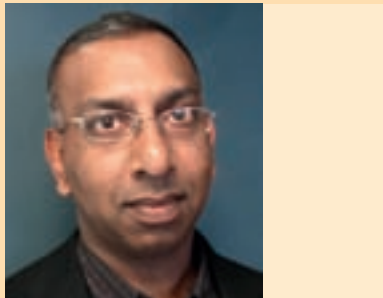


## ➔ NOS CADRES DE RÉFÉRENCE :

- Déclaration universelle des droits de l'homme
- Pacte international relatif aux droits civils et politiques
- Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme

# La parole à... Arvind Ganesan

Directeur du programme Affaires et Droits humains, Human Rights Watch



## Anticiper, organiser, former, évaluer

Les dimensions droits de l'homme, risques politiques et sûreté figurent au nombre des critères de décision pour les investissements engagés par le Groupe. Des procédures éprouvées de veille et de gestion des crises permettent de préparer les réponses adéquates à l'évolution des situations locales comme aux événements graves.

Dans le même temps, Total met un ensemble d'outils à la disposition du management et des opérationnels pour les aider à tenir, au quotidien, cet engagement de respect des droits humains. Le Comité d'éthique, le Comité de coordination droits de l'homme –plate-forme d'échange entre les différentes directions concernées– et la nouvelle entité Conformité et Responsabilité sociétale interviennent en tant que structures de référence et de conseil.

Les contenus accessibles sur différents sites intranet (éthique, développement durable et environnement, ressources humaines, sûreté), les séminaires consacrés à l'éthique et aux droits de l'homme et les formations de l'Université Total sur ces sujets entretiennent la mobilisation des équipes. En outre, un quart du référentiel d'évaluation éthique des entités du Groupe (voir page 14) porte sur les questions relatives aux droits de l'homme.

## Constatez-vous des évolutions, des progrès tangibles, dans la manière dont l'industrie pétrolière intègre les droits de l'homme dans ses décisions, dans ses pratiques ?

On constate un certain progrès dans le secteur, plusieurs entreprises ayant déclaré s'engager en faveur du respect des droits de l'homme. Elles sont plus nombreuses que jamais à reconnaître leurs responsabilités dans ce domaine. Néanmoins, il reste encore plusieurs grands défis à relever. Aucun système ne permet de juger vraiment des performances des entreprises et nous ne disposons pas d'informations suffisantes pour savoir comment, d'une manière générale, elles intègrent leurs engagements dans leurs stratégies et leurs pratiques. Il est également impossible de savoir si de tels efforts sont couronnés de succès. Il doit exister d'autres moyens que « l'autodéclaratif » pour obtenir des informations plus fiables.

## Les codes de conduite et normes adoptés de manière volontaire par les entreprises en la matière ont-ils selon vous atteint leurs limites ?

Les normes volontaires n'ont pas encore atteint leurs limites parce qu'elles doivent encore être révisées et renforcées. L'objectif en la matière est double : assurer un meilleur respect de ces normes par les entreprises et permettre au grand public de disposer d'informations suffisantes sur leur mise en œuvre, afin d'être sûr que les pratiques opérationnelles intègrent bien les règles de respect des droits de l'homme. Toutefois, les normes volontaires seront toujours

intrinsèquement limitées puisqu'elles ne s'appliquent, par définition, qu'aux entreprises qui décident de les mettre en œuvre et que les sanctions pour non respect de ces normes sont moins sévères que pour les mesures obligatoires. Autrement dit, elles ont un effet moins dissuasif que si elles avaient un caractère contraignant.

## Vous prônez la mise en place de normes obligatoires pour les entreprises, à commencer par celles basées aux États-Unis et en Europe. Quels changements concrets entraînerait selon vous une telle évolution ?

Les normes obligatoires sont essentielles parce qu'elles sont plus facilement respectées par un plus grand nombre d'entreprises, qui sont donc potentiellement davantage comptables de leurs actions. À l'heure actuelle, nous estimons qu'une loi telle que la *Foreign Corrupt Practices Act*, adoptée aux États-Unis, pourrait servir de modèle. Cette loi impose aux entreprises de mettre en place des règles et des procédures afin de prévenir la corruption et prévoit des sanctions en cas de corruption de fonctionnaires. Une telle approche, si elle était appliquée aux droits de l'homme, obligerait les entreprises à mettre en place des règles et procédures efficaces afin d'assurer le respect de ces droits, sous peine de sanctions. Les entreprises pourraient également, en vertu d'une telle norme, être tenues responsables en cas de violation de droits de l'homme dans le cadre de leurs obligations. Il s'agit là probablement du moyen le plus efficace d'aborder cette question. ■

POUR PLUS D'INFOS

[www.total.com/fr/groupe](http://www.total.com/fr/groupe)

