



**Le guide des  
droits humains  
à destination  
des PDG**

# SOMMAIRE

<b>UN APPEL À L'ACTION</b> POUR LES DIRIGEANTS D'ENTREPRISES	3
LES ENTREPRISES FRANÇAISES <b>MOBILISÉES SUR LES DROITS HUMAINS</b>	6
<b>CHANGER DES VIES</b> PAR LE RESPECT DES DROITS HUMAINS	8
<b>IDENTIFIER ET COMMUNIQUER</b> LES INCIDENCES SUR LES DROITS HUMAINS	12
<b>MOTEURS D'ACTION</b> AU-DELÀ DE LA CONFORMITÉ	14
LA LOI FRANÇAISE <b>SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE</b>	20
<b>MESURES CLÉS</b> POUR LES PDG	22
<b>FAVORISER L'ACTION</b> GRÂCE AU WBCSD	28

**Remerciements :** Le WBCSD est ravi de travailler en partenariat avec Shift, premier centre d'expertise sur les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, pour promouvoir la compréhension et l'action des entreprises dans ce domaine important. Nous tenons à remercier tout particulièrement Caroline Rees, Présidente et co-fondatrice de Shift, pour son analyse experte et ses contributions au présent guide.

Le WBCSD tient à remercier tout particulièrement l'association Entreprises pour les droits humains (edh) pour l'adaptation et la traduction de ce guide en français.

Nous remercions également sincèrement toutes les entreprises membres du WBCSD et les partenaires de son réseau mondial qui ont partagé leurs connaissances, leurs expériences et leurs recommandations tout au long du processus de conceptualisation et de relecture, ainsi que Beth Jenkins, Directrice Générale de SocialSide, pour son soutien à la rédaction de ce guide.

**Shift**  
**edh**  
*entreprises pour les droits de l'Homme*

# UN APPEL À L'ACTION POUR LES DIRIGEANTS D'ENTREPRISES

**Les entreprises ont un impact sur les droits humains au quotidien par le biais de leurs interactions avec leurs employés, fournisseurs, consommateurs, partenaires et communautés.**

L'obligation des entreprises de respecter les droits humains est bien établie et énoncée dans plusieurs lois, normes et principes internationaux. Les actions exigées des entreprises sont claires, et le respect de ces normes réduit considérablement le risque d'incidences négatives sur les personnes liées à des activités commerciales. Cependant, le respect des droits humains par les entreprises ne se limite pas à une obligation de « ne pas nuire ».

En abordant la question des droits humains de manière proactive, les entreprises peuvent contribuer à éliminer d'importants

obstacles au développement et avoir un impact positif sur la vie de millions de personnes parmi les plus vulnérables au monde. Les droits humains doivent faire partie intégrante du programme de développement durable de toute entreprise, et le public s'attend à ce que les PDG fassent personnellement preuve de leadership en ce qui concerne les objectifs et les incidences.

Parmi eux, plusieurs pionniers répondent à l'appel. Des dirigeants visionnaires ont envoyé des messages clairs quant au besoin d'élever le niveau de performance en matière de droits humains, d'intégrer les droits humains dans la culture d'entreprise, de définir clairement les attentes auprès des fournisseurs et partenaires commerciaux, et de favoriser des collaborations novatrices avec leurs pairs, les gouvernements et la société civile.

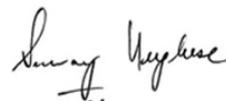
Ces entreprises se positionnent ainsi pour améliorer leur performance commerciale

en réduisant leurs risques juridiques et réglementaires, en renforçant leur réputation, en protégeant leur permis social d'exploitation, en acquérant et en fidélisant les talents, en attirant des clients et en gagnant leur confiance et leur loyauté. Par conséquent, les investisseurs s'intéressent de plus en plus à la question, ce qui a une incidence sur la valorisation et le coût du capital.

Plus important encore, ces dirigeants entraînent leurs entreprises au-delà du risque et de la conformité pour apporter des changements positifs et profonds dans la vie de ceux qui sont touchés par leurs activités commerciales.

En contribuant à la réalisation des droits humains universels pour tous, une entreprise contribue de manière décisive à la vision plus large de sociétés pacifiques et inclusives, qui s'inscrit dans les Objectifs de Développement Durable (ODD).

Ce guide à destination des PDG est un appel à l'action lancé à nos pairs. Il donne un aperçu de la manière dont les entreprises s'acquittent de leur responsabilité en matière de respect des droits humains, et présente certaines des mesures prises par les dirigeants pour progresser, et rester à l'avant-garde, dans ce domaine crucial. Nous vous invitons à vous joindre à nous pour mobiliser les dirigeants d'entreprises en faveur des droits humains.



**Sunny Verghese**  
Chair of WBCSD, Co-founder and Group CEO, Olam




**Peter Bakker**  
President & CEO, WBCSD




**José Manuel Entrecanales**  
Chairman & CEO, Acciona




**Vasco de Mello**  
Chairman & CEO, Brisa




**Philip Jansen**  
CEO, BT



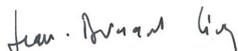

**David MacLennan**  
Chairman and CEO, Cargill




**Fernando A. González Olivieri**  
CEO, CEMEX



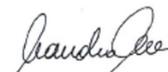

**Suphachai Chearavanont**  
CEO, C.P. Group

**Jean-Bernard Lévy**  
PDG, EDF




**Antonio Mexia**  
CEO, EDP

**Claudio Descalzi**  
CEO, ENI




**Keryn James**  
CEO, ERM




**Gilbert Ghostine**  
CEO, Firmenich




**Masami Yamamoto**  
Director Chairman, Fujitsu




**Toshiaki Higashihara**  
President & CEO, Hitachi, Ltd.




**Sanjiv Puri**  
Chairman and Managing Director, ITC Ltd.




**Steven Cahillane**  
Chairman & CEO, Kellogg's



Ian McIntosh  
CEO, Louis Dreyfus Company



Andreas Eggenberg  
Chairman, Masisa



Brad Smith  
President, Microsoft Corporation



Florent Menegaux  
Président, Michelin



Andrea Álvares  
Chief Marketing, Innovation  
& Sustainability Officer, Natura



Magdi Batato  
Executive Vice President &  
Head of Operations, Nestlé



Marco Tronchetti Provera  
Executive Vice Chairman and  
CEO, PIRELLI



Supattananong Punmeechaow  
President and CEO, PTT Global  
Chemical



Chansin Treenuchagron  
President and CEO, PTT



Jacques van den Broek  
CEO, Randstad



Claudia Azevedo  
CEO, Sonae



Karl Henrik Sundström  
CEO, Stora Enso



Bertrand Camus  
CEO, Suez



Dr. Heinz-Jürgen Bertram  
CEO, Symrise



João Castello Branco  
CEO, The Navigator Company



Patrick Pouyanné  
CEO, Total



Alan Jope  
CEO, Unilever



Antoine Frérot  
PDG, Veolia



Marcelo S. Castelli  
Global CEO, Votorantim Cimentos



# LES ENTREPRISES FRANÇAISES MOBILISÉES SUR LES DROITS HUMAINS

**Les entreprises françaises ont développé leurs pratiques en matière de droits humains dans un contexte particulier, mix entre approches volontaires et attentes réglementaires et sociétales fortes de leurs parties prenantes.**

La France est en effet un des premiers pays à avoir adopté des réglementations en matière de reporting extra-financier. Depuis quelques années, les évolutions législatives en France poussent les entreprises à s'interroger sur leurs « raisons d'être » et sur la manière dont elles exercent leurs activités en prenant en compte les conséquences sociales et environnementales. Surtout, la loi française sur le devoir de vigilance des

entreprises sociétés-mères et donneuses d'ordres a exigé, en 2017, des grandes entreprises françaises, la mise en place d'une démarche de prévention des risques spécifiques aux droits humains et à l'environnement (cf. ci-après focus sur la loi française p. 20).

Aujourd'hui, pour modifier durablement les pratiques des entreprises et dépasser les stricts enjeux de conformité, il nous paraît essentiel de s'assurer que ces démarches de vigilance soient comprises par tous les acteurs. L'engagement des dirigeants et l'implication des instances de gouvernance au plus haut niveau de l'entreprise sont dès lors indispensables pour porter ces démarches, les faire vivre et les inscrire sur le long terme.

Créée il y a plus de dix ans par des entreprises pionnières qui s'interrogeaient déjà sur les moyens d'exercer leurs affaires

tout en respectant partout les droits humains, l'association Entreprises pour les droits humains vise à favoriser l'intégration des droits humains dans les politiques et pratiques des entreprises, par la mise en œuvre de démarches de vigilance telles que définies par les référentiels internationaux. Nous sommes convaincus de l'importance pour les entreprises d'échanger entre pairs, d'interroger leurs pratiques et de les confronter à d'autres, ou aux attentes de leurs parties prenantes, ainsi que de former et sensibiliser tous les acteurs.

Nous développons ainsi depuis notre création des actions de formation et de sensibilisation, pour permettre à tous les acteurs de l'entreprise de comprendre les enjeux droits humains et de les ancrer dans leurs actions au quotidien selon leur métier ou leur niveau dans l'entreprise.

Le présent guide est pour nous un précieux outil pour les entreprises et c'est la raison pour laquelle nous avons souhaité le traduire et l'adapter en français. Nous tenons à remercier chaleureusement le WBCSD pour ce formidable travail et pour nous avoir permis de nous y associer.

Laurent Lhopitalier  
Président, edh



Jean-Bernard Lévy  
PDG, EDF



Benoît Coquart  
Directeur Général, Legrand



Florent Menegaux  
Président, Michelin



Stéphane Richard  
PDG, Orange



Serge Weinberg  
Président, Sanofi



Jean-Pascal Tricoire  
PDG, Schneider Electric



Jean-Marc Chery  
PDG, STMicroelectronics



Bertrand Camus  
PDG, Suez



Antoine Frérot  
PDG, Veolia



Xavier Huillard  
PDG, VINCI



# CHANGER DES VIES PAR LE RESPECT DES DROITS HUMAINS

**Les droits humains sont les libertés et droits fondamentaux auxquels tout être humain a droit, sans discrimination.**

Énoncés dans la [Charte internationale des droits de l'homme](#) et dans la [Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail](#), ce sont des droits civils et politiques, économiques, sociaux et culturels.

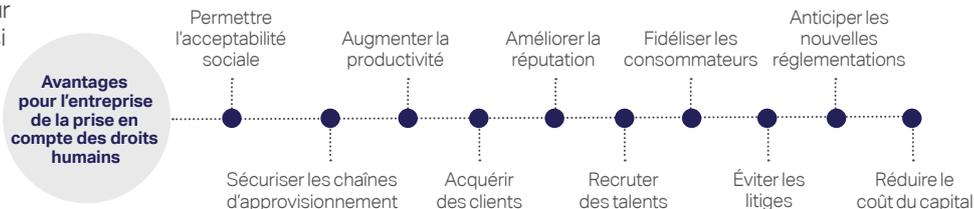
Il s'agit notamment du droit d'être traité décemment au travail, d'exprimer nos opinions et nos croyances sans crainte de récrimination, d'avoir une vie privée et de ne pas subir de harcèlement, d'abus ou de discrimination. Ils comprennent également notre droit à un niveau de vie suffisant pour assurer notre santé et notre bien-être ainsi que ceux de notre famille.

**Les entreprises ont la responsabilité de respecter les droits humains.**

[Les Principes Directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits humains](#) définissent la responsabilité des entreprises de respecter les droits humains. Ils sont largement reconnus et de plus en plus adoptés dans le droit national. Intégrer le respect des droits humains dans les opérations et les relations commerciales de l'entreprise est le moyen le plus efficace d'éviter d'être impliqué dans des activités portant préjudice aux personnes et d'établir des relations de confiance avec les communautés et les parties prenantes dont dépendent les activités de l'entreprise.

**Le respect des droits humains permet de favoriser un changement profond dans la vie des gens.**

En prenant des mesures pour s'attaquer aux problèmes systémiques des droits humains sur les lieux de travail et dans les chaînes de valeur, les entreprises peuvent sortir les gens de la pauvreté, de la discrimination et des abus, et ainsi transformer la vie des personnes les plus vulnérables. En contribuant à la réalisation des droits humains pour tous, les entreprises contribuent de manière décisive à la réalisation des ODDs.





## Les trois piliers des Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme

### PROTÉGER

Les États ont le devoir de protéger les personnes des atteintes aux droits humains commises par des tiers, y compris par des entreprises.

Ils sont tenus d'adopter les politiques, lois, règlements et décisions appropriés afin de prévenir et d'enquêter sur ces atteintes, de punir leurs auteurs et de les réparer.

### RESPECTER

Les entreprises ont la responsabilité de respecter les droits de humains.

Elles doivent remédier aux incidences négatives sur les droits humains pouvant découler de leurs activités et relations commerciales.

### RÉPARER

Les personnes touchées doivent avoir accès à des voies de recours.

Les États et les entreprises ont un rôle à jouer pour garantir l'accès à des voies de recours en cas d'incidences négatives.

### La responsabilité d'une entreprise de respecter les droits humains englobe :

- ses propres activités, y compris les coentreprises et autres formes de partenariat.
- ses relations commerciales avec les entités publiques et privées de sa chaîne de valeur, y compris ses fournisseurs, agences de recrutement, distributeurs et clients d'affaires.



Respecter et promouvoir les droits humains est l'une de nos multiples façons de remplir notre mission et d'incarner nos valeurs. Selon notre engagement de longue date à avoir un impact positif sur la société, nous avons intégré des procédés de diligence droits humains à nos politiques et procédures s'appliquant à nos activités et tout au long de notre chaîne d'approvisionnement.

### Magdi Batato

Executive Vice President  
& Head of Operations, Nestlé



## Mise en œuvre des piliers relatifs à la responsabilité et à la réparation par les entreprises\*

### POLITIQUE

**S'engager** à respecter les droits humains

**Intégrer** la politique droits humains dans la culture de l'entreprise

### DILIGENCE RAISONNABLE EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS

**Identifier** les incidences effectives et potentielles sur les droits humains

**Agir** en fonction des conclusions

**Suivre** la performance de l'entreprise en matière de prévention et d'atténuation des incidences

**Communiquer** les efforts déployés par l'entreprise

### RÉPARATION

**Mettre en place** des mécanismes de réclamation au niveau opérationnel

**Fournir** ou coopérer aux efforts de réparation

**Dialoguer** de façon constructive avec les parties prenantes

\*adapté du site [www.shiftproject.org/respect](http://www.shiftproject.org/respect)



Chez LDC, au-delà de nous assurer du respect des droits humains en tant qu'employeur, nous sommes tout à fait conscients des défis de notre chaîne d'approvisionnement en produits agricoles, en particulier où les petits producteurs agricoles sont la norme. Notre Code de Conduite et nos politiques, de plus en plus nombreuses, ainsi que nos sessions de formation des salariés et fournisseurs sur le respect des droits humains, nous aident à faire face à ces défis.

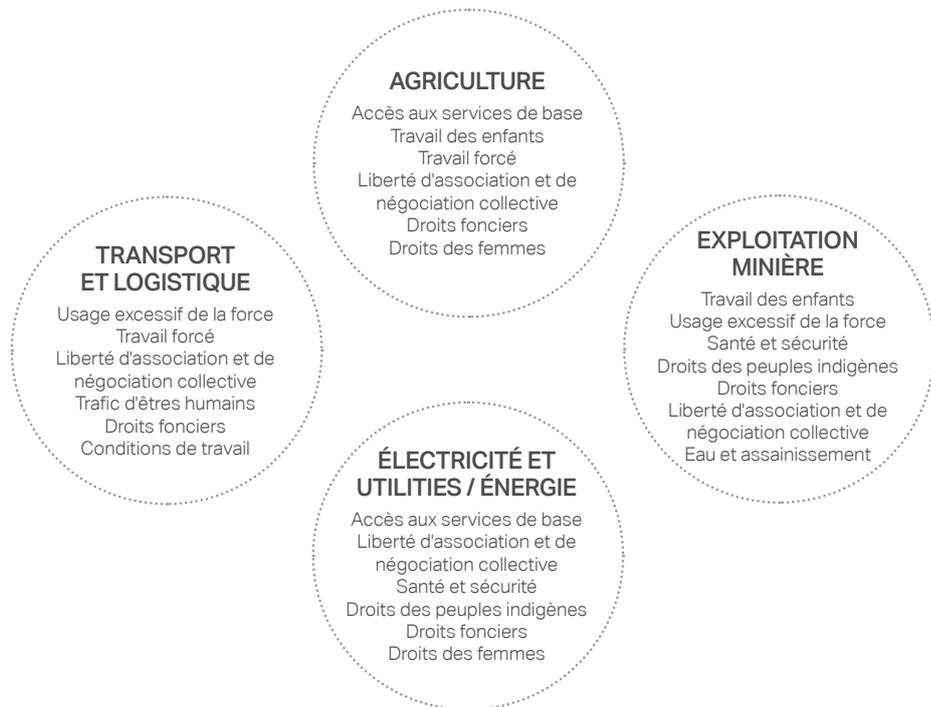
Ian McIntosh  
CEO, LDC



# IDENTIFIER ET COMMUNIQUER LES INCIDENCES SUR LES DROITS HUMAINS

**Les entreprises peuvent avoir des incidences positives et négatives sur les droits humains à tous les niveaux de la chaîne de valeur. Identifier et communiquer ces incidences constituent la base de toute action efficace.**

Chaque secteur, chaque entreprise, est exposé à différents risques en matière de droits humains. Cet aperçu illustre certains des droits humains les plus communément associés à quatre secteurs.



En 2014, **Stora Enso** a réalisé une évaluation des droits humains à l'échelle de l'entreprise et élaboré un plan d'action mondial dans ce domaine.

Stora Enso est devenue l'une des premières entreprises au monde à rendre publiques les conclusions de son évaluation et les progrès réalisés dans la mise en œuvre de son plan d'action.

Depuis, Stora Enso a défini huit droits humains prioritaires qui sont au centre des efforts de diligence raisonnable de l'entreprise dans toutes ses opérations.



**Nous avons travaillé dur pour clôturer notre plan d'action pour les droits humains et nous avons beaucoup appris. Aujourd'hui, indépendamment de la situation géographique, toutes nos décisions clés sont évaluées sur la base de nos priorités en matière de droits humains.**

**Karl-Henrik Sundström**  
CEO, Stora Enso



En 2018, **Eni** a décidé de présenter son engagement au respect des droits humains dans un document unique.

Des employés de plusieurs départements, des parties prenantes et des experts ont été impliqués dans le développement de la Déclaration d'Eni sur le Respect des Droits Humains. A l'issue de cet exercice participatif, la Déclaration a été approuvée par le conseil d'administration d'Eni, en décembre 2018.



**La Déclaration d'Eni sur le Respect des Droits Humains présente nos sujets relatifs aux droits humains les plus saillants. C'est une étape fondamentale dans le chemin d'Eni vers l'amélioration de ses standards en matière de droits humains.**

**Claudio Descalzi**  
CEO, Eni



En 2018, suite à un examen des incidences sur les droits humains à l'échelle de l'entreprise, **Firmenich** a établi un plan d'action robuste pour s'assurer que les standards relatifs aux droits humains sont pris en compte dans ses activités et principales relations d'affaires. Conformément à ses engagements en matière de diversité et d'inclusion, Firmenich est devenue l'an passé la septième entreprise au monde et la première de son secteur à être certifiée en tant qu'employeur respectant l'égalité des sexes par EDGE, premier organisme mondial certificateur d'entreprise dans ce domaine.



**Assurer un lieu de travail diversifié et inclusif favorise la créativité, l'innovation et la capacité de Firmenich à faire la différence à la fois dans l'entreprise et dans la société, car les équipes diversifiées atteignent systématiquement de meilleurs résultats.**

**Gilbert Ghostine**  
CEO, Firmenich



# MOTEURS D'ACTION AU-DELÀ DE LA CONFORMITÉ

L'environnement des entreprises et des droits humains a connu une série de développements réguliers qui poussent les entreprises à agir au-delà des standards minimums.

Quatre d'entre eux méritent une attention particulière de la part des PDG.

**La réglementation**  
rend les attentes  
exécutoires

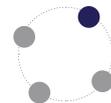
**L'intérêt  
du public**  
est élevé



**Les attentes  
des investisseurs**  
augmentent

**Les relations  
commerciales**  
sont au centre  
de l'attention

## L'INTÉRÊT DU PUBLIC EST ÉLEVÉ



Le respect des droits humains permet à une entreprise d'être à la hauteur de sa mission et de ses valeurs, préservant ainsi sa crédibilité et renforçant ses relations avec ses clients, ses employés et ses parties prenantes.

**Les données et les exemples d'atteintes aux droits humains sont de plus en plus accessibles.** Ainsi, [Alliance 8.7](#) et le [Global Slavery Index](#) ont publié des estimations mondiales sur la prévalence du travail forcé et du travail des enfants. Le Global Slavery Index recense les pays qui consomment le plus de produits susceptibles d'avoir été fabriqués en ayant recours au travail forcé.

**Ces informations sont diffusées dans les médias grand public** auxquels ont accès les consommateurs, les employés, les futurs employés, les investisseurs et les gouvernements. C'est aussi le cas de toutes les atteintes spécifiques. Le secteur de l'habillement a fait la une suite à l'effondrement de l'immeuble Rana Plaza au Bangladesh causant la mort de plus de 1 100 personnes.

L'Associated Press a remporté le prix Pulitzer pour sa couverture du travail forcé dans le secteur de la pêche en Asie du Sud-Est, un sujet également abordé dans un numéro du Guardian et du New York Times. Le mouvement #metoo atteint les entreprises et leurs dirigeants dans tous les secteurs. Et de nombreux scandales liés à la protection de la vie privée alimentent les critiques dans le débat public.

**Le public attend davantage des entreprises et de leurs PDG.** Le [Baromètre de Confiance Edelman 2019](#) a montré qu'environ trois quarts des personnes de toutes les tranches d'âge s'attendent à ce que les PDG soient personnellement visibles lorsqu'ils partagent la mission et la contribution de leur entreprise à la société.

La décision de **Natura** d'acquérir la marque australienne de beauté éthique Aesop en 2013 et The Body Shop en 2017 a été fortement motivée par l'objectif et l'engagement communs des trois sociétés en matière de durabilité économique, sociale et environnementale. Natura vise à tirer parti de la puissance combinée des trois marques pour servir un marché mondial de consommateurs qui partagent les valeurs de l'entreprise, et pour susciter des changements positifs en matière d'environnement et de droits humains.

## LES RELATIONS COMMERCIALES SONT AU CENTRE DE L'ATTENTION



Communiquer la performance, les progrès et même les défis de votre entreprise en matière de droits humains vous permettra de sécuriser et de renforcer vos relations commerciales.

**Les entreprises clientes se soucient de plus en plus de savoir si les matières premières et les produits qu'elles achètent sont fabriqués de manière responsable.** Les entreprises imposent leurs politiques en matière de droits humains à toutes les entités de leur chaîne d'approvisionnement, ce qui signifie que les entreprises au service d'autres entreprises doivent satisfaire à de nouvelles normes si elles ne veulent pas être exclues en tant que fournisseurs.

**Dans le même temps, les grandes entreprises doivent également évaluer leurs partenaires commerciaux et leurs cocontractants potentiels** au regard de leurs pratiques en matière de droits humains. Le respect des droits humains est en train de devenir une condition essentielle pour accéder à de nouveaux marchés.



**En tant que groupe solidement implanté à l'international, le groupe EDF a la volonté et la responsabilité de préserver la dignité humaine et de faire de l'offre d'emplois décent la norme. À ce titre, nous faisons preuve d'exemplarité dans nos opérations et nous exigeons les mêmes normes strictes de la part de nos fournisseurs, sous-traitants et partenaires.**

**Jean-Bernard Levy**  
PDG, EDF



## LES ATTENTES DES INVESTISSEURS AUGMENTENT



Les entreprises qui font preuve de transparence sur leur approche des droits humains bénéficieront d'un meilleur accès au capital et à un coût réduit.

**Les pratiques en matière de droits humains influent sur la performance financière des entreprises.** Des faux pas ont nui à la réputation, conduit à des litiges, abaissé le cours des actions et mené à l'abandon de projets, tandis que des efforts proactifs ont contribué à réduire les coûts et à accroître la productivité. Une [analyse quantitative de plus de 300 sociétés effectuée par le Boston Consulting Group](#) a révélé que la performance

des sociétés sur des sujets saillants liés aux droits humains avait des effets statistiquement significatifs sur leurs valorisations et sur leurs marges.

**Les agences de notation intègrent la performance en matière de droits humains dans les notes de développement durable.** Par exemple, l'évaluation RobecoSAM utilisée pour sélectionner les entreprises à inclure dans l'[indice Dow Jones Sustainability](#) inclut des critères en référence aux Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

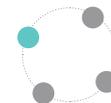
**Les investisseurs se rassemblent pour faire entendre leur voix.** Plus de 85 investisseurs détenant plus de 5 000 milliards de dollars d'actifs ont adopté le [Cadre de Reporting conforme aux Principes Directeurs des Nations Unies](#) et le [Corporate Human Rights Benchmark](#), un indice de référence gratuit et public.

Une initiative comparable, la [Workforce Disclosure Initiative](#), a reçu le soutien de 110 investisseurs représentant 13 000 milliards de dollars d'actifs.

**Les investisseurs tiennent compte de la performance des entreprises dans le coût du capital.** Des entreprises comme Danone, EDF, Olam, Philips, Royal DSM et Stora Enso ont négocié des lignes de crédit dont les modalités dépendent de leur performance sociale, environnementale et/ou de gouvernance.

En 2017, **BNP Paribas** a introduit une nouvelle fonctionnalité à son dispositif « Know Your Customer » qui permet à la banque de rechercher d'éventuelles controverses en matière de droits humains avant de travailler avec un client. BNP Paribas réexamine également ses relations existantes, comme dans le cas d'une entreprise de chantier naval accusée d'avoir recours à du travail forcé dans sa chaîne de sous-traitance. Suite à un dialogue avec le client, celui-ci a mis en place un processus de contrôle efficace destiné à s'assurer du respect des droits humains chez ses sous-traitants.

# LA RÉGLEMENTATION REND LES ATTENTES EXECUTOIRES



**Les entreprises qui ont déjà commencé à mettre en œuvre les Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits humains auront un temps d'avance sur la réglementation.**

**Certaines normes issues de la « soft law » deviennent des lois contraignantes.**

L'Allemagne, l'Australie, les États-Unis, la France et le Royaume-Uni ont adopté

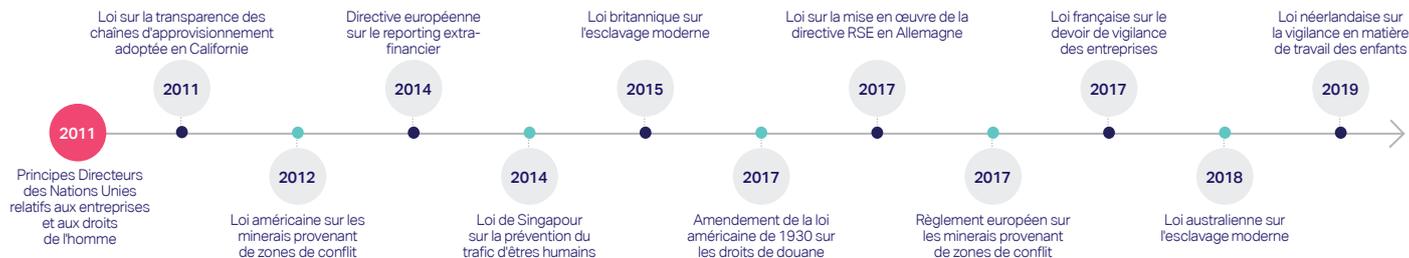
des lois sur la publication et la diligence raisonnable en matière de droits humains.

D'autres lois sont attendues, 33 pays ayant élaboré ou étant en train d'élaborer des [Plans d'Action Nationaux sur les Entreprises et les Droits humains](#) pour faire progresser la mise en œuvre des Principes Directeurs des Nations Unies.

**Les mesures législatives vont plus loin qu'imposer des obligations en matière de reporting.** Les lois les plus récentes commencent à imposer aux entreprises des obligations d'établir des plans et des processus de diligence raisonnable en matière de droits humains et de formuler des rapports sur leur mise en œuvre et

leur efficacité. Elles cherchent également à définir la responsabilité juridique des entreprises dans les cas où celles-ci ne peuvent démontrer qu'elles ont fait preuve d'une diligence raisonnable adéquate en matière de droits humains.

**Des discussions ont actuellement lieu au Conseil des droits humains des Nations Unies** autour d'un traité international juridiquement contraignant. Les négociations ont été tendues, mais elles signalent que le monde est en train de franchir un cap en ce qui concerne le respect des droits humains par les entreprises.





Depuis sa création, Michelin a été un pionnier pour améliorer le bien-être et le cadre de vie de ses employés. Notre Groupe place les droits humains au cœur de ses activités partout à travers le monde, qu'il s'agisse de nos employés, de nos partenaires, des communautés locales où sont implantés nos sites, de nos clients ou du grand public. Le respect des droits humains fait partie de l'ADN de Michelin.

**Florent Menegaux**  
Président, Michelin



Alors que la cadence des changements dans les affaires s'accélère, il est crucial que nous restions attentifs à faire des affaires de la bonne manière. Au cœur de cette volonté se trouvent le respect et le progrès des droits humains, auxquels nous sommes pleinement engagés chez Unilever. Je considère qu'il est de la responsabilité de chacun, à la fois des personnes qui travaillent pour Unilever, et avec nous, de s'assurer que nous appliquons nos standards et élevons toujours nos ambitions en matière de performance.

**Alan Jope**  
CEO, Unilever



La raison d'être de Veolia est de contribuer au progrès humain par le biais de la fourniture de services à l'environnement. J'encourage le plus grand nombre à nous rejoindre dans notre engagement en faveur des Objectifs de Développement Durable des Nations Unies, avec le respect des droits humains comme fil conducteur.

**Antoine Frérot**  
PDG, Veolia



# LA LOI FRANÇAISE **SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE**

**La France a adopté, le 27 mars 2017, une loi qui crée une nouvelle obligation de prévention dite de vigilance pour les grandes entreprises françaises, sociétés-mères et donneuses d'ordres.**

Unique en son genre à ce jour, la loi française s'inspire directement des Principes Directeurs des Nations Unies. Elle crée une nouvelle responsabilité juridique pour les grandes entreprises françaises, en tant que sociétés-mères et donneuses d'ordres, et leur demande d'établir un plan de vigilance pour prévenir et identifier les risques d'atteintes graves aux droits humains et à l'environnement causés par leurs activités, celles de leurs filiales contrôlées et certaines de leurs relations commerciales. En cas de non-respect de ses obligations d'établir, mettre en oeuvre ou publier un plan, l'entreprise peut être mise en demeure et enjointe par le juge de les respecter. Et en cas de dommage, sa responsabilité civile peut être engagée selon les conditions de droit commun.

## LE PLAN DE VIGILANCE DEMANDÉ PAR LA LOI



**Périmètre des activités couvertes par le plan :**  
les activités de la société, celles des sociétés contrôlées directement ou indirectement, ainsi que les activités des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie

# APPLICATION DE LA LOI

## Étude edh sur l'application de la loi française

Les deux premières années d'application de la loi française ont montré que les entreprises françaises ont pu s'appuyer sur leurs démarches existantes en matière d'éthique et de RSE. L'application de la loi a permis de remettre à plat ces pratiques existantes et de les renforcer.

Les plans de vigilance sont le fruit de démarches collaboratives au sein des entreprises, avec la mobilisation et la coordination de multiples acteurs en interne.



# MESURES CLÉS POUR LES PDG

Vous pouvez prendre un certain nombre de mesures pour promouvoir le respect des droits humains dans votre organisation et au-delà.



## IDENTIFIEZ

les droits humains  
les plus importants  
pour votre entreprise



## IMPULSEZ par le haut



## COMMUNIQUEZ

en toute  
transparence avec  
les parties prenantes



## COLLABOREZ au-delà de votre zone de confort



## IDENTIFIEZ les droits humains les plus importants pour votre entreprise

Les normes internationales demandent aux entreprises d'accorder la priorité aux incidences sur les droits humains là où les dommages pour les personnes seraient les plus sévères.

En règle générale, ce sont également celles qui présentent le plus grand risque pour l'entreprise.

- **Identifiez les risques pour les personnes et évaluez leur gravité relative**, notamment en écoutant attentivement les personnes concernées par les produits et services, les opérations et les chaînes d'approvisionnement de l'entreprise.
- **Suivez l'évolution des sujets d'actualité**, par secteur (p. ex. les chaînes d'approvisionnement en cobalt dans l'électronique et la fabrication de batteries pour

les véhicules électriques) et par niveau d'attention du public (p. ex. #metoo).

- **Soyez prêt à communiquer** sur les défis à relever et les efforts déployés par l'entreprise pour s'améliorer continuellement.



**J'estime qu'il est de ma responsabilité personnelle de me rendre sur les lieux de nos projets phares Symrise, pour observer de moi-même et comprendre de quelle manière nous contribuons à l'amélioration de la qualité de vie des personnes avec lesquelles nous travaillons au tout début de notre chaîne d'approvisionnement.**

**Dr. Heinz-Jürgen Bertram**  
CEO, Symrise



Pendant un certain nombre d'années, le PDG de **Symrise**, Dr. Heinz-Jürgen Bertram, a activement soutenu l'implication de sa compagnie auprès des personnes qui produisent de la vanille de haute qualité à Madagascar. L'entreprise s'appuie sur le savoir-faire des producteurs – et améliore leurs conditions de travail dans de multiples régions. L'objectif de cet engagement est de s'assurer que les droits humains sont garantis tout au long de la chaîne de valeur, et que les deux parties bénéficient de cette étroite collaboration.



## IMPULSEZ par le haut

Le dirigeant joue un rôle essentiel pour veiller à ce que les droits humains soient pris au sérieux dans l'ensemble de l'entreprise, et intégrés à sa culture, en apportant visibilité, soutien en matière de leadership et ressources.

- **Envoyez un message clair et sans équivoque sur les droits humains au personnel** de toute l'organisation, de la recherche et du développement à l'approvisionnement en passant par les ventes et le marketing, afin de présenter une vision commune.
- **Donnez au personnel les moyens de définir des attentes claires** dans ses relations avec les partenaires commerciaux, dont les pratiques peuvent avoir des incidences sur les droits humains.

- **Fournissez les objectifs de performance, les incitations et les ressources** dont le personnel a besoin pour aborder efficacement les questions relatives aux droits humains, et en discuter ouvertement.



**Je voudrais profiter de l'occasion pour vous demander de considérer vos responsabilités du point de vue du respect des droits des personnes impliquées et liées à vos activités.**



**Toshiaki Higashihara**

President and CEO, Hitachi, à l'occasion de son message annuel sur les droits humains, le 10 décembre 2018.

Depuis 2014, chaque année, à l'occasion de la Journée des droits humains le 10 décembre, Toshiaki Higashihara, Président et CEO d'**Hitachi**, envoie un message sur les droits humains aux dirigeants et employés de Hitachi, Ltd. et des sociétés du Groupe. En 2018, 258 000 cadres et employés au Japon et à l'étranger ont reçu le message électronique concernant les tendances mondiales en matière de droits humains, la politique et les activités d'Hitachi en matière de droits humains, et l'importance du respect par chaque employé des droits humains dans le cadre de son travail.



## COMMUNIQUEZ en toute transparence avec les parties prenantes

Le public s'attend à ce que les dirigeants s'expriment ouvertement sur la mission et les impacts de l'entreprise, et la question des droits humains fait partie des plus urgentes.

- **Démontrez que votre entreprise accorde de l'importance à ses relations avec les gens et la société** en étant personnellement conscient, préparé et disposé à passer à l'action.
- **Écoutez directement les parties prenantes sur lesquelles votre entreprise peut avoir un impact** pour comprendre leurs points de vue et la différence que vos décisions et actions peuvent faire dans leur vie.
- **Partagez votre message sur les droits humains avec les**

**parties prenantes**, y compris les investisseurs, les autres acteurs du secteur et les représentants du gouvernement.



**C'était un honneur de parler du chemin parcouru par Total en matière de droits humains au Forum sur les Entreprises et les Droits Humains. La participation du secteur privé est essentielle au respect des droits humains dans le monde !**

Patrick Pouyanné  
CEO, Total



Le Forum des Nations Unies sur les Entreprises et les Droits de l'homme est le plus grand rassemblement annuel mondial sur les questions relatives aux entreprises et aux droits humains.

Il réunit plus de 2 000 participants provenant de gouvernements, d'entreprises, de la société civile, d'organismes des Nations unies, de milieux universitaires, et de médias.

En 2018, à l'occasion du 70<sup>ème</sup> anniversaire de la Déclaration Universelle des Droits Humains, Patrick Pouyanné, PDG de Total, s'est exprimé durant la séance d'ouverture du Forum, devenant ainsi l'un des rares dirigeants d'entreprises multinationales à communiquer avec les participants du Forum.



## COLLABOREZ au-delà de votre zone de confort

De nombreux sujets relatifs aux droits humains sont endémiques et systémiques, ce qui signifie que des compétences diverses, des ressources importantes et une forte influence sont nécessaires pour les aborder.

- **Travaillez avec d'autres dirigeants** de votre secteur d'activité pour créer l'effet de levier nécessaire pour modifier les incitations dans les chaînes d'approvisionnement à grande échelle.
- **Etablissez un dialogue et des partenariats avec des parties prenantes** telles que les gouvernements, organisations non-gouvernementales et la société civile.
- **Incitez votre équipe** à réfléchir aux causes profondes et à développer des collaborations uniques susceptibles de faire bouger les choses sur ces questions complexes.

Les PDG de **BP, Equinor, Shell et Total** ont annoncé la mise en place d'un cadre commun pour l'évaluation des fournisseurs en matière de droits humains dans le secteur énergétique. Cette démarche vise à permettre aux fournisseurs de démontrer plus facilement et plus efficacement comment ils respectent les droits humains et à aider les entreprises participantes à améliorer les conditions de travail dans la chaîne d'approvisionnement énergétique. Les évaluations effectuées sont basées sur des critères convenus et sont partagées avec les entreprises participantes par l'intermédiaire d'une tierce partie indépendante.



**Nous croyons que cette collaboration apportera des bénéfices pour toutes les parties, en renforçant des attentes communes au regard du respect des droits humains, et en consolidant notre capacité à évaluer et à faire face aux risques d'esclavage moderne dans la chaîne d'approvisionnement de notre industrie.**

**Bob Dudley**  
CEO, BP



Pour éradiquer le travail forcé, **Randstad** s'est fortement impliqué avec l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et ses parties prenantes clés pour définir et négocier des recommandations interdisant les mauvaises pratiques que sont les frais de recrutement. Suite à l'adoption des recommandations par le Conseil d'Administration de l'OIT en mars 2019, ces recommandations ont été intégrées à la nouvelle politique entreprises et droits humains de Randstad, faisant ainsi partie de la gouvernance de l'entreprise.



**En tant que premier acteur du marché, il est de notre responsabilité de faire preuve d'exemplarité. Les travailleurs ne devraient jamais avoir à payer pour obtenir un emploi décent.**

**Jacques van den Broek**  
CEO, Randstad



Grâce à l'initiative Tech Against Trafficking, **Amazon, AT&T, BT, Microsoft, Nokia et Salesforce** mettent en commun leur expertise, leur capacité d'innovation et leur portée mondiale pour faire progresser les applications technologiques qui aident à prévenir et à perturber le trafic d'êtres humains, et à autonomiser les survivants. Selon les estimations, ce trafic est un crime qui touche 40 millions de personnes à travers le monde, et l'engagement du secteur privé est essentiel. Ensemble, les entreprises et les experts mondiaux de la lutte contre le trafic d'êtres humains identifient et étudient les possibilités de mettre au point et d'étendre des technologies prometteuses.



**Le trafic d'êtres humains est un sujet complexe, impossible à régler seul. C'est pourquoi nous travaillons avec d'autres du secteur des technologies pour faire une différence dans la vie des gens.**

**Philip Jansen**  
CEO, BT



**Microsoft travaille tous les jours, dans le monde entier, pour gérer les impacts potentiels sur les droits humains liés à notre technologie et à nos activités. Mais notre engagement ne s'arrête pas là. Nous nous concentrons également sur l'utilisation du pouvoir de notre propre technologie pour améliorer la vie des gens tout en promouvant la bonne gouvernance, l'avancement de l'état de droit, et l'engagement avec les gens et des gouvernements partout dans le monde pour aider à réaliser et à préserver les droits humains.**

**Brad Smith**  
President, Microsoft Corporation



**Une chaîne d'approvisionnement sûre, responsable et durable respecte les gens et les droits humains. Nos actions collectives – ensemble en tant qu'industrie, communautés, gouvernement et organisations non-gouvernementales – améliorent les moyens de subsistance des populations rurales, et donnent aux enfants et aux adultes l'opportunité de prospérer.**

**David MacLennan**  
Chairman and CEO, Cargill



# FAVORISER L'ACTION GRÂCE AU WBCSD

Le WBCSD rassemble les entreprises pour s'attaquer à des problèmes complexes de développement durable qu'elles ne sont pas en mesure de résoudre seules, pour façonner et amplifier la voix des entreprises leaders, et pour renforcer l'action commerciale.



Rejoignez-nous  
pour mobiliser  
le leadership des  
entreprises en  
faveur des droits  
humains.



# RESTEZ INFORMÉS

Le Portail d'information du WBCSD sur les entreprises et les droits humains relie les entreprises au paysage dynamique des droits humains. Il facilite l'accès à des ressources, outils, actualités et perspectives qui vous accompagnent dans votre découverte de cet espace.

<https://humanrights.wbcds.org>

Business & Human Rights Gateway

Home Webinar & briefing note library (members only) Recommended Tools & Resources News & Insights

## WBCSD's Business and Human Rights Gateway: Connecting companies with the dynamic human rights landscape

### WBCSD and Human Rights

- 

**WBCSD's human rights project**

Find out more about our work around business and human rights
- 

**CEO Guide to Human Rights**

Calling for business leadership on respect for human rights.
- 

**Mapping the Business and Human Rights Landscape**

Explore key developments across this space with our interactive tool
- 

**Putting People First**

The 2018 edition of our analysis of progress and priorities in corporate respect for human rights
- 

**The Human Rights Opportunity**

15 real-life cases of business contributing to the SDGs by putting people first



## POINTS DE CONTACT PRINCIPAUX DU WBCSD



**Filippo Veglio**  
Directeur Général, Personnes  
[veglio@wbcسد.org](mailto:veglio@wbcسد.org)



**Kitrhona Cerri**  
Directrice, Impact Social  
[cerri@wbcسد.org](mailto:cerri@wbcسد.org)



**Davide Fiedler**  
Manager, Impact Social  
[fiedler@wbcسد.org](mailto:fiedler@wbcسد.org)

Ce guide est issu d'un travail collaboratif entre le Secrétariat du WBCSD et les dirigeants d'entreprises membres et partenaires, de manière à s'assurer que le document représente l'opinion de la majorité des membres du WBCSD et de ses partenaires. Cependant, cela ne signifie pas que chaque entreprise est d'accord avec chacun des présents propos.

**World Business Council  
for Sustainable Development**

Maison de la Paix  
Chemin Eugène-Rigot 2B  
CP 2075 1211 Geneva 1  
Switzerland

**edh  
Association entreprises  
pour les droits humains**

242 boulevard Voltaire  
75011 Paris  
France  
[www.e-dh.org](http://www.e-dh.org) |  @entpourlesdh

[www.wbcsd.org](http://www.wbcsd.org) |  @wbcsd