

DIRECTION DU DEVELOPPEMENT DURABLE 



**Réponse**

Questionnaire from the Special Rapporteur on the situation of human rights defenders

Questionnaire from the Special Rapporteur on the situation of human rights defenders:

1) Comment votre entreprise s'assure-t-elle du consentement préalable, libre et éclairé de la communauté concernée avant d'entreprendre des activités d'extraction minière, de construction de barrages hydroélectriques, d'exploitation forestière, etc.?

-Des études d’impact environnemental et/ou social sont conduites en amont, lors de l’étude des projets éolien et solaire.

- Des actions d’information et de consultation des communautés locales sont menées, conformément à la réglementation locale et en respectant les standards internationaux notamment les principes de l’Equateur. Le dialogue et la concertation constitue un engagement du Groupe depuis 2016 qui suit également ces principes

2) Quelles mesures obligatoires de diligence raisonnable en matière de droits humains et d'environnement votre entreprise met-elle en œuvre pour évaluer l'impact que vos activités peuvent avoir sur les communautés touchées?

- Sur les projets porteurs d’impacts potentiels (projets Catégorie A au sens Principes de l’Equateur) des études d’impacts environnementales et sociales sont systématiquement réalisées (EIES), et des plans de gestion (évitement/minimisation/compensation) sont définis puis mis en œuvre. Ces études reposent pour leur partie sociale sur un processus participatif de consultations et prennent en compte les structures sociales de la zone (dont l’ethnicité), et les éventuels tensions ou conflits dans la région.

- Au cas où l’EIES, ou son étude préalable de « scoping », ferait apparaitre un risque potentiel concernant les droits humains, réalisation d’une étude spécifique type « Human Rights Impact Assesment and Management – HRIAM. Identification des risques DH associés aux activités du projet dans toutes ses phases. Vise à identifier les risques DH associés aux activités du projet dans toutes ses phases. Les conclusions de cette étude peuvent :

 1. Faire l’objet de plans spécifiques (par exemple définition d’une politique DH de la société, diffusion/sensibilisation/formation, etc.)

2. Etre intégrées dans toutes les composantes pertinentes du projet, dont les différents plans de gestion Environnementaux & Sociaux, mais aussi les activités de construction, de sécurisation, les relations avec les parties prenantes (dont les autorités locales ou nationales), etc

- le Mécanisme de Recueil et Gestion des plaintes (MRGP) mis en place systématiquement sur ces projets est adapté pour permettre de surcroit les remontées et traitement de plaintes sur les DH en toute sécurité pour le plaignant.

-EDF SA établit, conformément à la loi n°2017-399 du 27 mars 2017 relative au Devoir de Vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d’ordre, un plan de vigilance et un compte rendu de la mise en œuvre effective du plan précédent qu’elle rend public dans son rapport de gestion.

- le dispositif «Devoir de Vigilance» comprend :

1. Une identification, une évaluation et une hiérarchisation des risques d’atteinte grave envers les (i) droits de l’homme et libertés fondamentales, (ii) la santé et la sécurité et (iii) l’environnement. Cette cartographie est établie sur la base de critères liés à la nature de l’activité, aux pays d’intervention, aux fournisseurs et sous-traitants.

2. Des actions adaptées de prévention et d’atténuation des risques identifiés dans la cartographie ;

3. Un dispositif de suivi des actions mises en œuvre et d’évaluation de leur efficacité;

4. Un bilan de la mise en œuvre effective et de l’efficacité de ces actions, ainsi que les améliorations envisagées;

5. La formation et la sensibilisation des collaborateurs concernés.

- La déclinaison pratique du plan de vigilance au sein du groupe EDF, les exigences opérationnelles à mettre en œuvre par les entités ainsi que les processus et contrôles associés seront décrits dans une note d’application «Devoir de Vigilance », laquelle comportera des guides dédiés i) Droits humains et libertés fondamentales ii) Santé et sécurité iii) Environnement.

3) Votre entreprise a-t-elle une politique des droits humains qui reconnaît la légitimité de défenseurs et défenseuses des droits humains et dispose d'un droit d'accès aux recours clairement articulé ?

- Le groupe EDF s’efforce de faire respecter les droits de l’Homme dans toutes ses activités et partout où il est présent.

- EDF n’a pas de politique des droits humains mais ce sujet est traité :

1. Dans un accord cadre mondial qu’EDF a signé en 2018, avec 2 fédérations syndicales internationales (IndustriAll et ISP) et les syndicats du groupe EDF. Le groupe s’engage à « faire du respect des droits humains une condition préalable à toutes ses activités et ne tolérer aucune atteinte au respect de ces droits, ni dans ses activités, ni chez ses fournisseurs, sous-traitants et partenaires. ». Dans le cas d’un conflit de normes avec les lois applicables dans les pays dans lesquels le groupe EDF exerce ses activités, celui-ci s’attache à appliquer les dispositions les plus protectrices des droits humains. Le groupe EDF et les signataires de l’accord mondial se sont engagés à promouvoir auprès des fournisseurs et sous-traitants l’ensemble des textes auxquels l’accord fait référence.

2. Juin 2019, le président d’EDF a signé un appel à l’action pour inciter les entreprises à respecter des droits de l’Homme avec 35 autres CEOs dans le « Guide des droits de l’Homme pour les CEOs » du World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)

3. La politique Développement Durable indique que le Groupe s’attache à « faire du respect des droits humains une condition préalable à toutes ses activités et ne tolérer aucune atteinte aux droits de l’homme dans toutes ses activités et chez ses fournisseurs ». Attention particulière portée au dialogue social et au respect des libertés fondamentales, aux groupes vulnérables (enfants, peuples autochtones), à la formation des forces de sécurité et au respect des engagements du groupe EDF par les fournisseurs, les sous-traitants et les partenaires en particulier dans les projets industriels.

4. Année 2019, les engagements en matière de respect des droits de l’homme ont été complétés, et des démarches de « due diligence », rendues plus systématiques.

5. Au niveau Corporate, la dimension « droits de l’homme » est systématiquement prise en compte dans le criblage des projets présentés au Comité des engagements Groupe, ainsi qu’aux comités d’engagement de la Direction internationale et d’EDF Renouvelables, sous forme d’identification des risques associés aux projets (communautés locales, force de sécurité, travailleurs étrangers, conditions de travail).

6. Mise en œuvre un Dispositif d’alerte accessible à tous les salariés du Groupe (hors filiales régulées) permettant de signaler des faits contraires aux lois et réglementations en vigueur dont notamment ceux qui relèvent de la loi Sapin 2 et de la loi Devoir de Vigilance. Accessible en 6 langues.

-Les salariés et les collaborateurs occasionnels ou extérieurs peuvent signaler un manquement aux règles du Code de conduite éthique et conformité, un crime ou un délit, et plus généralement tout manquement à la probité

-Le dispositif d’alerte groupe permet aux tiers de signaler tout risque d'atteinte grave aux droits humains et libertés fondamentales, à l'environnement et la santé et sécurité du fait des activités du Groupe

- Recours éventuels aux défenseurs et défenseuses des droits humains par des salariés et les collaborateurs occasionnels ou extérieurs s’effectue dans le respect de l’article 8 du chapitre II « protection des lanceurs» de la loi 2016-1691 du 9 décembre 2016.

- Un guide interne explique l’articulation de ces différents niveaux de saisine.

- Les tiers à l’entreprise n’étant pas soumis à cette obligation de saisine interne peuvent faire le choix de saisir librement un défenseur de droits humains ou le dispositif et plus largement tous les moyens de droit qui leurs sont reconnus.

4) Si un/e ou plusieurs défenseurs ou défenseuses des droits humains ou leur organisation sont menacés en rapport avec les activités de votre entreprise, quelles mesures prenez-vous pour contribuer à leur protection?

- Un.e défenseur/défenseuse des droits peut saisir le dispositif d’alerte comme tout tiers qui souhaite signaler des faits en rapport avec les activités du Groupe

- EDF s’engage à l’égard de ses salariés, collaborateurs extérieurs ou occasionnels mais également à l’égard des tiers à garantir la confidentialité de leur signalement et le respect de leurs droits sur leurs données à caractère personnel conformément au Règlement Européen sur la protection des données et à l’absence de mesure de représailles liées à des alertes effectuées de bonne foi sur ses activités.

-L’entreprise peut mettre en place les mesures de protection dans la limite des pouvoirs et moyens juridiques dont elles disposent s’agissant de tiers. Les mesures de représailles illicites, infondées qui seraient exercées par des collaborateurs du Groupe ou des prestataires intervenant pour le compte de l’entreprise ne sont pas tolérées

5) Votre entreprise accepte-t-elle le droit légitime de défendre les droits humains et si un défenseur ou une défenseuse des droits humains est tué/e pour s'être opposé/e aux activités de votre entreprise et/ou à ses effets négatifs, êtes-vous en principe prêt à le condamner publiquement ? (Veuillez partager des exemples)

- **En externe**

1. EDF entend promouvoir le droit international relatif aux droits de l’Homme en reconnaissant les conventions fondamentales de l’OIT.

2. Le groupe EDF est engagé dans le Global Compact des Nations-Unies depuis 2001. EDF publie chaque année une Communication sur le Progrès (COP) au niveau « Advanced » depuis 2012.

3. Le Groupe reconnait les principes directeurs de l’ONU sur les droits de l’Homme ainsi que les principes de l’OCDE à l’intention des entreprises multinationales,

4. Le groupe EDF adhère, depuis 2001, au Pacte Mondial de l’ONU, démarche animée par les Nations Unis pour encourager les entreprises à adopter une posture socialement responsable.

6) Pourriez-vous partager des bonnes pratiques (basées sur des preuves) qui se sont avérées efficaces pour répondre aux menaces de mort contre les défenseurs et défenseuses qui promeuvent et défendent les droits humains contre l'impact négatif des activités de votre entreprise, et pour éviter qu'elles ne dégénèrent en assassinat/s de défenseurs et défenseuses des droits humains ?