



Date : 2014 (revue du document en cours)

Emetteur : Direction Ethique, Compliance & Privacy

Interlocuteur : Xavier Hubert **Courriel :** xavier.hubert@engie.com

REFERENTIEL DROITS HUMAINS : ENGAGEMENTS ET MISE EN ŒUVRE

INTRODUCTION :

LE RESPECT DES DROITS HUMAINS, UN ENGAGEMENT ÉTHIQUE

Les droits humains visent à garantir la dignité et l'égalité de chacun.

Ils recouvrent un très large spectre de droits, en particulier les droits civils et politiques (droit à la vie ; interdiction de la torture ; le droit au respect de sa vie privée ; la liberté de pensée, de conscience et de religion...) et les droits économiques, sociaux et culturels (le droit à la propriété ; le droit au travail et à des conditions justes et favorables de travail ; la liberté syndicale et le droit de grève ; le droit à l'éducation, etc.).

Les droits « internationalement reconnus » sont ceux définis par les textes internationaux ou régionaux de défense et de protection des droits de l'homme, et en particulier 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.

Le droit international des droits de l'homme accorde aussi, par l'intermédiaire de traités spécifiques, une attention particulière à des catégories de personnes dites « vulnérables », comme les femmes, les enfants, les populations autochtones, les personnes handicapées ou encore les travailleurs migrants.

Les récents Principes Directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme reconnaissent la responsabilité des entreprises de respecter les droits humains.

Ces Principes Directeurs ont été adoptés en juin 2011 à l'unanimité par le Conseil des droits de l'homme des Nations unies et sont aujourd'hui considérés par les entreprises, leurs parties prenantes et les États comme le cadre de référence en la matière.

Les droits humains s'inscrivent dans l'un des quatre principes fondamentaux qui définissent l'éthique de ENGIE : « respecter les autres ». Leur prise en compte dans l'exercice de ses activités est une exigence fondamentale pour le Groupe.

ENGIE

1 place Samuel de Champlain - Faubourg de l'Arche
92930 Paris La Défense cedex
Tél. +33 (0)1 44 22 00 00
engie.com

ENGIE - SA au capital de 2 435 285 011 euros - RCS Nanterre 542 107 651

Le Groupe s'est engagé en faveur du respect des droits humains à travers sa Charte éthique 4 et son « accord mondial sur les droits fondamentaux, le dialogue social et le développement durable ». « Respecter les autres » se définit comme « le respect des droits des personnes, de leur dignité en toutes circonstances et de leurs singularités, ainsi que le respect des cultures ».

Le respect des droits humains permet au Groupe d'être reconnu comme légitime dans les territoires où il exerce ses activités et de renforcer son ancrage territorial. Cela lui offre ainsi une légitimité sociale externe, favorisant sur le long terme son développement.

De plus, poser l'éthique et le respect des droits humains au coeur de la culture du Groupe favorise la cohésion interne et un fort sentiment d'appartenance et de fierté des collaborateurs et permet d'attirer de nouveaux talents.

Dans le cadre du déploiement de la politique éthique, la Direction Éthique, Compliance & Privacy met à disposition de chacun le présent Référentiel droits humains « engagements et mise en oeuvre » qui décrit le mode opératoire du principe éthique « respecter les autres ». Il regroupe et développe les lignes directrices présentées dans la Charte éthique et dans le guide « les pratiques de l'éthique ». Il est destiné prioritairement aux managers, aux déontologues et aux experts qui veilleront à en prendre connaissance et s'assureront que les conditions de sa mise en oeuvre au sein de leurs entités sont réunies.

1. LES ENGAGEMENTS DU GROUPE

LE GUIDE « LES PRATIQUES DE L'ÉTHIQUE » DE ENGIE STIPULE QUE :

« LE GROUPE CONSIDÈRE LE RESPECT D'AUTRUI COMME L'UN DE SES PRINCIPES ÉTHIQUES FONDAMENTAUX. À CE TITRE, IL PORTE UNE ATTENTION PARTICULIÈRE À RESPECTER, DANS LE CADRE DE CHACUNE DE SES ACTIVITÉS, L'ESPRIT ET LA LETTRE DE LA DÉCLARATION UNIVERSELLE DES DROITS DE L'HOMME DE 1948. »

Les engagements suivants visent à expliciter les positions du Groupe et sont conformes aux préconisations des Principes Directeurs des Nations unies. Le premier est l'engagement global du Groupe, les suivants le déclinent et sont plus spécifiquement liés aux activités du Groupe.

ENGAGEMENT N°1 : 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 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 de l'Organisation Internationale du Travail. 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 moyens alternatifs pour se conformer aux principes internationaux, sans pour autant enfreindre les lois nationales. Il apporte une vigilance particulière lorsqu'il exerce ses activités dans des pays à « hauts risques » (comme les zones de conflits ou les pays à faible gouvernance).

ENGAGEMENT N° 2 : 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 de travail forcé et obligatoire ;
- il rejette toute forme de travail des enfants ;

ENGIE

1 place Samuel de Champlain - Faubourg de l'Arche

92930 Paris La Défense cedex

Tél. +33 (0)1 44 22 00 00

engie.com

ENGIE - SA au capital de 2 435 285 011 euros - RCS Nanterre 542 107 651

- il rejette toute forme de discrimination ;
- il reconnaît la liberté syndicale et le droit à la négociation collective.

Par ailleurs, il porte une attention particulière à garantir :

- les plus hauts standards de santé-sécurité sur le lieu de travail (y compris l'hébergement éventuellement fourni) ;
- des durées du travail et des congés conformes aux standards internationaux.

Conformément à ses engagements éthiques et à son accord mondial sur les droits fondamentaux, le Groupe s'est engagé à exercer ses activités conformément aux conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail et en particulier :

- les Conventions n° 29 et 105 relatives à l'interdiction du travail forcé ;
- les Conventions n° 138 et 182 relatives à l'abolition du travail des enfants ;
- les Conventions n° 100 et 111 relatives à la non-discrimination ;
- les Conventions n° 87 et 98 relatives à la liberté d'association et au droit à la négociation collective.

Il a fait sienne la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'Organisation Internationale du Travail, s'engageant à respecter les principes qui y sont définis.

ENGAGEMENT N° 3 : le Groupe rejette toute forme de harcèlement et de violence sur le lieu de travail et s'assure d'offrir à ses employés un cadre de travail respectueux de leurs libertés individuelles et de leur vie privée.

Tout acte de violence, d'agression, de harcèlement sous toutes ses formes, d'intimidation, de brimade, etc. peut être considéré comme un traitement cruel, inhumain ou dégradant, au sens des articles 5 de la Déclaration Universelle des droits de l'homme et 7 du Pacte International sur les Droits Civils et Politiques.

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 droit au respect de la vie privée est posé par l'article 12 de la Déclaration Universelle des droits de l'homme et par l'article 17 du Pacte International sur les Droits Civils et Politiques.

Le Groupe est vigilant à ne pas porter 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.

La Déclaration Universelle des droits de l'Homme et les Pactes associés défendent un certain nombre de libertés individuelles, comme la liberté de pensée, de conscience et de religion ; la liberté d'opinion et d'expression ; la liberté de circulation, etc. Le Groupe s'engage à respecter les libertés individuelles de ses employés dans la mesure où elles sont compatibles avec la relation de travail. Les restrictions à ces libertés devront être justifiées par des motifs légitimes (tels que 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 proportionnées au but poursuivi.

Tout employé du Groupe a la possibilité d'informer de tout agissement contraire à ces engagements le management, les ressources humaines, les déontologues ou en utilisant l'e-mail éthique.

ENGAGEMENT N° 4 : le Groupe s'assure que ses activités ne portent pas atteinte aux droits des communautés locales vivant à proximité de ses sites.

Il est en particulier attentif aux conséquences de ses activités sur leur droit à la santé et à un environnement sain, 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 personnes vulnérables (comme les populations autochtones) en se référant aux textes internationaux pertinents.

ENGIE

1 place Samuel de Champlain - Faubourg de l'Arche
92930 Paris La Défense cedex
Tél. +33 (0)1 44 22 00 00
engie.com

ENGIE - SA au capital de 2 435 285 011 euros - RCS Nanterre 542 107 651

Dans des situations de déplacement de populations, il s'assure que les principes internationaux ont été respectés et en particulier que les personnes déplacées ont donné un consentement libre et éclairé et reçu une indemnisation juste et adéquate, en fonction des législations et des réalités locales.

Pour ce faire, il s'engage à évaluer régulièrement et à tous les stades des projets, les conséquences potentielles de son activité sur les communautés et il veille à prendre en compte leurs attentes par le dialogue et la concertation.

ENGAGEMENT N° 5 : le Groupe s'assure que les missions visant la sécurité 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 sécurité 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 ».

ENGAGEMENT N° 6 : le Groupe inclut dans ses contrats avec ses fournisseurs, ses sous-traitants et ses partenaires une clause prévoyant le respect par ceux-ci des engagements du Groupe en matière de droits humains.

Le Groupe demande à ses fournisseurs et sous-traitants primaires de s'engager de la même façon auprès des sous-traitants impliqués dans la relation commerciale concernée et d'éviter le recours à des sous-traitants multiples rendant tout contrôle inopérant.

Il ne sollicite pas ou ne tire pas bénéfice, en connaissance de cause, d'agissements contraires aux droits humains commis par un tiers avec qui il est en relation d'affaires.

Il s'efforce de vérifier l'intégrité et la réputation de ses fournisseurs, sous-traitants et partenaires.

Il s'engage à aider ses fournisseurs, sous-traitants et partenaires à améliorer leurs pratiques.

ENGAGEMENT N° 7 : le Groupe respecte les droits humains internationalement reconnus dans l'ensemble de ses relations avec les autorités publiques. Le Groupe s'assure que toute demande des autorités publiques est conforme à ses engagements éthiques, dans le respect de la souveraineté nationale et du principe de neutralité politique ; il n'intervient pas dans le fonctionnement de la vie politique.

Le Groupe s'assure que toute demande des autorités publiques est conforme à ses engagements éthiques, dans le respect de la souveraineté nationale et du principe de neutralité politique ; il n'intervient pas dans le fonctionnement de la vie politique.

Les engagements éthiques du Groupe ont aussi été déclinés dans « l'accord mondial sur les droits fondamentaux, le dialogue social et le développement durable » signé en 2010 par les fédérations syndicales internationales (IndustriALL, BWI et PSI) et les autres accords ou politiques complémentaires à cet accord.

Pour accompagner ces engagements éthiques, le Groupe a adhéré à plusieurs initiatives volontaires, et en particulier :

- le Pacte mondial (Global Compact) qui invite les entreprises à adopter, soutenir et appliquer dans leur sphère d'influence un ensemble de principes fondamentaux dans les domaines des droits humains, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption ;*
- l'association entreprises pour les droits de l'homme edh créée en 2009, lieu d'échanges, de travaux et de propositions pour favoriser la prise en compte des droits humains dans les politiques et pratiques des entreprises. ENGIE est membre fondateur de cette initiative ;*
- l'initiative Better Coal qui vise à promouvoir une chaîne d'approvisionnement du charbon qui protège l'environnement, respecte les droits des personnes et contribue positivement à la qualité de vie des travailleurs et des communautés et à la durabilité des producteurs.*

ENGIE

1 place Samuel de Champlain - Faubourg de l'Arche
92930 Paris La Défense cedex
Tél. +33 (0)1 44 22 00 00
engie.com

ENGIE - SA au capital de 2 435 285 011 euros - RCS Nanterre 542 107 651

2. MISE EN ŒUVRE OPERATIONNELLE

POUR S'ASSURER DU RESPECT DE SES ENGAGEMENTS ET EN CONFORMITÉ AVEC LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES, LE GROUPE MET EN ŒUVRE UN PROCESSUS DE DILIGENCE RAISONNABLE EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS.

Le présent document prévoit l'intégration des droits humains dans le cadre du management global de la conformité éthique, dans les politiques et processus transverses du Groupe et au niveau opérationnel, ainsi que la mise en place de mécanismes de réclamation pour les parties prenantes.

LE MANAGEMENT GLOBAL DE LA CONFORMITÉ ÉTHIQUE

Les engagements en matière de droits humains relèvent de la politique éthique du Groupe et seront intégrés dans les processus liés à la conformité éthique, tels que décrits dans le référentiel Groupe « Management de la conformité éthique » :

- dès 2014, le rapport de conformité annuelle du Groupe comporte une partie dédiée aux plans d'actions relatifs aux droits humains mis en oeuvre par les Branches et les entités ;
- de la même façon, un volet droits humains est intégré au dispositif COR 4 du programme INCOME de contrôle interne ;
- à partir de 2015, des audits sont engagés par le Groupe pour vérifier la conformité aux engagements du présent référentiel.

FORMATION ET SENSIBILISATION

Pour aider à la mise en place du management global, la Direction Éthique, Compliance & Pivacy a déjà développé des actions de formation et de sensibilisation aux droits humains.

Ces actions seront renforcées dès publication du présent référentiel pour accompagner sa mise en oeuvre.

Elles pourront en outre être démultipliées au sein des branches et des entités en fonction de leurs enjeux spécifiques.

LES POLITIQUES ET PROCESSUS TRANSVERSES

Les politiques et processus transverses du Groupe intègrent la composante droits humains lorsque celle-ci est pertinente. L'ensemble des politiques du Groupe respectent les engagements énoncés précédemment.

Les risques spécifiques à certaines fonctions, métiers ou activités sont identifiés et font l'objet de mesures appropriées de gestion et de traitement des risques. Telles que :

- la politique achats responsables qui prend en compte la composante « droits humains » dans la sélection et l'évaluation des fournisseurs ;
- les directives élaborées par la branche Global Gaz & GNL sur le recours à des sociétés privées de sécurité ou à des forces locales de sécurité ;
- la politique Groupe relative à la santé et la sécurité.

MÉCANISMES DE RÉCLAMATION

Toute personne qui s'estime affectée par les activités du Groupe peut adresser librement ses questions, remarques ou demandes. Il appartient à chaque GBU et entité de nommer une personne ou un comité spécifique pour traiter la gestion des plaintes au niveau opérationnel et d'en informer les parties prenantes locales.

Des mécanismes de réclamation ouverts aux personnes « externes » ont été formalisés au niveau Groupe :

- l'e-mail éthique, pour toute question relative aux engagements éthiques du Groupe, y compris les questions relatives aux droits humains ;
- le médiateur, pour les questions de nature commerciale.

ENGIE

1 place Samuel de Champlain - Faubourg de l'Arche
92930 Paris La Défense cedex
Tél. +33 (0)1 44 22 00 00
engie.com

ENGIE - SA au capital de 2 435 285 011 euros - RCS Nanterre 542 107 651

LA MISE EN ŒUVRE OPÉRATIONNELLE AU NIVEAU DES BRANCHES ET DES GBU

Chaque GBU s'assure du respect des engagements du Groupe au niveau local.

Il est rappelé que tout incident relatif aux droits humains doit être déclaré dans le dispositif interne My Ethics incident (domaine 3 : « responsabilité sociale et droits humains »).

Gestion opérationnelle des activités :

Des évaluations des risques liés aux activités de la GBU sont effectuées annuellement. Tout risque identifié doit faire l'objet d'un plan d'actions structuré intégrant :

- a) les engagements du Groupe ;
- b) des actions de sensibilisation aux enjeux spécifiques identifiés ;
- c) des directives et actions appropriées pour répondre à ces enjeux ;
- d) des instruments de contrôle et de mesure de la performance.

Des échanges réguliers ont lieu avec les parties prenantes à travers des mécanismes spécifiques de dialogue et de concertation. Ils sont placés au niveau adéquat selon la nature des relations avec les parties prenantes ou leur objectif. Leur accessibilité et leur forme sont adaptées aux situations et acteurs concernés.

Une check-list des droits humains a été développée par la Direction Éthique, Compliance & Privacy pour permettre aux entités et aux Branches d'analyser sur une base annuelle leurs pratiques par rapport aux engagements du Groupe en matière de droits humains.

Projets – développement d'activités nouvelles – implantation dans un nouveau pays

Des critères relatifs aux droits humains sont intégrés dans l'analyse préalable globale :

- de tout nouveau projet ;
- de toute nouvelle relation commerciale ;
- du développement d'une nouvelle activité ;
- de toute implantation dans un nouveau pays.

Ces analyses doivent permettre d'identifier au plus tôt les impacts potentiels liés aux droits humains, ainsi que les parties prenantes concernées et d'intégrer les mesures de prévention ou d'atténuation à la gestion du projet.

Un processus de suivi des mesures mises en oeuvre doit être effectué tout au long de l'activité en cause.

Des mécanismes de dialogue et de concertation avec les parties prenantes sont mis en place tout au long des projets pour leur permettre de faire connaître leurs attentes et leurs préoccupations en matière de droits humains.

Une attention particulière doit être portée à l'information et la sensibilisation des directeurs de projet locaux aux questions relatives aux droits humains.

Une fiche pratique sous forme de check-list a été établie pour les projets. Elle vise à donner aux managers les points clés à prendre en compte dans leurs activités en matière de droits humains.

Un outil de notation des pays est aussi mis à disposition des entités et des responsables projets. Pour les pays présentant un risque global inférieur à 5 (codifié en rouge ou orange) pour l'entreprise, une étude spécifique est conduite et des mesures de prévention définies.

Cette étude et les mesures de prévention associées sont intégrées au dossier d'investissement.

ENGIE

1 place Samuel de Champlain - Faubourg de l'Arche
92930 Paris La Défense cedex
Tél. +33 (0)1 44 22 00 00
engie.com

ENGIE - SA au capital de 2 435 285 011 euros - RCS Nanterre 542 107 651