

REPORTING ET DROITS DE L'HOMME EN FRANCE

Deux ans plus tard : la loi sur le devoir de vigilance a-t-elle entraîné une meilleure divulgation ?

REPORTING ET DROITS DE L'HOMME EN FRANCE

Deux ans plus tard : la loi sur le
devoir de vigilance a-t-elle entraîné
une meilleure divulgation?

Shift, New York.
Décembre 2019



Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0)

REMERCIEMENTS

Ce rapport a été rédigé par Michelle Langlois, avec les précieux commentaires d'Anna Triponel. L'étude a été généreusement soutenue par le UK Department for International Development (DFID). Shift remercie Florence Lavallée pour sa contribution à l'étude.



Design par Alison Beanland

Photo de couverture : © manlik/Adobe Stock

À PROPOS DE SHIFT

Shift est le principal centre d'expertise sur les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

L'équipe mondiale d'experts de Shift travaille sur tous les continents et secteurs pour remettre en question les idées préconçues, repousser les limites et redéfinir les pratiques des entreprises, afin de construire un monde où les affaires se font dans le respect de la dignité des personnes, partout et en tout temps. Shift est une organisation à but non lucratif centrée sur l'accomplissement de sa mission et basée à New York. Visitez shiftproject.org et suivez-nous sur [@shiftproject](https://twitter.com/shiftproject).

INTRODUCTION

Au cours de la Phase 1 de cette étude, Shift a analysé le reporting en matière de droits de l'homme des 20 plus grandes entreprises françaises de 2017 et début 2018, avant que les entreprises ne soient tenues de se conformer à la loi sur le devoir de vigilance. Dans cette deuxième phase, nous examinons leurs premiers plans de vigilance et leurs rapports de mise en œuvre de 2018 et 2019.

Cette étude en deux parties avait pour objectif de déterminer si la loi française sur le devoir de vigilance, qui impose une obligation de divulgation et de diligence raisonnable en matière de respect des droits de l'homme, aurait une influence sur la maturité du reporting des sociétés, par rapport aux attentes des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGP). Étant donné que le processus d'amélioration du reporting attire souvent l'attention des sociétés sur leur performance sous-jacente, nous avons également considéré si des améliorations pratiques pouvaient être déduites de leur reporting.

Nous espérons que les conclusions de cette étude guideront les entreprises vers un meilleur alignement avec la loi sur le devoir de vigilance et les UNGP, tout en soulignant les opportunités pour des lois similaires de mieux obtenir l'impact escompté.



LISEZ LA PHASE
1 de cette
étude au [www.
shiftproject.org/
vigilance](http://www.shiftproject.org/vigilance)

MÉTHODOLOGIE

Pour la phase 2 de l'étude, nous avons examiné les Documents de Référence et les plans de vigilance des 20 plus grandes entreprises répertoriées au CAC 40.

20

Les 20 entreprises analysées sont :

Airbus, Air Liquide, AXA, BNP Paribas, Danone, Engie, Essilor, Kering, L'Oréal, LVMH, Orange, Pernod Ricard, Safran, Saint-Gobain, Sanofi, Schneider Electric, Société Générale, Total, Vinci et Vivendi.

La méthodologie unique de Shift analyse le reporting en matière de droits de l'homme selon des échelles de maturité basées sur les UNGP et le Cadre de reporting conforme aux UNGP. Le reporting de chaque entreprise est analysé contre les éléments clés de la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme, ainsi que trois indicateurs transversaux de qualité du reporting, et nous attribuons un score de maturité global. Chaque élément analysé reçoit un niveau de maturité sur une échelle allant de « 0 – Négligeable » à « 5 – Dominant ». Les résultats individuels de l'analyse de maturité sont rendus anonymes et les tendances sont discutées au niveau du groupe. Cette étude est entièrement centrée sur le reporting des entreprises, en reconnaissant que cet exercice est distinct de l'analyse de leur performance réelle en matière de droits de l'homme. Pour plus d'informations sur notre méthodologie, référez-vous à la phase 1 de cette étude.¹

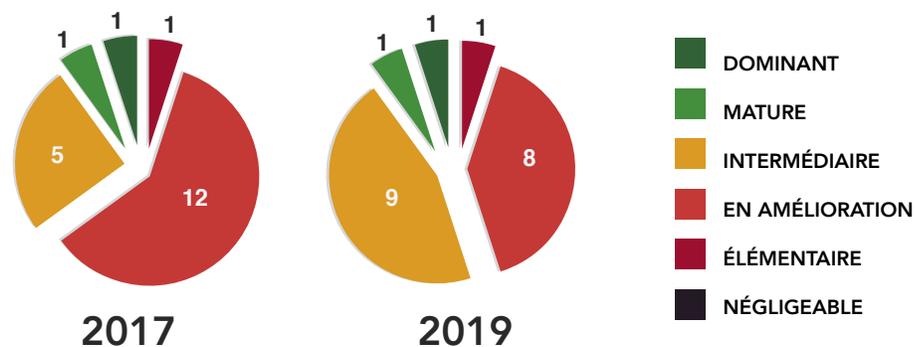
1. À la lumière des diverses études utiles que d'autres organisations ont publiées dans cet espace, nous avons fait le choix stratégique de concentrer nos ressources sur l'analyse de la maturité. Par conséquent, contrairement à l'approche adoptée l'année dernière, le reporting qui sert de base à notre analyse ne sera pas disponible dans la base de données UNGP Reporting Database.

PRINCIPALES CONCLUSIONS

MATURITÉ GLOBALE

- Bien que le reporting demeure relativement immature, il semble que les exigences de la loi sur le devoir de vigilance aient généralement poussé les entreprises à améliorer leur reporting. Sous certains éléments, tels que la gouvernance et l'évaluation des risques, il semblerait que l'amélioration du reporting puisse également refléter certaines améliorations dans la pratique réelle, démontrant un meilleur alignement avec les UNGP.
- Au total, 55% des entreprises ont légèrement amélioré leur reporting, avec une moyenne globale score de 2.58 / 5, au lieu de 2.45 / 5 avant l'entrée en vigueur de la loi. La société moyenne est passée d'un reporting plus limité et centré sur la politique relative aux droits de l'homme et les processus pour encourager la diversité et gérer les risques santé/sécurité, à un reporting qui signale un certain niveau d'action pour identifier et atténuer les impacts sur les droits de l'homme dans un sens plus large.

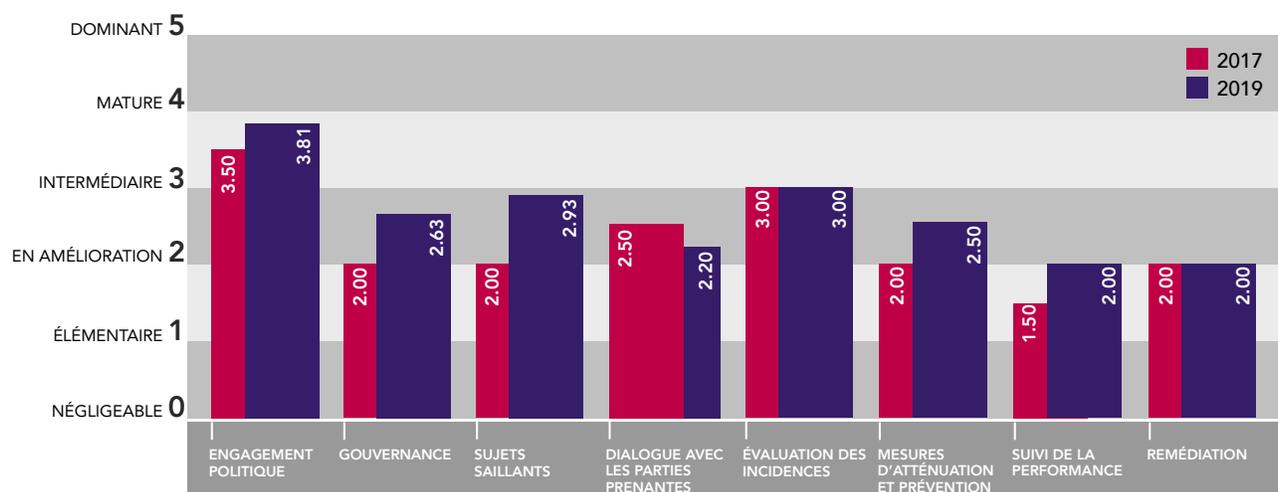
NOMBRE DE COMPAGNIES PAR NIVEAU DE MATURITÉ



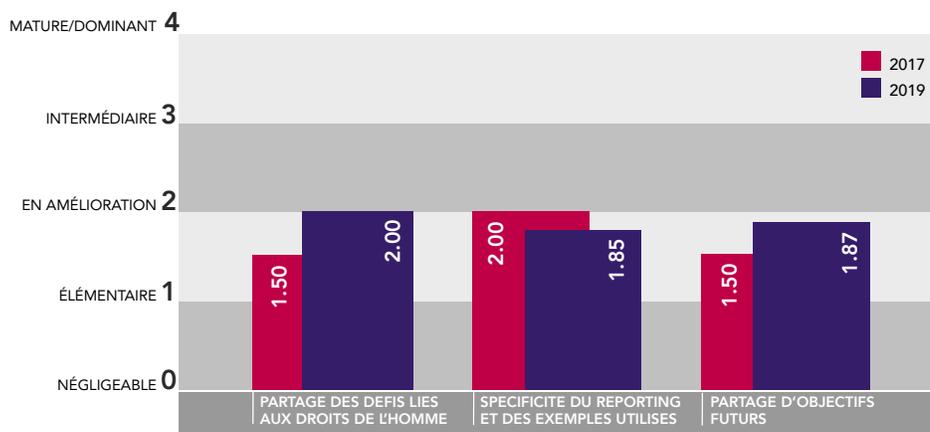
REPORTING SUR LES ÉLÉMENTS-CLÉS DES UNGP

Les conclusions suivantes sont basées sur les 20 entreprises françaises couvertes par cette étude :

- **L'ENGAGEMENT POLITIQUE** est de loin **l'élément de reporting le plus mature** avec une moyenne de 3,81 / 5 (« Intermédiaire »). Quatre des 20 entreprises ont amélioré leur divulgation depuis l'entrée en vigueur de la loi sur le devoir de vigilance, portant à 70% les entreprises qui s'engagent à respecter tous les droits de l'homme internationalement reconnus et qui étendent l'engagement à leurs relations d'affaires.
- En matière de **GOVERNANCE**, le score moyen est monté à 2,63 / 5 (« En amélioration » / « Intermédiaire ») contre 2,28 / 5 (« En amélioration ») avant la loi. **Plus de la moitié des entreprises identifient maintenant plus ou moins clairement qui est responsable des risques pour les droits de l'homme au sein de l'entreprise**, souvent un groupe de travail impliqué dans le développement et mise en œuvre du plan de vigilance.
- **45% des entreprises fournissent de l'information plus spécifique** relative aux droits de l'homme telle que sur leur gestion quotidienne au sein de l'entreprise, la responsabilité pour des questions spécifiques, et les structures interdépartementales créées spécifiquement afin de gérer le plan de vigilance et mieux intégrer les droits de l'homme dans les départements pertinents de l'entreprise.
- **Un des points les plus intéressants est peut-être la corrélation entre l'amélioration notée dans le domaine de la gouvernance et d'autres éléments-clés des UNGP** : les huit entreprises ayant amélioré leur reporting sur la gouvernance ont également amélioré leur reporting sur l'identification des risques et/ou les mesures d'atténuation des risques.



SCORE MOYEN SUR LES ÉLÉMENTS-CLÉS DES UNGP



SCORE MOYEN SUR LES INDICATEURS DE MATURITÉ DU REPORTING

- L'amélioration la plus significative dans le reporting se situe au niveau de **L'IDENTIFICATION, L'EVALUATION ET LA PRIORISATION DES RISQUES**.
 - 50% des entreprises examinées ont augmenté d'au moins un niveau dans l'échelle de maturité en expliquant plus clairement quelles questions relatives aux droits de l'homme elles jugent pertinentes dans leurs affaires.
 - Deux nouvelles entreprises ont atteint le plus haut niveau de maturité en identifiant et expliquant leurs sujets saillants relatifs aux droits de l'homme – soit les droits à risque des plus graves incidences négatives du fait des activités et des relations commerciales de l'entreprise. En résumé, **25% des entreprises analysées déterminent maintenant leur cartographie selon la gravité des risques pour les personnes, qui doit être jugé par l'ampleur, la portée et le caractère remédiable du risque.**
 - **Malgré ces améliorations, les explications des entreprises sur leurs cartographies demeurent faibles pour la plupart, ne fournissant aucun aperçu dans la façon dont les sujets identifiés comme des risques se matérialisent réellement dans leurs opérations et chaîne de valeur.** Divulguer un ensemble de risques spécifiques liés aux droits de l'homme dans la cartographie puis décrire vaguement un processus général de gestion du risque ne répond ni aux attentes des UNGP, ni – vraisemblablement – aux obligations de vigilance sous la loi.
- **Le reporting sur les MESURES D'ATTÉNUATION ET PRÉVENTION – soit ce que les entreprises font pour adresser les risques dans la pratique – a tendance à être trop général et déconnecté des risques identifiés dans les cartographies.**
 - La majorité des entreprises décrivent brièvement des processus de gestion des risques à l'échelle de l'entreprise; l'offre de formations sur les droits de l'homme (sans expliquer comment ces sessions abordent spécifiquement les risques identifiés par l'entreprise); et / ou l'adoption de « plans d'action », sans détails.
 - Fait important, les entreprises examinées ne partagent pas suffisamment d'exemples concrets de la façon dont elles gèrent les risques pour démontrer une mise en œuvre réelle.

L'expérience souligne l'importance de divulguer des exemples pratiques – en particulier lorsque la divulgation est limitée à mentionner des politiques, structures et processus généraux – afin de donner confiance au lecteur que l'approche de l'entreprise quant aux droits de l'homme est plus que « superficielle ».

- Le **SUIVI DE LA PERFORMANCE** continue d'être un des éléments les moins discutés. Toutefois, 35% des entreprises se sont amélioré légèrement, y compris deux entreprises qui mentionnent être en voie de développer des indicateurs pour leur plan de vigilance. La majorité des entreprises continuent d'utiliser des indicateurs traditionnels comme la proportion de femmes sur le lieu de travail, les décès et accidents, et le nombre d'audits des fournisseurs. On peut cependant voir quelques améliorations, dont certaines entreprises disant développer des indicateurs spécifiques comme pour l'esclavage moderne, qui désagrègent le nombre et type de signalements relatifs aux droits de l'homme, ou qui incorporent des indicateurs qualitatifs en plus des quantitatifs. **Un suivi adéquat devrait surtout regarder l'efficacité des actions visant la gestion des sujets saillants.**
- La **REMIEDIATION** est l'élément de reporting ayant le plus grand nombre d'entreprises au niveau 1 de maturité (« Élémentaire »), bien que nous ayons remarqué une légère amélioration chez 35% des entreprises examinées. **La moitié des entreprises décrivent une hotline disponible uniquement pour les employés.** La loi sur le devoir de vigilance ne mentionne pas pour qui le mécanisme d'alerte doit être disponible, mais les UNGP

indiquent que le mécanisme de règlement des différends devrait être accessible à tous les individus et communautés qui peuvent être affectés négativement par l'entreprise. Mettre en place une hotline n'est pas une solution miracle mais celle-ci peut jouer un rôle dans un éco-système plus large offrant des voies de remédiation.

- Le **DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES** semble être le seul élément où la divulgation est devenue plus faible, avec quatre entreprises ayant légèrement régressé, et un score moyen descendu à **2,2 comparativement à 2.5 / 5 avant la loi sur le devoir de vigilance.**
 - Malgré le fait qu'une forme d'engagement avec les parties prenantes soit requise par la loi, la plupart des plans de vigilance et rapports de mise en œuvre restent silencieux sur ce point, ou sont limités à des déclarations vagues sur le fait d'être « en dialogue constant avec les parties prenantes ». De l'information sur le dialogue avec les syndicats peut généralement être trouvée dans d'autres parties du document de référence, bien qu'une connexion soit rarement établie avec le plan de vigilance.
 - Cela soulève la question de savoir si les exigences spécifiques de la loi sur le devoir de vigilance incitent les entreprises à traiter le dialogue avec les parties prenantes comme une formalité, principalement centrée sur les parties prenantes de niveau politique, plutôt que comme un processus qui, si sérieusement entrepris, peut conduire à des décisions mieux informées et une réduction de la gravité des impacts.

LEÇONS DE LA LOI SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE ET IMPLICATIONS POUR LES INITIATIVES LEGISLATIVES



Cette section met en évidence la valeur potentielle d'offrir un guide officiel sur les attentes de la loi française sur le devoir de vigilance, tel que le Royaume-Uni et l'Australie l'ont fait pour leurs lois sur l'esclavage moderne. Cette section souligne également certaines considérations importantes pour les lois similaires à venir dans d'autres juridictions.

Les disparités dans les approches adoptées par les entreprises sous la loi sur le devoir de vigilance, et la confusion implicite sur l'interprétation de sa lettre ou de son intention, pourraient être atténuées en **alignant officiellement la loi sur les UNGP** – la norme internationale faisant autorité et sur laquelle la loi française est basée – **ou en élaborant des directives visant à orienter les entreprises dans cette direction.**

Des conseils supplémentaires pourraient être particulièrement bénéfiques sur les points suivants :

 <p>Quelle lentille et critères utiliser pour la cartographie des risques</p>	 <p>Relier la cartographie des risques avec les mesures d'atténuation et le suivi de la performance</p>	 <p>Faire rapport sur la performance et les objectifs futurs</p>
 <p>Expliquer l'objectif du dialogue avec les parties prenantes</p>	 <p>Étendre le mécanisme d'alerte au-delà des employés de l'entreprise</p>	



Quelle lentille et critères utiliser pour la cartographie des risques

Les UNGP indiquent clairement que la notion de « risque » signifie « risques pour les personnes », tandis que les réglementations et cadres de reporting traditionnels, y compris certains pour le reporting non financier, prennent la lentille des risques pour *l'entreprise*. Même avec la loi sur le devoir de vigilance, où l'intention du législateur et le texte de la loi sont suffisamment clairs que l'attention ne doit pas être mise sur le risque commercial, 75% des entreprises analysées cartographieraient les risques du point de vue de l'entreprise. En conséquence, ces entreprises peuvent négliger des questions critiques pour leurs processus de gestion des risques, et mal attribuer les ressources.



Relier la cartographie des risques avec les mesures d'atténuation et le suivi de la performance

L'une des principales observations de cette étude est le manque de connexion entre les cartographies des risques et les mesures d'atténuation divulguées par les entreprises, ces dernières étant généralement limitées aux sujets traditionnels tels que la sécurité au travail et la diversité. Les lois futures et leurs guides afférents devraient demander une forte cohérence entre le reporting des entreprises sur leurs sujets saillants en matière de droits de l'homme, les mesures d'atténuation prises pour adresser ces sujets saillants, et la surveillance de l'efficacité de ces mesures pour améliorer la situation des personnes visées.



Faire rapport sur la performance et les objectifs futurs

Bien qu'il soit difficile – et peut-être même non souhaitable – d'imposer des métriques à des entreprises aux prises avec des problèmes et contextes opérationnels potentiellement très différents, les initiatives législatives devraient obliger les entreprises à définir leurs objectifs, et comment ils mesurent les progrès, notamment en ce qui concerne les droits de l'homme qu'elles ont identifiés comme les plus gravement menacés.



Expliquer l'objectif du dialogue avec les parties prenantes

La loi sur le devoir de vigilance impose aux entreprises françaises assujetties d' « élabor[er] en association avec les parties prenantes de la société » leur plan de vigilance et d' « établi[r] en concertation avec les organisations syndicales représentatives » le mécanisme d'alerte et de recueil des signalements. Le but et le rôle de cet engagement pourraient être clarifiés et élargis au-delà de l'élaboration du plan de vigilance et du mécanisme d'alerte, afin de réduire les risques que le tout soit traité comme un exercice de formulaire à cocher. L'aide à l'interprétation officielle pourrait encourager les entreprises à regarder l'ensemble de leur processus de diligence raisonnable pour identifier où et comment elles peuvent entendre directement – ou par l'intermédiaire de mandataires crédibles – les personnes qui pourraient être touchées par leurs activités.



Étendre le mécanisme d'alerte au-delà des employés de l'entreprise

La loi sur le devoir de vigilance ne précise pas pour qui le mécanisme d'alerte devrait être disponible, ce qui résulte en 50% des entreprises qui ouvrent le mécanisme pour leurs employés seulement (ou qui ne précisent pas que d'autres peuvent également l'utiliser). Pour éviter cette situation, les initiatives législatives devraient être alignées sur les UNGP et garantir que toutes les parties prenantes affectées négativement par les actions ou décisions d'une entreprise aient accès à un mécanisme de règlement des différends. Les guides de mise en œuvre pourraient se référer aux critères d'efficacité pour les mécanismes de niveau opérationnel énoncés dans les UNGP, à savoir qu'ils devraient être légitimes, accessibles, prévisibles, équitables, transparents, respectueux des droits, source de savoir continu et basés sur le dialogue et l'engagement.

