. Prospectives

Concernant la mise en œuvre du Plan national d’action spécifiquement, quelles actions votre organisation envisage-t-elle d’engager pour les années 2019 et suivantes ?

Continuer les activités d’edh:

- accompagnement des démarches de vigilance en conformité avec les principes directeurs des Nations unies auprès des membres
- participation aux débats nationaux et internationaux pour favoriser la prise en compte des droits de l’homme dans les entreprises et la mise en œuvre des démarches de vigilance