



Observatoire
de la responsabilité
sociétale
des entreprises

edh

entreprises pour les droits de l'homme

Quels indicateurs pour le devoir de vigilance ?

L'OBSERVATOIRE

DE LA RESPONSABILITÉ

SOCIÉTALE

DES ENTREPRISES



Observatoire
de la responsabilité
sociétale
des entreprises

NOTRE VISION : L'OBSERVATOIRE DE LA RSE
EST UNE ORGANISATION MULTI-PARTIES PRENANTES
QUI ACCOMPAGNE LES STRATEGIES RSE DANS LES ENTREPRISES ET QUI EST IDENTIFIÉE
À L'INTERNATIONAL COMME L'EXPERTE DE RÉFÉRENCE DE LA RSE EN FRANCE.

L'ORSE, C'EST UNE MÉTHODE ÉPROUVÉE DEPUIS 18 ANS : OBSERVER POUR AGIR

INVESTIGUER

Rechercher les meilleures pratiques en France et à l'international pour défricher les sujets. Ce travail réalisé en amont du lancement des groupes de travail, est mis à disposition des membres à travers des notes documentaires.

DÉCRYPTER

Lancement de groupes de travail pour permettre aux membres une montée en compétences. Cela se traduit par des rencontres à huis clos avec les entreprises les plus avancées et des personnalités inspirantes. Chaque réunion fait l'objet de comptes-rendus disponibles dans l'espace membre du site internet.

ANALYSER

Accompagner les membres dans leurs réflexions à l'aide de notes d'analyses, de recommandations qui synthétisent les différentes approches observées pour proposer de nouvelles pistes de travail.

ECLAIRER

Publier des guides, organiser des conférences pour mettre en exergue les meilleures pratiques afin de faire avancer la RSE dans le débat public. Notre particularité est d'impliquer les organisations syndicales, dans l'élaboration de ces supports afin d'embarquer les salariés dans la promotion de la RSE.

NOS DERNIÈRES PUBLICATIONS

GOUVERNANCE



2018
Panorama des acteurs
de la transformation



2017
Éthique, responsabilité et
stratégie d'entreprise

PERFORMANCE & REPORTING



2017
Critères RSE et
rémunération



2016
Guide des initiatives
RSE sectorielles

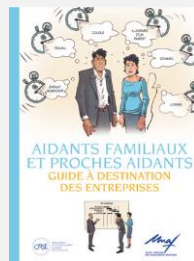
RESSOURCES HUMAINES



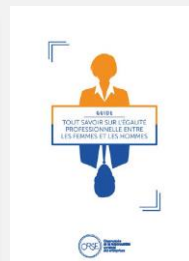
2018
Les hommes en
entreprise : regards
croisés hommes-
femmes



2018
Enquêtes auprès
des salariés -
Pratiques
d'entreprises



2017
Aidants familiaux
et proches aidants



2016
Tout savoir sur
l'égalité
entre les femmes
et les hommes

FINANCE



2019
Osons les social
bonds



2018
Abécédaire
Finance RSE



2017
Critères ESG :
l'intégration dans les
financements,
les investissements
et les services aux TPE-PME

LES MEMBRES DE L'ORSE



Indicateurs : Les outils disponibles

Classement des entreprises

- ✓ Corporate Human Rights Benchmark (CHRB)

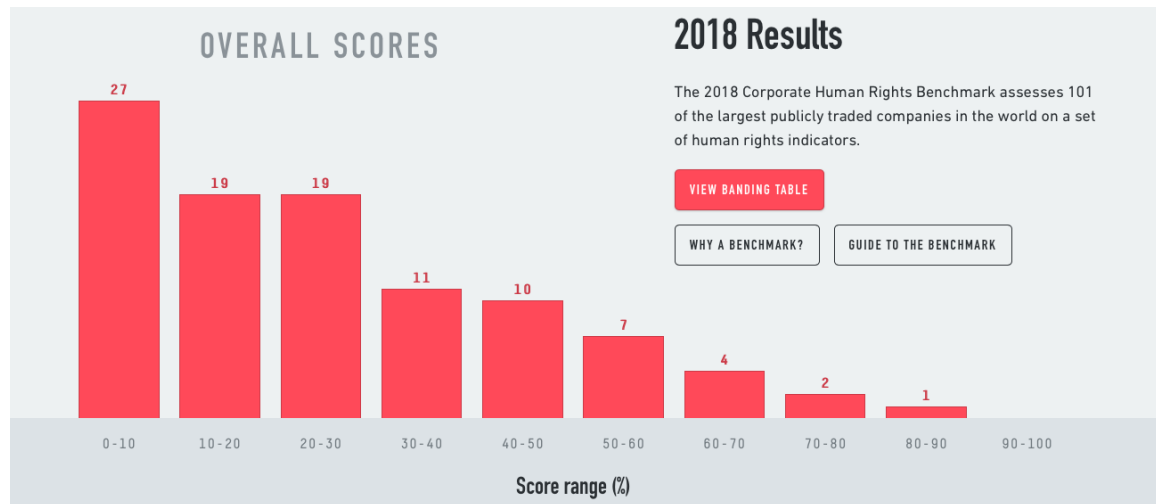
Outils de déploiement des démarches de vigilance

- ✓ Outil d'auto-diagnostic des pratiques du Danish Institute
- ✓ Cadre de reporting conforme aux Principes directeurs des Nations unies
- ✓ Indicateurs de la GRI

Benchmarks des pratiques d'entreprises

Corporate Human Rights Benchmark (CHRB)

Le CHRB est le fruit d'une collaboration entre investisseurs et organisations de la société civile afin d'établir un classement public des performances des entreprises en matières de droits humains. Le benchmark évalue 98 des plus grandes sociétés cotées au monde dans trois secteurs (agro-alimentaire, textile, industrie minière) sur 100 indicateurs de droits humains.



<https://www.corporatebenchmark.org/sites/default/files/documents/CHRBKeyFindings2018.pdf>

Outil de diagnostic – Danish Institute for Human Rights



- **Human Rights compliance assessment:** outil de diagnostic qui fonctionne sur une base de données de 350 questions et 1000 indicateurs droits de l'homme correspondants

Le test permet :

- ✓ De détecter les violations potentielles aux droits de l'homme causées
- ✓ D'identifier les parties prenantes qui seraient potentiellement impactées

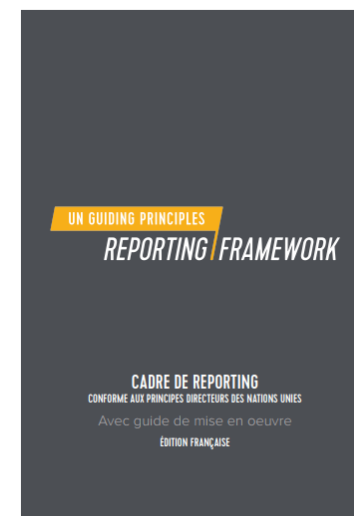
https://hrca2.humanrightsbusiness.org/docs/file/HRCA%20Quick%20Check_English.pdf

Cadre de reporting conforme aux Principes directeurs des Nations Unies

Le Cadre de reporting conforme aux Principes directeurs des Nations Unies est le premier guide complet expliquant aux entreprises comment rendre compte de leurs démarches en matière de droits de l'homme conformément à leur responsabilité de respecter les droits de l'homme.

[Lien vers le cadre](#)

[Guide de mise en oeuvre](#)



Analyse des pratiques d'entreprises - Point sur la maturité des entreprises

(études SHIFT)

Reporting droit humains : les entreprises divulguent-elles les informations attendues par les investisseurs ?

Etude conduite sur les informations divulguées par les entreprises en matières de droits de l'homme. La méthodologie de l'étude est directement basé sur les attentes développés par les Principes directeurs des Nations Unies. En s'appuyant sur les résultats, l'étude développe des recommandations à l'intention des investisseurs et des parties prenantes sur les « do's & don'ts » en matière de reporting droits humains.

- <https://www.shiftproject.org/resources/publications/corporate-human-rights-reporting-maturity/>

Reporting et Droits de l'Homme : Etude de base pour évaluer l'impact de la loi sur le devoir de vigilance

Cette étude vise à évaluer dans quelle mesure la nouvelle législation française rapproche les entreprises des attentes en matière de reporting définies par les Principes directeurs des Nations Unies

- <https://www.shiftproject.org/resources/publications/loi-vigilance-fr/>

Base de données :

Shift a développé une base de données permettant à tous les utilisateurs de consulter les informations fournies par les grandes entreprises mondiales en matière de droits de l'homme et voir comment elle se comparent aux attentes des Principes directeurs des Nations Unies

Step 1: Filter by **sector**, **location**, **salient issue**, **company** (required) or **year of review**.

> **Sectors (optional)**

> **Headquarters Location (optional)**

> **Salient Issue (optional)**

> **Company (required)**

> **Year (optional)**, default shows most recent year of disclosure

Step 2: Filter by **type of information** (required).

☐ **Select all**

To see supporting questions of each overarching question, click the arrow next to any overarching question.

> **PART A : GOVERNANCE OF RESPECT FOR HUMAN RIGHTS**

> **PART B : DEFINING THE FOCUS OF REPORTING**

> **PART C : MANAGEMENT OF SALIENT HUMAN RIGHTS ISSUES**

[Lien : https://www.ungpreporting.org/database-analysis/explore-disclosures/](https://www.ungpreporting.org/database-analysis/explore-disclosures/)

Base de donnée Global Reporting Initiative (GRI)

La GRI a mis en place une base de donnée permettant aux utilisateurs d'accéder aux publications des entreprises en matière de développement durable :

<http://database.globalreporting.org/>

La GRI développe également des normes dont la **GRI 412 Evaluation des droits de l'homme** : Il s'agit d'une norme internationale qui établit les attentes d'une conduite responsable des entreprises au regard des «Principes directeurs des Nations Unies pour les entreprises et les droits de l'homme».

Cette norme utilise notamment comme indicateurs :

- ✓ Le nombre d'opérations ayant fait l'objet d'une étude droits de l'homme ou une étude d'impact
- ✓ Le pourcentage d'employé ayant suivi une formation sur les politiques et procédures en matière de droits de l'homme
- ✓ Le nombre de contrats ou accords d'investissements importants qui comportent des clauses relatives aux droits de l'homme

<https://www.globalreporting.org/standards/gri-standards-download-center/gri-412-human-rights-assessment/?g=8dd1cbd5-e239-44d6-a3c4-dcc08978c173>

GRI 412 : ÉVALUATION DES DROITS DE L'HOMME

Sous-catégorie	Droits de l'homme	Aspect	Liberté syndicale et droit de négociation collective	Aspect	Travail forcé ou obligatoire
Aspect	Investissement	G4-HR4	Sites et fournisseurs identifiés au sein desquels le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective pourrait ne pas être respecté ou est fortement menacé, et mesures prises pour le respect de ce droit	G4-HR6	Sites et fournisseurs identifiés comme présentant un risque substantiel d'incidents relatifs au travail forcé ou obligatoire et mesures prises pour contribuer à l'abolir sous toutes ses formes
G4-HR1	Pourcentage et nombre total d'accords et de contrats d'investissement substantiels incluant des clauses relatives aux droits de l'homme ou ayant fait l'objet d'un contrôle sur ce point				
G4-HR2	Nombre total d'heures de formation des salariés sur les politiques ou procédures relatives aux droits de l'homme applicables dans leur activité, y compris le pourcentage de salariés formés	Aspect	Travail des enfants	Aspect	Pratiques en matière de sécurité
Aspect	Non-discrimination	G4-HR5	Sites et fournisseurs identifiés comme présentant un risque substantiel d'incidents liés au travail des enfants et mesures prises pour contribuer à abolir efficacement ce type de travail	G4-HR7	Pourcentage d'agents de sécurité formés aux politiques ou procédures de l'organisation relatives aux droits de l'homme applicables dans leur activité
G4-HR3	Nombre total d'incidents de discrimination et actions correctives mises en place			Aspect	Droits des peuples autochtones
				G4-HR8	Nombre total d'incidents de violations des droits des peuples autochtones et mesures prises

Outils de déploiement des démarches de vigilance – GRI

Aspect	Évaluation
G4-HR9	Nombre total et pourcentage de sites qui ont fait l'objet d'examens relatifs aux droits de l'homme ou d'évaluations des impacts
Aspect	Évaluation du respect des droits de l'homme chez les fournisseurs
G4-HR10	Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères relatifs aux droits de l'homme
G4-HR11	Impacts négatifs substantiels, réels et potentiels, sur les droits de l'homme dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises

Aspect	Mécanismes de règlement des griefs relatifs aux droits de l'homme
G4-HR12	Nombre de griefs concernant les impacts sur les droits de l'homme déposés, examinés et réglés via des mécanismes officiels de règlement des griefs

(4) Benchmarks des pratiques d'entreprises – Etude Vigeo Eiris



Vigeo Eiris publie [un rapport](#) qui analyse les engagements, la gestion des risques et le reporting de 4500 entreprises sur les questions de droits humains.



Analyse des pratiques



Focus achats – interrogations sur le reporting

- **Informations de contexte pas toujours présentes**
- **Des indicateurs difficilement exploitables**
- **La gouvernance interne du sujet**
- **La démarche 360°, engagements du côté des donneurs d'ordre**
- **On a souvent des indicateurs de déploiement, peu de résultats**
- **On ne parle que des fournisseurs rang 1**



FTSE 100 & the UK Modern Slavery Act: From Disclosure to Action

Over 35% of companies reported they have KPIs or other measures to track their efforts to address modern slavery.

While reporting shows an increased number of companies have specific KPIs focused on modern slavery, they are very similar among companies and include:

- **the number of employees trained on modern slavery;**
- **the number of suppliers audited;**
- **the number of suppliers that signed up to a code of conduct, or that have been signed onto new contracts that include modern slavery provisions.**

About 25% of companies reported having put in place corrective action plans where suppliers were found to be non-compliant with modern slavery standards, or when an issue was raised in an audit.

In those cases, companies reported they worked with the supplier involved to resolve the issue but did not provide details of the process, what actions they took to verify the plan was being implemented, or how remedy was provided to the victim.

Oxfam GB Modern slavery act

TRAINING AND ITS IMPACT

In 2016 Oxfam GB's central (UK) procurement, retail buying teams and key retail suppliers attended a half day training session on our corporate responsibility programme, in which we covered the following issues regarding modern slavery:

- Forms of modern slavery
- Sourcing countries where modern slavery is more prevalent
- Forms of modern slavery that may exist in our supply chains
- Why modern slavery is difficult to detect
- Oxfam's approach to addressing modern slavery
- How modern slavery links to key issues of wages and the right to freedom of association
- Overview of the broader issues of inequality and labour rights

We did short surveys prior to and after training to measure the impact of the training (see the results in table 10). Unfortunately the retail buying team's pre-training surveys were misplaced, impacting our analysis of this group.

Table 10: Pre- and post-training analysis

Survey analysis pre- and post-training on modern slavery with our staff and suppliers		Average scores out of 5		% Increase average
		Pre-training	Post-training	
What modern slavery is	Central procurement	3.40	4.00	18%
	Retail buyers		4.2	
	Suppliers	3.7	4.3	16%
What types of industries and countries it may be found in	Central procurement	3.3	3.9	21%
	Retail buyers		4.0	
	Suppliers	3.5	4.1	17%
What steps Oxfam is taking to address modern slavery	Central procurement	2.9	3.3	15%
	Retail buyers		3.6	
	Suppliers	3.5	4.1	17%
How relevant modern slavery is to your role	Central procurement	3.0	3.5	17%
	Retail buyers		4.2	
	Suppliers	2.6	3.9	50%
Why modern slavery is difficult to detect	Central procurement	3.1	4.3	38%
	Retail buyers		4.4	
	Suppliers	2.6	3.9	50%

Rapport droits humains M&S

EMPOWERING PEOPLE TO BREAK THE CYCLE OF POVERTY THROUGH EMERGING LEADERS TRAINING

Many workers in our supply chains have had little education. They find themselves living in challenging situations at home, locked in a cycle of poverty with few opportunities to develop new skills, gain promotions or establish their own business ventures. This in turn prevents them from saving towards their families' healthcare and education or support their communities. In 2013, M&S partnered with the NGO Emerging Leaders to deliver leadership training for more than 35,660 people in six countries. In 2016/17 the partnership was rolled out to India, Senegal and Ivory Coast. Whilst the course wasn't developed to tackle human rights issues, it became very clear from witnessing the programme that the materials did help address some of these. We therefore commissioned an independent assessment to explore how the Emerging Leaders programme supported our Human Rights Strategy and found that it had a positive impact on four of the salient issue areas, as well as other significant benefits for workers and suppliers' businesses.



63% 
OF WORKERS INTERVIEWED
FEEL SAFER AT WORK
SINCE THE TRAINING OCCURRED

36% 
OF WORKERS REPORTED IT WAS NOW
EASIER TO RAISE ISSUES WITH MANAGEMENT
THAN PRIOR TO TRAINING

77% 
OF WORKERS PERCEIVED
MANAGERS TO BE
**TAKING HEALTH & SAFETY
MORE SERIOUSLY**
SINCE THE TRAINING

59% 
OF WORKERS
SAID THAT THEY HAD WITNESSED
LESS SHOUTING
SINCE THE TRAINING OCCURRED

50% 
OF WORKERS
STRONGLY AGREED THAT
**COMMUNICATION
ON SITE IMPROVED**

60% 
OF WORKERS SAID
**RESPECT HAD
INCREASED ON SITE**
SINCE THE TRAINING

64% 
OF WORKERS
ACROSS ALL SITES SAID
**MANAGERS TOOK
SANITATION MORE
SERIOUSLY**
SINCE THE TRAINING

WORKERS TODAY
ARE ABLE TO
**SAVE \$22 USD
PER MONTH MORE**
THAN BEFORE THE TRAINING 

 **75%** OF
WORKERS NOTED THAT
**COMMUNITY PROJECTS
HAD BEEN DEVELOPED**
TO IMPROVE WATER AND SANITATION



Source: M&S Human Rights Impact Report on Emerging Leaders training – 2017

Beyond the salient human rights risk identified, the assessment considered whether the programme had made a significant positive impact on workers lives:

98% 
OF WORKERS SAID THEIR
LIVES HAD IMPROVED
SINCE THE TRAINING

78% 
OF WORKERS SAID THEY
HAD **MORE CONTROL
OVER THEIR LIVES**

73% 
OF WORKERS FELT THEIR
**JOB SATISFACTION
HAD IMPROVED**

M&S

PILLAR 2: COMMUNITY CONTINUED

PROGRESS KEY



HUMAN RIGHTS (GOVERNANCE AND MANAGING SALIENT ISSUES) CONTINUED

ANTI-SLAVERY**



Aim

We will further our work to eradicate modern slavery. By 2018, we will report annually on scaling-up responsible recruitment and better management of third-party labour providers as well as our progress towards ensuring no worker pays for a job.

Progress

This commitment forms part of our mandatory annual statement on modern slavery.

[+ Read more](#) on the Modern Slavery Act

FRANCHISE REWARD FORUMS



Aim

From 2018, we'll run Reward Forums for key franchise and third-party operators to set out our approach to delivering higher rates of pay in the UK based around paying the living wage in a sustainable way.

Progress

In April 2018, we ran the first Reward Forum to share experiences on pay and the living wage with some of our key UK franchise partners. We intend to hold further Reward Forums, if required, as our approach develops.

SUPPLIER WORKER REPRESENTATION



Aim

By 2020, we'll carry out and publish a review of the effectiveness of workers' representation arrangements for enabling improved workers' rights, within our Food and Clothing & Home first-tier manufacturing supply chain. We'll develop a programme of actions and report annually on our progress.

SUPPLIER WORKER PAYMENTS



Aim

By 2020, all workers in our first-tier Food and Clothing & Home manufacturing sites will have the opportunity to be paid digitally.

IN-WORK POVERTY



Aim

By 2019, we'll carry out and publish a detailed review of our potential impact on in-work poverty and develop a programme of transformative interventions to improve livelihoods in our business and supply chains, enabling progress on our living wage commitments and demonstrating sector leadership. We'll report annually on progress.

Progress

We held a roundtable meeting to create 'pen-

SUPPLIER FEEDBACK



Aim

By 2019, we'll develop and launch a mechanism that enables all M&S Food suppliers and raw material suppliers to report transparently on their experience of working with M&S and for M&S to report on steps taken to improve our score.

LIVING WAGE



Aim

By 2025, we'll aim for a living wage for all our direct employees as set by us and reviewed by credible stakeholders in a way that is sustainable for M&S and demonstrate how we've encouraged our key franchises and direct supply chains to do the same.

picture' examples of how in-work poverty occurs in our operations and supply chains. For UK employees, we've started work on a financial education micro-site with the first section, about borrowing money, to be launched in 2018/19.

We are also reviewing options for programmes to address in-work poverty in our supply chains.

As these supply chain programmes still need to be implemented and we have yet to extend support to our international M&S employees and demonstrate sector leadership, this commitment is considered as being Behind plan.

SUPPLIER ETHICAL AUDITS



Aim

By 2019, we'll work with others to review and implement ethical assessment methodologies that drive better outcomes for workers in our supply base and report annually on our progress.

Progress

We're working with a specialist consultancy to review different types of ethical assessment methodologies with the aim of identifying an improved range of assessment tools.

GLOBAL COMMUNITY PROGRAMME**



Aim

Between 2017 and 2025, our Global Community Programme will benefit one million people in our supply chain communities by working in partnership with others to help build livelihoods, protect the environment and improve wellbeing focusing on our areas of biggest human rights and environmental impact.

Progress

Last year, the programme operated in nine countries covering subjects such as health, finance, farming techniques and gender equality. While we believe that this plan can scale-up to meet our eventual target, we are not currently able to quantify the number of beneficiaries.



Mélanie Czepik
Chargée de mission Gouvernance –
Performance & reporting

melanie.czepik@orse.org

www.orse.org