



# Pourquoi les droits sociaux fondamentaux sont-ils si mal traités dans les cadres d'investissement responsable ?

Novembre 2024

## Résumé

Les droits sociaux fondamentaux, tels que définis par l'Organisation Internationale du Travail recouvrent cinq principes : le droit à la négociation collective et la liberté d'association, la lutte contre le travail forcé, l'élimination du travail des enfants, la lutte contre les discriminations et enfin le droit à la santé et à la sécurité sur le lieu de travail.

Il y a un paradoxe entre (i) le cadre normatif qui est assez clair et assez fourni, et ce depuis des décennies, au niveau international (Chartes des Nations Unies, Déclaration de l'OIT, Principes des Nations Unies, Principes de l'OCDE, ODD, SFDR) d'une part, et (ii) le peu d'appropriation par les entreprises et les investisseurs institutionnels des mécanismes nécessaires à sa mise en œuvre d'autre part.

Ce paradoxe est d'autant plus frappant lorsqu'on le compare à la vitalité des initiatives liées à l'environnement, au climat et plus récemment à la biodiversité.

En reprenant la définition européenne à deux niveaux de l'investissement durable (selon la Taxonomie européenne et la SFDR) – « contribuer à » un objectif de développement et « ne pas nuire » aux autres objectifs – les droits sociaux fondamentaux sont assez clairement mal traités en ce qui concerne le premier niveau, celui de de la contribution. En Europe, l'absence de taxonomie sociale, équivalente à la taxonomie environnementale en vigueur, réduit considérablement le champ des possibles.

La seule perspective est celle de l'approche « ne pas nuire », celle, minimaliste donc, visant à identifier les entreprises non-conformes au socle de base. Et encore faudrait-il pouvoir convenir d'une approche homogène et exhaustive pour déterminer ce qui constitue une violation ou une non-conformité.

Sur le fond et la marche à suivre, on peut retenir les éléments suivants pour un agenda social plus robuste des cadres d'investissement responsable :

- La responsabilité pleine et entière des conseils d'administration, à la fois ceux des investisseurs institutionnels et des entreprises investies;

- Des éléments probants sur les mécanismes de mise en œuvre, à tous les niveaux du management (périmètre de l'entreprise), dans les filières de sous-traitance et, en amont de la chaîne d'investissement, l'activisme actionnarial et les relations gestionnaires-détenteurs d'actifs.
- Un processus homogène, universel et transparent de la détermination de non-conformité aux Principes des Nations Unies et de l'OCDE.
- Des indicateurs de performance pertinents et adaptés aux contextes nationaux sur la qualité du dialogue social. La forte diversité des systèmes nationaux, notamment entre pays de droit *common law* et pays de droit civil, ne facilite pas la tâche.

## Table des matières

Résumé.....	1
Le cadre normatif au niveau international.....	2
La réglementation européenne sur l'investissement responsable SFDR .....	4
Comment mesurer « la contribution » et la performance? .....	4
Comment mesurer la conformité au principe « ne pas nuire » ? .....	6
Comment les agences de notations prennent les droits sociaux en compte .....	7
Les multinationales ont-elles les mécanismes appropriés? .....	8
Comment les investisseurs intègrent-ils les droits humains ? .....	9
La suite .....	10
Annexe: La définition de l'investissement durable au sens de la SFDR.....	12

## Le cadre normatif au niveau international

Les droits sociaux fondamentaux sont définis par la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du Travail (OIT)<sup>i</sup>. Adoptée en 1998, elle établit quatre socles de droits: le droit à la négociation collective et la liberté d'association, la lutte contre le travail forcé, l'élimination du travail des enfants et la lutte contre les discriminations. Lors d'une révision de la déclaration en 2022, un cinquième socle est ajouté : celui du droit à la santé et à la sécurité sur le lieu de travail.

Cela peut paraître comme une évidence, mais il est utile de le souligner : les droits sociaux fondamentaux font intégralement partie des droits humains tels que définis par les Nations Unies. Comme indiqué dans le tableau ci-dessous, la Charte des Nations Unies<sup>ii</sup>, et ses deux textes fondateurs établis en 1966, le pacte international relatif aux droits civils et politiques et le pacte international relatif aux droits économiques et sociaux et culturels, reprennent l'ensemble des droits sociaux fondamentaux.

Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (2011), texte essentiel à l'application des droits fondamentaux aux entreprises, dans son chapitre II, précisent aussi : « *La responsabilité des entreprises de respecter les Droits de l'Homme porte sur les Droits de l'Homme internationalement reconnus – à savoir, au minimum, ceux figurant dans la Charte internationale des Droits de l'Homme et les principes concernant les droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du Travail.* » (Ch. II Responsabilité incombant aux entreprises A. Principes fondateurs: paragraphe 12)<sup>iii</sup>.

Bien que la déclaration de 1998 n’y fasse explicitement référence, chacun des cinq droits sociaux fondamentaux correspond à deux Conventions dites « de base » de l’OIT. Ces dernières s’adressent aux Etats signataires, et non spécifiquement aux entreprises, mais elles permettent de cadrer et de baliser chacun des cinq droits.

Les droits sociaux fondamentaux sont par ailleurs couverts par les Objectifs de développement durable (ODD), mais de manière imparfaite ou en tout cas non linéaire. Trois ODD reprennent en partie le contenu des droits sociaux fondamentaux, l’ODD 8.8 sur le travail décent fait référence aux « droits des travailleurs » et la sécurité sur lieu de travail, les ODD 8.7 et 16.2 au travail forcé et au travail des enfants, l’ODD 10.3 aux discriminations.

### *Cadre normatif des droits sociaux fondamentaux*

Déclaration de l’OIT 1998, rev. 2022	Conventions de base de l’OIT	Charte des Nations Unies	ODD
<b>Liberté d’association et droit à la négociation collective</b>	Liberté syndicale et la protection du droit syndical (87) Droit d’organisation et de négociation collective (98)	Liberté d’association Former des syndicats Faire grève	<b>8.8</b> Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire
<b>Milieu de travail sûr et salubre</b>	Sécurité et la santé des travailleurs (155) Cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail (187)	Conditions de travail justes et favorables	
<b>Elimination du travail forcé ou obligatoire</b>	Travail forcé (29) Abolition du travail forcé (105)	Ne pas être tenu en esclavage	<b>8.7</b> Supprimer le travail forcé, mettre fin à l’esclavage moderne et à la traite d’êtres humains, interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l’utilisation d’enfants soldats et, d’ici à 2025, mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes.
<b>Abolition du travail des enfants</b>	Age minimum (138) Pires formes de travail des enfants (182)	Protection des enfants contre l’exploitation économique et sociale	<b>16.2</b> Mettre un terme à la maltraitance, à l’exploitation et à la traite, et à toutes les formes de violence et de torture dont sont victimes les enfants
<b>Elimination de la discrimination en matière d’emploi et de profession</b>	Egalité de rémunération (100) Discrimination (emploi et profession) (111)	Egalité entre les hommes et les femmes Non-discrimination	<b>10.3</b> Egalité des chances et réduire l’inégalité des résultats, notamment en éliminant les lois, politiques et pratiques discriminatoires et en promouvant l’adoption de lois, politiques et mesures adéquates en la matière

## La réglementation européenne sur l'investissement responsable SFDR

Comme le montre le tableau ci-dessous, on peut faire la correspondance entre le respect des droits sociaux fondamentaux et les attentes vis-à-vis des investisseurs institutionnels telles que définies par la réglementation SFDR et les Principes directeurs de l'OCDE à l'attention des entreprises multinationales<sup>iv</sup>. On peut toutefois noter :

- Les principes de l'OCDE couvrent très bien les droits sociaux et sont particulièrement attentifs à la liberté d'association et à la négociation collective qui font l'objet de plusieurs dispositions assez précises encadrant le dialogue social.
- En revanche, les indicateurs d'incidence négative de la SFDR sont pour la plupart de nature volontaire. Seuls trois indicateurs sont obligatoires et doivent donc être rendus compte indépendamment du « test de matérialité » auquel l'investisseur procède : les indicateurs 10 et 11 sur le respect des principes OCDE et des Nations Unies, et l'indicateur 12 sur l'écart salarial homme-femme. De manière assez surprenante, aucun indicateur, volontaire ou obligatoire, ne rend compte spécifiquement du droit à la liberté d'association et à la négociation collective.

### *La prise en compte par les Principes de l'OCDE et les indicateurs SFDR*

ILO 1998 rev 2022	Principes OCDE	Indicateurs des Principales Incidences négatives de la SFDR (Principal Adverse Impact)
Général	Ch IV Droits Humains Ch V Emploi	<b>PAI 10 &amp; 11 (Obligatoires). Violation des Principes OCDE, des Nations Unies, la Déclaration OIT, la Chartes des NU / Absence de mécanismes</b> PAI 9. Absence de politique en matière de droits de l'homme PAI 10. Manque de diligence raisonnable PAI 14. Nombre de problèmes et d'incidents graves recensés en matière de droits de l'homme
Liberté d'association et droit à la négociation collective	V.1.a & b V.2 a, b & c V.3	
Milieu de travail sûr et salubre	V.1.f V.4.c	PAI 1. Investissements dans des entreprises sans politique de prévention des accidents du travail PAI 2. Taux d'accidents PAI 3. Nombre de jours perdus pour cause de blessures, d'accidents, de décès ou de maladies
Elimination du travail forcé ou obligatoire	V.1.d	PAI 13. Activités et fournisseurs présentant un risque important de travail forcé ou obligatoire
Abolition du travail des enfants	V.1.c	PAI 12. Activités et fournisseurs présentant un risque important d'exploitation d'enfants par le travail
Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession	V.1.e	<b>PAI 12 (Obligatoire). Écart de rémunération entre hommes et femmes non corrigé</b> PAI 7. Cas de discrimination

## Comment mesurer « la contribution » et la performance?

Une fois le cadre normatif posé, la question est celle de la mesure de la conformité et de la contribution des entreprises en matière sociale. La distinction entre la conformité d'une part et la contribution d'autre part, est importante. En effet, la définition de l'investissement

durable, au regard du droit européen du moins et comme indiquée en annexe, se décline en à ces deux niveaux : (i) dans quelle mesure une entreprise « contribue » à un objectif de développement durable et (ii) tout en s’assurant de sa conformité pour « ne pas nuire » à d’autres objectifs.

Concernant la « contribution » aux droits sociaux, cela reste un sujet de débat, mais de manière générale on peut estimer que les droits sociaux fondamentaux, et l’aspect social de l’investissement responsable dans son ensemble, sont plus difficilement mesurables que ne l’est le pilier environnement et climat du cadre ESG.

La performance environnementale ou climatique repose le plus souvent sur une obligation tangible, quantifiable et de résultat: une particule de CO2 est émise, elle est mesurable, indépendamment des modes de production, et c’est objectivement vérifiable. En matière de droits sociaux fondamentaux en revanche, la mesure de la performance est plus complexe. Il y a bien entendu des indicateurs de résultat assez facilement accessibles, par exemple le taux d’accident au travail. La tâche est beaucoup plus ardue sur d’autres aspects sociaux. Cela est particulièrement vrai des sujets liés à la qualité du dialogue social, dont la liberté d’association et le droit à la convention collective, qui s’apprécient très différemment en fonction du contexte national.

La diversité des systèmes de dialogue social est une réalité, même au cœur de l’Europe, comme le montre le tableau ci-dessous comparant les principaux systèmes en Europe. Les pays et les régions limitrophes de la France – le Bénélux, l’Allemagne, l’Italie, l’Espagne et le Royaume-Uni – ont des systèmes bien différents, que ce soit sur le lieu du dialogue (niveau entreprise ou niveau sectoriel), sur la hiérarchie des normes ou sur le système de fixation des normes, ou encore la densité syndicale.

### *La forte diversité des systèmes de dialogue social dans les principaux pays de l’OCDE*

	Niveau prédominant	Hiérarchie des normes	Coordination*	Densité (secteur privé)	Conventions collectives
États-Unis			Non	5-10%	10-20%
Royaume-Uni	Entreprise	Décentralisée	Non	10-20%	20-30%
Japon			Haut	10-20%	10-20%
Danemark			Haut	60-70%	80-90%
Espagne	Branche	Organisé et décentralisé	Bas	10-20%	70-80%
Allemagne			Haut	10-20%	50-60%
Pays-Bas			Haut	10-20%	80-90%
France	Branche	Centralisée	Bas	5-10%	90 % ou plus
Italie			Bas	20-30%	80-90%
Belgique	Branche / national	Centralisée	Haut	50-60%	90 % ou plus

\*Coordination: degré d’encadrement (salaire minimum, secteur leader, indexation, normes et règles intangible) dans la détermination de la grille salariale

Source: [https://www.oecd.org/en/publications/negotiating-our-way-up\\_1fd2da34-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/negotiating-our-way-up_1fd2da34-en.html)

Concrètement, en raison de cette forte diversité des systèmes, il serait difficile d’attribuer un seul et unique indicateur pour « mesurer » le droit à la négociation collective et la qualité du dialogue social. Si le taux de couverture de la convention collective est un indicateur pertinent

pour les systèmes anglo-saxons, voire nordiques, il l'est moins pour les pays de droit civil où prévaut l'extension administrative à tous les salariés, comme en France. La couverture par un accord de branche – aussi souhaitable soit-elle – ne préjuge en rien de l'existence, sans parler de la qualité du dialogue social en entreprise. Quant aux indicateurs du type « dépenses du management en activités antisyndicales », très pertinents dans le contexte nord-américain, ils ne le sont certainement pas en Europe (où de tels « activités » sont proscrites, du moins formellement). A l'inverse, une mesure des entraves au fonctionnement des comités d'entreprise (en France les CSE) pourrait être bien utile dans pays où de telles instances existent et jouent un rôle pivot dans le dialogue social.

À cela s'ajoute un agenda international dense et dynamique sur l'environnement et le climat, rythmé par les COP annuelles sur le climat et la mise en œuvre de l'accord de Paris de 2015, et la multitude d'initiatives sur les autres aspects environnement, notamment la biodiversité. Le contraste est flagrant avec l'agenda social international, atone et aphone, les réunions annuelles de l'OIT, par exemple, générant bien moins de visibilité médiatique et de mobilisation internationale que ses équivalents environnementaux et climatiques.

## **Comment mesurer la conformité au principe « ne pas nuire » ?**

Cet écart ou ce décalage entre les deux agendas, environnement et social, se reflètent dans la compréhension et la mise en œuvre de la définition de la l'investissement durable au sens de la réglementation européenne SFDR. Sur les questions environnementales et climatiques, le volet « contribution » est guidé par la Taxonomie (environnementale) européenne. En revanche sur les aspects sociaux, et notamment les droits humains, il n'y a pas d'équivalent, pas de taxonomie sociale, pour formaliser la mesure d'une contribution au développement durable sur les aspects sociaux.

Le projet de taxonomie sociale est en effet en suspens à Bruxelles. La Plateforme sur la finance durable, mise en place par la Commission européenne, avait pourtant présenté un rapport assez fourni et assez détaillé sur la question en février 2022<sup>v</sup>. Comparé aux 6 objectifs de la Taxonomie environnementale<sup>vi</sup>, il était alors proposé d'ajouter 3 objectifs de « contribution sociale » : (i) Travail décent (dont les droits sociaux fondamentaux, mais aussi la création d'emplois, la protection sociale, des salaires décents, l'accès aux compétences et l'apprentissage), (ii) Niveau de vie adéquat et bien-être des utilisateurs finaux et (iii) Communautés et sociétés inclusives et durables.

En l'absence de taxonomie dédiée, et contrairement au volet environnemental donc, les attentes en matières sociales générées par le cadre règlementaire européen se contentent donc du principe « ne pas nuire », sans trop s'aventurer sur le volet « contribution ». C'est, pour ainsi dire, une approche minimaliste : pour un portfolio donné d'entreprises, on part du principe qu'elles respectent toutes les droits sociaux fondamentaux et, partant de là, on cherche les brebis galeuses, sous forme d'une « liste de controverses ».

La question est donc celle de la détermination d'une violation, ou d'une non-conformité, notamment aux Principes des Nations Unies et de l'OCDE. On bute alors sur un problème de taille : il n'y a pas de consensus sur la définition d'une entreprise non conforme. Cela est dû à l'absence de mécanisme de détermination : comment détecter de manière systématique et

homogène les violations ? à quel moment celles-ci peuvent-elles être considérées comme résolues ? etc.

C'est d'ailleurs la raison pour laquelle la Plateforme européenne sur la finance durable a travaillé sur le sujet, en proposant une définition d'une entreprise non conforme<sup>vii</sup> reposant sur trois conditions :

- l'absence de processus de devoir de vigilance ;
- la constatation d'une responsabilité juridique engagée (auprès d'un tribunal quel qu'il soit) ; ou
- l'absence de coopération lorsqu'il y a une saisine auprès d'un Point de Contact National PCN (concernant le respect des Principes OCDE) ou du Centre de ressources sur les entreprises et droits de l'homme (respect des Principes des Nations Unies).

Et quand bien même on arriverait à une définition stable et consensuelle de la non-conformité, il resterait à résoudre le problème de l'accès aux données, qui reste entier ou presque. Concernant les litiges relatifs aux principes OCDE, les sites web de OCDE<sup>viii</sup> et de l'ONG OECDWatch<sup>ix</sup> offrent bien une base de données sur les saisines en cours et passées. Mais l'information est incomplète, notamment en raison de la confidentialité des procédures, mais aussi, et bien souvent, en raison de l'absence de « déterminations » par les PCN, permettant de statuer si oui, ou non, il y a eu violation des Principes.

## Comment les agences de notations prennent les droits sociaux en compte

La distinction entre mesure de la contribution d'une part, et principe « ne pas nuire » de l'autre se retrouve dans les méthodologies des agences de notation. Comme le montre la synthèse des méthodologies de MSCI<sup>x</sup> et ISS<sup>xi</sup> respectivement dans le tableau ci-dessous, la mesure de la performance n'est pas forcément fiable en matière de droits sociaux fondamentaux, contrairement à la mesure « ne pas nuire » et la définition des controverses.

### *La prise en compte des droits sociaux dans les méthodologies MSCI et ISS*

	MSCI	ISS
<b>Notation périmètre entreprise (Approche « contribution »)</b>	Labor Management & Human Capital (Actionnariat salarié, retraite complémentaire, enquête de satisfaction, programme de restructuration, accès à la formation) Output: Turnover, productivité, taux de grèves, réputation	A.1.1 Staff (Discrimination, liberté d'association et convention collective, santé & sécurité, formation, bien-être)
<b>Notation chaînes d'approvisionnement</b>	Supply Chain Labor Standards (Code de conduite sur les droits humains)	A.1.2 Suppliers (Code de conduite sur les droits humains)
<b>Notation thématique</b>		Modern Slavery Scorecard ESG Sustainable Development Goals Solutions
<b>Controverses (Approche « ne pas nuire »)</b>	ESG Controversies and Global Norms Methodology	ESG Norm-based Research

Source : <https://www.msci.com/esg-and-climate-methodologies> & <https://www.issgovernance.com/esg/impact-un-sdg/sustainability-solutions-assessment/>

Les indicateurs de performance de MSCI ne prennent en effet pas en compte la qualité ou de l'existence même de convention collective dans le périmètre de l'entreprise. Tout au plus est-il question du respect des droits humains dans les filières de production. L'indicateur équivalent pour l'agence de notation ISS fait mieux cela étant, dans la mesure où l'agence affirme rendre compte des discriminations liées à la liberté d'association.

En revanche, en ce qui concerne la définition des listes de controverses et donc l'application du principe « ne pas nuire », les deux agences reprennent les Principes de l'OCDE et des Nations Unies comme base d'analyse – sans que l'on sache cependant, comment elles y procèdent.

## Les multinationales ont-elles les mécanismes appropriés?

Qu'en est-il de la mise en pratique par les entreprises? C'est évidemment un vaste sujet. Les initiatives sectorielles ou législatives ne manquent, notamment depuis dix ans et le drame de l'effondrement de l'usine de Rana Plaza à Dhaka, Bangladesh, le 24 avril 2013, où périrent plus de 1100 travailleurs du textile, dont une écrasante majorité de femmes. Ce drame mit en lumière la pertinence des Principes des Nations Unies pour éclairer sur la responsabilité des donneurs d'ordre – en l'occurrence les grandes marques de textiles et d'habillement.

L'agenda de l'OIT sur le « travail décent », et l'adoption des Objectifs de développement durable en 2015 ont aussi entamé une nouvelle dynamique. Par exemple, en 2017 l'OIT lance un partenariat pour la lutte contre le travail des enfants, l'Alliance 8.7<sup>xii</sup>. Le cadre législatif a aussi évolué. La Directive européenne sur le devoir de vigilance a été adoptée en mai dernier, faisant suite à plusieurs initiatives nationales, comme en France avec la loi sur le devoir de vigilance de 2017.

La question principale, cependant, est celle de l'appropriation réelle et systématique de mécanismes de respect des droits humains et sociaux par l'ensemble des entreprises, à commencer par les multinationales, qu'importe la localisation du siège, qu'importe le secteur d'activité. Sur ce sujet, les études de grande ampleur ne sont pas nombreuses. On peut toutefois noter l'étude la plus récente de la World Benchmarking Alliance qui couvre 2000 multinationales<sup>xiii</sup>. Sur une échelle de 1 à 20, WBA mesure les mécanismes mis en place par chaque multinationale concernant trois grandes thématiques: droits humains, éthique (dont fiscalité et corruption) et travail décent.

Les résultats sont assez décevants dans l'ensemble puisque, selon cette étude, 90% des entreprises n'atteignent pas la moitié des attentes (note inférieure à 10/20) et, dans 30% des cas, le score est même inférieur à 2 sur 20 – il n'y a alors littéralement *aucun* dispositif mis en place en interne. Moins de la moitié des entreprises (42%) ont une politique dédiée aux droits humains. A peine 10% ont des mécanismes d'identification des risques. On peut toutefois noter une minorité d'entreprises, le top 10% des mieux notées, dont les mécanismes de mis en œuvre sont assez satisfaisants dans l'ensemble.



## Mise en place de mécanismes sur les droits humains et les droits sociaux (panel de 2000 entreprises)

	90%	Top 10%
<b>Droits humains</b>		
Politique générale	42%	86%
Identification	10%	87%
Mesure et évaluation	7%	67%
Mesures correctrices	6%	65%
<b>Egalité des sexes</b>		
Politique générale	19%	61%
Publication	2%	4%
<b>Santé et sécurité</b>		
Politique générale	49%	82%
Publication	4%	10%
Spécifique à la chaîne d'approvisionnement	45%	87%
Dont suivi	26%	67%

Source : <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/research/2024-social-benchmark-insights-report/>

## Comment les investisseurs intègrent-ils les droits humains ?

On peut poser la même question concernant les investisseurs institutionnels, qu'ils soient gestionnaires ou détenteurs d'actifs. En théorie, le sujet est balisé. Le PRI a ainsi établi un cadre général<sup>xiv</sup> organisé autour de 3 piliers :

- tout d'abord, s'assurer que la politique d'engagement actionnarial intègre bien le respect des droits humains, c'est une évidence, mais aussi que cette politique soit approuvée « au plus haut niveau » afin d'assurer un certain leadership, qu'elle couvre l'ensemble de l'univers d'investissement, et qu'il y ait des éléments probants sur son influence sur les prises de décision (composition du portfolio, sélection des gestionnaires d'actifs, si il y a lieu, et contenu du dialogue avec des entreprises investies).
- Ensuite, mettre en place un processus de devoir de vigilance en tant que tel. Comme indiqué précédemment, l'investisseur, en tant que « partie liée » au sens des Principes des Nations Unies, doit pouvoir identifier les impacts négatifs – réels ou potentiels – et partant, démontrer que l'identification de ces risques et de ces incidences négatives a un impact sur la décision d'investissement, à la fois le contenu du portefeuille mais aussi le choix des gestionnaires d'actifs.
- Enfin, mettre en place un mécanisme de réparation pour les personnes et les parties affectées par ces incidences négatives, soit directement, soit via un dialogue actif avec les gestionnaires d'actifs ou avec les entreprises investies.

Il y a la théorie, et la pratique. Selon une récente étude du même PRI<sup>xv</sup>, le bilan est assez mitigé. Sur un total de 3750 investisseurs institutionnels signataires du PRI, à peine la moitié ont une politique relative aux droits de l'homme et, fait assez étonnant, seulement un gros tiers est en mesure de rendre compte et de publier cette politique.

Sur le fond, 60% de ces politiques sur les droits humains s'appuient sur un cadre normatif international, ce qui veut donc dire que dans 40% des cas, les droits humains sont définis sans

véritable socle juridique international. Les Objectifs de développement durable sont mentionnés dans 54% des cas. Les Principes des Nations Unies et de l'OCDE viennent loin derrière, avec seulement 26% et 23% des cas respectivement. La déclaration de l'OIT et la Charte des Nations Unies ne passent pas la barre des 20% avec respectivement 17% et 10% des investisseurs qui y font référence. Ces chiffres sont légèrement problématiques dans la mesure où les Objectifs de développement durable, de loin l'initiative de référence selon cette étude, n'ont pas été élaborés pour rendre compte des droits humains. Certes ils les intègrent mais ce n'est pas un cadre idéal pour s'assurer du bon respect des droits humains et encore moins du respect des droits sociaux fondamentaux. Sans surprise, on note une distinction entre les investisseurs institutionnels européens et nord-américains, les premiers étant plus enclins à faire référence aux Principes des Nations Unies que les seconds.

Concernant les mécanismes de suivi, le bilan est encore plus décevant. Le respect des droits humains ne fait l'objet de clause contractuelles avec les gestionnaires d'actifs que dans 5% des cas. Les mécanismes de recours et de réparation ne sont pris en compte que dans 11% des cas dont 8% par l'engagement actionnarial avec les entreprises investies.

### *Mise en place de mécanismes sur les droits humains et les droits sociaux : panel de 3750 investisseurs institutionnels*

	Total (3750)	Europe	Amérique du Nord
<b>Lignes directrices sur les droits humains</b>	<b>56%</b>	61%	46%
Dont publiées	37%	42%	26%
<b>Utilisation d'un cadre normatif, dont:</b>	<b>60%</b>		
ODD	54%		
Principes NU	26%		
Principes OCDE	23%		
Déclaration OIT	17%		
Charte NU	10%		
Principes NU et/ou OCDE		41%	19%
Détenteurs d'actifs	36%		
Gestionnaire d'actifs	30%		
<b>Clause contractuelle</b>	<b>5%</b>		
dont clause universelle	4%		
<b>Mécanisme de recours et de réparation</b>	<b>11%</b>		
Directe	3%		
Influer sur l'entreprise	8%		

Source des données : <https://www.unpri.org/investment-tools/human-rights-and-social-issues-insights-from-the-2023-reporting-cycle/12552.article>

## La suite

Comme nous avons pu le constater, il y a un paradoxe entre (i) le cadre normatif, assez clair et assez fourni et ce depuis des décennies, en matière de droits sociaux fondamentaux au niveau international d'une part, et (ii) le peu d'appropriation par les acteurs économiques privés – entreprises ou investisseurs – des mécanismes nécessaires à la mise en œuvre de ce cadre. Ce paradoxe est d'autant plus frappant lorsqu'on le compare à la vitalité des initiatives liées à l'environnement, au climat et plus récemment à la biodiversité.

Ce constat n'enlève rien aux nombreuses initiatives thématiques et sectorielles, notamment depuis le drame de Rana Plaza en 2013. La question de fond est celle du degré d'appropriation, est-ce systémique, partiel ou toujours résiduel ? Sur ce terrain-là, beaucoup reste donc à faire. La réglementation européenne a certes accompli des progrès assez conséquents, mais l'absence de « taxonomie sociale » pourtant si nécessaire pour compléter la taxonomie environnementale, réduit considérablement le champ des possibilités pour mesurer positivement la contribution sociale des entreprises et donc des investisseurs.

En reprenant la définition européenne à deux niveaux de l'investissement durable – « contribuer à » un objectif de développement et « ne pas nuire » aux autres objectifs – les droits sociaux fondamentaux sont assez clairement mal traités en ce qui concerne le premier niveau, celui de la contribution. En l'état, la seule perspective est celle de l'approche « ne pas nuire », celle minimaliste et par défaut. Et encore faudrait-il pouvoir convenir d'une approche homogène et exhaustive pour déterminer ce qu'est une violation ou une non-conformité.

Sur le fond et la marche à suivre, on peut retenir les éléments suivants pour un agenda social plus robuste dans les cadres d'investissement responsable :

- Une gouvernance des conseils d'administration, à la fois ceux des investisseurs institutionnels et des entreprises investies, qui s'assure de sa responsabilité directe et entière du respect des droits sociaux fondamentaux ;
- Une définition de cette responsabilité qui soit normative et qui s'appuie explicitement sur le cadre offert par les Principes des Nations Unies et de l'OCDE. La référence aux ODD, c'est bien, mais c'est insuffisant.
- Des mécanismes d'application et de suivi fondés sur le devoir de vigilance, avec des éléments probants sur sa mise en œuvre à tous les niveaux du management (périmètre de l'entreprise), dans les filières de sous-traitance et, en amont de la chaîne d'investissement, l'activisme actionnarial et les relations gestionnaires-détenteurs d'actifs.
- Un processus homogène, universel et transparent de la détermination de non-conformité aux Principes des Nations Unies et de l'OCDE. La proposition de la plateforme européenne sur la finance durable offre une perspective. Il reste à la prendre en compte pour aboutir à une liste officielle, accompagnée d'une base de données universelle en accès libre.
- Des indicateurs de performance pertinents et adaptés aux contextes nationaux sur les aspects gouvernance des droits sociaux, et notamment le respect de la liberté d'association, la négociation collective, et plus largement le droit à un dialogue social de qualité. La très forte diversité des systèmes nationaux ne facilite pas la tâche.

## Annexe: La définition de l'investissement durable au sens de la SFDR

Selon l'article 2(17) de la SFDR 2019, et tenant compte de la taxonomie 2020, et du règlement délégué de 2022.

Un investissement durable se définit comme :

- une activité qui :
  - Contribue à un objectif de développement durable :
    - soit ceux définis par la taxonomie européenne en matière environnementale – l'un des 6 objectifs de la taxonomie européenne –
    - soit des objectifs sociaux à définir et en l'absence d'une taxonomie « sociale » ;
  - Ne porte préjudice à aucun des objectifs de développement durable, dont
    - le reporting sur les PAI obligatoires (tableau 1 de l'annexe 1 de la SFDR level 2) et
    - la conformité avec les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, ceux des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, les huit conventions de base de l'OIT et la charte des nations unies sur les droits humains
- et dont l'entreprise respecte des pratiques de bonne gouvernance, en particulier en ce qui concerne
  - des structures de gestion saines,
  - les relations avec le personnel, la rémunération du personnel compétent et
  - le respect des obligations fiscales.

La définition s'applique au niveau d'un actif détenu par une entreprise, en ce qui concerne (i) la contribution et (ii) l'absence de préjudice à un objectifs durable . En revanche le volet (iii) sur la bonne gouvernance, la responsabilité sociale et fiscale relève du niveau de l'entreprise.

---

<sup>i</sup> <https://www.ilo.org/fr/declaration-de-loit-relative-aux-principes-et-droits-fondamentaux-au/propos-de-la-declaration>

<sup>ii</sup> <https://www.ohchr.org/fr/what-are-human-rights/international-bill-human-rights>

<sup>iii</sup> [https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_fr.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_fr.pdf)

<sup>iv</sup> <https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/https://mneguidelines.oecd.org/mneguidelines/>

<sup>v</sup> [https://finance.ec.europa.eu/system/files/2022-08/220228-sustainable-finance-platform-finance-report-social-taxonomy\\_en.pdf](https://finance.ec.europa.eu/system/files/2022-08/220228-sustainable-finance-platform-finance-report-social-taxonomy_en.pdf)

<sup>vi</sup> atténuation du changement climatique; adaptation au changement climatique; utilisation durable et la protection des ressources aquatiques et marines; transition vers une économie circulaire; prévention et la réduction de la pollution; protection et la restauration de la biodiversité et des écosystèmes.

<sup>vii</sup> [https://finance.ec.europa.eu/system/files/2022-10/221011-sustainable-finance-platform-finance-report-minimum-safeguards\\_en.pdf](https://finance.ec.europa.eu/system/files/2022-10/221011-sustainable-finance-platform-finance-report-minimum-safeguards_en.pdf)

<sup>viii</sup> <https://mneguidelines.oecd.org/database/>

<sup>ix</sup> <https://www.oecdwatch.org/complaints-database/>

<sup>x</sup> <https://www.msci.com/esg-and-climate-methodologies> & <https://www.issgovernance.com/file/products/iss-esg-corporate-rating-methodology.pdf>

<sup>xi</sup> <https://www.issgovernance.com/esg/impact-un-sdg/sustainability-solutions-assessment/>

<sup>xii</sup> <https://www.alliance87.org>

<sup>xiii</sup> <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/research/2024-social-benchmark-insights-report/>

<sup>xiv</sup> <https://www.unpri.org/human-rights/investor-human-rights-policy-commitments-an-overview/10501.article>

<sup>xv</sup> <https://www.unpri.org/investment-tools/human-rights-and-social-issues-insights-from-the-2023-reporting-cycle/12552.article>