

Date effective: 24/09/2024	
Référence:	POLITIQUE GROUPE ENGIE 2024 - POLITIQUE DE VIGILANCE - DROITS HUMAINS
Remplace la référence :	POLITIQUE GROUPE ENGIE 2014 - REFERENTIEL DROITS HUMAINS : ENGAGEMENTS ET MISE EN ŒUVRE
Emetteur:	DIRECTION ETHIQUE, COMPLIANCE & PRIVACY
Propriétaire:	DIRECTRICE JURIDIQUE GROUPE ET VICE-PRESIDENTE EN CHARGE DE L'ETHIQUE GROUPE

POLITIQUE DE VIGILANCE - DROITS HUMAINS

Résumé

La présente politique a pour objet de définir les engagements du Groupe ENGIE relatifs aux droits humains et de mettre en œuvre les moyens pour s'assurer de leur bon respect, par le déploiement d'une démarche de vigilance.

Cette approche est établie en conformité avec la loi française sur le devoir de vigilance des sociétés-mères et entreprises donneuses d'ordres. Le Groupe ENGIE s'appuie aussi sur les recommandations des Principes Directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, qu'il considère comme un cadre utile de référence et d'interprétation.

La démarche droits humains du Groupe vise ainsi à identifier, prévenir et gérer les risques d'atteintes aux droits humains de toute personne, et notamment des collaborateurs, des communautés locales, des usagers et clients et ce, sur l'ensemble de la chaîne de valeur d'ENGIE. Elle vise aussi à s'assurer que tout incident relatif aux droits humains soit traité de manière appropriée.

Cette politique s'applique à l'ensemble des sociétés contrôlées par ENGIE SA.

Les exigences d'identification et de gestion des risques demandées couvrent l'ensemble des activités du Groupe, ainsi que celles de ses relations commerciales dans le cadre de leurs activités pour le Groupe.

PRINCIPALES MODIFICATIONS PAR RAPPORT À LA VERSION PRÉCÉDENTE

Cette politique remplace le référentiel droits humains du Groupe adopté dès 2014, qu'elle précise et met à jour au regard de ses activités et des obligations réglementaires.

Sommaire

1. Les engagements droits humains du Groupe ENGIE	3
1.1. Engagement global : le Groupe exerce ses activités en respectant les droits humains internationalement reconnus, partout où il opère	3
1.2. Engagements spécifiques liés aux activités du Groupe	4
1.2.1. Respecter les droits des travailleurs	4
1.2.2. Respecter les droits des communautés locales	5
1.2.3. Exercer sa vigilance quant aux pratiques de ses fournisseurs et sous-traitants	5
1.2.4. Respecter les droits humains dans le cadre des missions de sûreté	6
2. La mise en œuvre des engagements du Groupe	6
2.1. Gouvernance et pilotage	6
2.2. Politiques et processus transverses du Groupe	6
2.3. Mise en œuvre opérationnelle par les GBU et les entités opérationnelles métier	6
2.4. Le dispositif d'alerte ENGIE	7
2.5. Le suivi de la politique droits humains	7
ANNEXE	8

1. Les engagements droits humains du Groupe ENGIE

Les engagements du Groupe ont été définis à partir de ses obligations légales de vigilance, ainsi qu'au regard des enjeux sectoriels liés à ses activités (voir la cartographie des risques d'impacts négatifs sur les droits humains du Groupe).

1.1. Engagement global : le Groupe exerce ses activités en respectant les droits humains internationalement reconnus, partout où il opère

Conformément à ses engagements éthiques, le Groupe considère que tous les droits humains sont d'égale importance et adhère aux plus hauts standards éthiques et en particulier à la Charte internationale des droits de l'homme, composée de la Déclaration Universelle des droits de l'homme de 1948, du Pacte International sur les Droits civils et politiques et du Pacte international sur les droits économiques, sociaux et culturels de 1966, et les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

ENGIE confirme son engagement à respecter :

- Les Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ;
- La Déclaration universelle des droits de l'homme ;
- Les Principes Directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ;
- La Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale;
- Le Pacte Mondial des Nations Unies.

Le Groupe se réfère, en tant que de besoin, à d'autres instruments internationaux de défense et de protection des droits humains spécifiques à certaines situations ou à certaines catégories de personnes. Il s'assure que ses activités sont conduites en conformité avec les plus hauts standards de protection et *a minima* avec les dispositions des textes internationaux de protection et de défense des droits humains.

En cas de conflits de normes entre la loi nationale et les standards internationaux, le Groupe s'efforce de trouver des solutions pour se conformer aux principes internationaux, tout en respectant les lois nationales.

Il exerce une vigilance particulière dans des pays ou zones considérés à « hauts risques » en matière de droits humains, comme les zones de conflits.

Il apporte une attention particulière aux personnes ou groupes de personnes considérées comme potentiellement plus exposées à des risques d'atteintes à leurs droits comme les femmes, les enfants, les populations autochtones, les minorités, les personnes handicapées ou les travailleurs migrants.

Le Groupe s'engage à mettre tout en œuvre pour recueillir, via son dispositif d'alerte, et traiter de manière respectueuse des droits des personnes concernées, toute alerte relative à ses activités et à leurs impacts négatifs éventuels sur les droits humains.

1.2. Engagements spécifiques liés aux activités du Groupe

1.2.1. Respecter les droits des travailleurs

Le Groupe s'assure que les droits fondamentaux de ses employés sont respectés, en conformité avec les conventions de l'Organisation Internationale du Travail :

- Il rejette toute forme d'esclavage, de traite des êtres humains et de travail forcé et obligatoire ;
- Il rejette toute forme de travail des enfants ;
- Il rejette toute forme de discrimination (toute altération de l'égalité des chances ou de traitement en matière d'emploi basé notamment sur l'origine, la couleur de peau, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'engagement syndical, la nationalité, l'origine sociale, l'âge, le handicap, la situation familiale, l'état de santé, la maternité, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre) ;
- Il reconnaît la liberté syndicale et le droit à la négociation collective ;
- Il s'engage à respecter les plus hauts standards de santé-sécurité sur le lieu de travail (y compris l'hébergement éventuellement fourni).

Par ailleurs, le Groupe s'engage à :

- Se conformer aux standards internationaux relatifs à la durée du travail ;
- Offrir un socle minimal de protection sociale commun et adéquat à l'ensemble de ses collaborateurs partout où il opère.

Au titre de ses engagements éthiques et de son « Accord cadre mondial sur les droits fondamentaux et la responsabilité sociale », le Groupe et ses filiales s'engagent à respecter les normes internationalement reconnues relatives aux droits humains, droits syndicaux et droits du travail dans toutes leurs activités.

Il organise un dialogue constructif avec les salariés et leurs représentants partout où il opère, en particulier via son accord-cadre international.

ENGIE s'engage à respecter pleinement et à mettre en œuvre les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), même dans les pays qui n'ont pas ratifié ces conventions, notamment celles qui figurent en Annexe de la présente politique.

Le Groupe rejette toute forme de harcèlement et de violence sur le lieu de travail et met en œuvre ses meilleurs moyens pour offrir à ses employés un cadre de travail respectueux de leurs libertés individuelles et de leur vie privée.

Le Groupe ne tolère aucun de ces comportements sur le lieu de travail et prend toutes les mesures nécessaires pour prévenir et sanctionner ces comportements.

Le Groupe s'engage à respecter la vie privée de ses collaborateurs et de toute autre partie prenante. A cet égard, il est vigilant à ne porter aucune atteinte à la vie privée de ses employés, en particulier lors de la collecte de données personnelles ou lors de l'utilisation de systèmes de surveillance sur les lieux de travail.

Le Groupe s'engage à respecter les libertés individuelles de ses employés dans la mesure où elles sont compatibles avec la relation de travail. Toute restriction à une de ces libertés devra être justifiée par un motif

légitime, comme par exemple la protection des personnes, la sécurité et l'hygiène, l'intérêt commercial, l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise, l'aptitude de l'employé à accomplir sa mission et elle devra être proportionnée à la finalité poursuivie.

1.2.2. Respecter les droits des communautés locales

Le Groupe s'assure que ses activités ne portent pas atteinte aux droits des communautés locales en particulier celles vivant à proximité de ses sites.

Le Groupe est particulièrement attentif aux conséquences de ses activités sur le droit à la santé et à un environnement sain des communautés locales ainsi que sur leur droit de propriété, leur droit à un niveau de vie suffisant (qui comprend l'eau, la nourriture, le logement) et leur accès aux ressources naturelles.

Il prend spécifiquement en compte les situations des populations autochtones et s'engage à respecter leurs droits tels que définis dans la déclaration de l'ONU sur les droits des peuples autochtones et dans la convention n°169 de l'OIT. Dans des situations de déplacement de populations, il s'assure que les principes internationaux sont respectés et en particulier que les communautés déplacées aient donné un consentement, préalable, libre et éclairé et leur accord sur une indemnisation juste et adéquate.

A cette fin, le Groupe s'engage à évaluer régulièrement et à tous les stades des projets, les conséquences potentielles de son activité sur les communautés et veille à prendre en compte leurs attentes par le dialogue et la concertation (voir la Politique d'engagement avec les parties prenantes d'ENGIE).

1.2.3. Exercer sa vigilance quant aux pratiques de ses fournisseurs et sous-traitants

Conformément à son devoir de vigilance, le Groupe cherche à identifier les risques liés aux activités de ses fournisseurs et sous-traitants, lorsque celles-ci sont rattachées à la relation commerciale conjointe.

En particulier, en cas de risques identifiés, il met en place des mesures de vigilance approfondies, notamment des *due diligence* avant d'entrer dans la relation, l'insertion de dispositions contractuelles sur le respect des droits humains et l'évaluation des pratiques du fournisseur ou sous-traitant au cours de la relation contractuelle.

La construction de relations durables repose sur le respect d'engagements et de références partagées ainsi que d'un dialogue régulier visant à l'amélioration continue des pratiques.

En dernier recours et en réponse à des manquements répétés de la part d'un fournisseur vis-à-vis de ses engagements définis dans la Charte Achats, ENGIE met en place une procédure de mise à l'écart (Blacklist) de fournisseurs qui n'auraient pas mis en place les plans d'actions nécessaires au respect de ses engagements notamment en termes de :

- Santé et sécurité des personnes ;
- Ethique, Droits humains et Responsabilité sociétale ;
- Durabilité ;
- Contrôle, Audits et Transparence des échanges.

1.2.4. Respecter les droits humains dans le cadre des missions de sûreté

Le Groupe s'assure que les missions visant la sûreté de ses employés et de ses installations sont exercées dans le respect des droits humains.

Le Groupe prend les mesures nécessaires pour s'assurer que les missions liées à la sûreté de ses employés et de ses installations s'effectuent dans le respect des droits humains et en particulier des règles internationales relatives à l'usage de la force. Le Groupe s'appuie notamment sur les dispositions des « Principes Volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme »¹.

2. La mise en œuvre des engagements du Groupe

2.1. Gouvernance et pilotage

La Direction Ethique, Compliance & Privacy rattachée à la Direction Juridique et Ethique du Groupe ENGIE, elle-même sous l'autorité de la Secrétaire Générale, est en charge de cette politique.

Elle est déployée au sein des GBU et des entités par la filière juridique et éthique ainsi que par les autres directions concernées.

Un comité spécifique inter-directionnel a été constitué dès l'adoption de la loi sur le devoir de vigilance en 2017, et permet de s'assurer du déploiement du plan de vigilance et de coordonner de manière globale les différentes démarches qui le composent (droits humains, santé-sécurité, sûreté, ESG, achats).

2.2. Politiques et processus transverses du Groupe

Les politiques et processus communs à l'ensemble du Groupe prennent en compte les exigences de la présente politique « droits humains » dès lors qu'elles sont pertinentes.

La présente politique est notamment complétée par :

- La politique santé-sécurité au travail du Groupe ;
- La politique sûreté du Groupe ;
- La politique ESG (environnementale, sociale et de gouvernance) ;
- La Charte Achats et la démarche achats responsables ;
- Des politiques Groupe de *due diligence* qui intègrent des critères droits humains :
 - o La politique de *due diligence* dans le cadre des projets d'investissement
 - o La politique de *due diligence* des fournisseurs et sous-traitants
 - o La politique de *due diligence* dans le cadre des mécénats et partenariats
- La Politique d'engagement avec les parties prenantes ;
- La Politique de protection des données à caractère personnel.

2.3. Mise en œuvre opérationnelle par les GBU et les entités opérationnelles métier

Chaque GBU et entité opérationnelle s'assure du respect des engagements droits humains du Groupe dans leur périmètre d'activité. Selon les risques identifiés, il leur est demandé de :

¹ <https://www.voluntaryprinciples.org/the-principles/>

- Evaluer annuellement le risque de porter atteinte à un droit humain au travers du processus ERM du Groupe et mettre en place les plans d'actions pour tout risque identifié ;
- Analyser au préalable pour les nouvelles activités commerciales (nouveau projet ou nouvelle relation commerciale) les risques liés aux droits humains ;
- S'assurer du respect des engagements du Groupe par leurs relations commerciales ;
- Sensibiliser les collaborateurs, *a minima* les plus concernés, à leurs enjeux en matière de droits humains ;
- Mettre en place des mécanismes de dialogue et de réclamation pour les parties prenantes potentiellement impactées par leurs activités ;
- Faire connaître le dispositif d'alerte du Groupe et reporter tout incident relatif aux droits humains selon les processus internes.

2.4. Le dispositif d'alerte ENGIE

Le dispositif d'alerte ENGIE permet notamment à toute personne, collaborateur ou externe, victime ou témoin de signaler des manquements éthiques. Il garantit la confidentialité des données et la protection des lanceurs d'alerte de bonne foi et ne recevant pas de contrepartie financière pour procéder au signalement. Il est notamment accessible à tout moment via un mail adressé à ethics@engie.com. Ce dispositif peut être accompagné de dispositifs locaux garantissant le même niveau de confidentialité et de protection.

2.5. Le suivi de la politique droits humains

Le suivi du déploiement de la politique droits humains et de sa bonne mise en œuvre dans les entités est assuré par les processus de conformité éthique.

Des indicateurs qualitatifs et quantitatifs de suivi de la politique droits humains ont été définis ; les entités remontent ainsi annuellement les actions mises en place dans leurs périmètres pour mettre en œuvre la présente politique.

ANNEXE

ENGIE s'engage à respecter pleinement et à mettre en œuvre les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), même dans les pays qui n'ont pas ratifié ces conventions, notamment celles :

- *Garantissant la liberté syndicale et les principes de négociation collective :*

- Convention 87, concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948)
- Convention 98, concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective (1949)

- *Abolissant le recours au travail forcé ou obligatoire :*

- Convention 29, concernant le travail forcé ou obligatoire (1930)
- Convention 105, concernant l'abolition du travail forcé (1957)

- *Interdisant le travail et l'exploitation des enfants :*

- Convention 138, concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi (1973)
- Convention 182, concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination (1999)

- *Protégeant les travailleurs :*

- Convention 102, concernant la norme minimum de sécurité sociale (1952)
- Convention 155, concernant la sécurité et la santé des travailleurs et le milieu de travail (1981)
- Convention 167, concernant la sécurité et la santé dans la construction (1988)

- *Luttant contre les discriminations :*

- Convention 100, concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale (1951)
- Convention 111, concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession (1958)
- Convention 135, concernant la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise et les facilités à leur accorder (1971)
- Convention 156, concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes : travailleurs ayant des responsabilités familiales (1981)
- Convention 190, sur la violence et le harcèlement (2019)