

GUIDE VINCI DES

DROITS HUMAINS





Nous nous devons d'agir
partout dans le respect
des droits humains.

SOMMAIRE

Des engagements en phase avec notre culture et nos façons de faire	4
Notre démarche	5
Comment ont été élaborées nos lignes directrices	7
Les lignes directrices VINCI	9



01

MIGRATION DE MAIN-D'ŒUVRE ET PRATIQUES DE RECRUTEMENT

Dette et frais de recrutement	10
Substitution des contrats de travail	11
Permis de travail, papiers d'identité, visa, passeport et visa de sortie	11



02

CONDITIONS DE TRAVAIL

Rémunération	12
Temps de travail	12
Congés payés et autres avantages sociaux	13
Représentation des salariés	13
Emploi des travailleurs mineurs	13
Discrimination	13
Santé et sécurité au travail	14
Sûreté	14



03

CONDITIONS D'HÉBERGEMENT

Normes relatives à l'hébergement : santé, sécurité et sûreté	15
Liberté de mouvement, consultation et traitement des plaintes	15



04

PRATIQUES RELATIVES AUX DROITS HUMAINS DANS LA CHAÎNE DE VALEUR

Sensibiliser, identifier les risques et contractualiser	16
---	----



05

COMMUNAUTÉS LOCALES

Enjeux sociaux et environnementaux	17
Enjeux fonciers	17
Concertation, engagement des communautés locales et traitement des plaintes	18

DES ENGAGEMENTS EN PHASE AVEC NOTRE CULTURE ET NOS FAÇONS DE FAIRE

Pas de projet économique sans projet social

Chez VINCI, notre vision de la performance est globale. Pour nous, la performance de nos projets n'est pas seulement technique et financière mais se mesure aussi à leur valeur ajoutée sociale, environnementale et sociétale. Cette vision responsable est indissociable de notre métier d'aménageur de la cité et des territoires, car nos réalisations s'inscrivent sur le long terme et ont un impact majeur sur les sociétés qui nous entourent.

De même, la performance de nos entreprises ne se limite pas à leurs résultats financiers : nous sommes convaincus qu'une réussite économique durable est indissociable d'un projet humain ambitieux. Cette conviction nourrit l'ambition collective que nous souhaitons partager avec toutes nos parties prenantes comme nous l'affirmons dans notre signature : « Les vraies réussites sont celles que l'on partage ».

Droits humains et valeurs humanistes

Notre attention aux droits humains fait partie intégrante de notre culture humaniste. Nous avons toujours donné la priorité aux hommes sur les systèmes. Nous sommes convaincus que nos équipes sont notre principale richesse : c'est par leurs qualités et leur engagement que nos entreprises font la différence dans leurs projets et sur leurs chantiers. Notre organisation décentralisée et notre mode de management découlent de ces valeurs humanistes : ils valorisent l'initiative individuelle et collective au plus près du terrain ; ils s'appuient sur la confiance, le respect et la solidarité pour favoriser l'épanouissement professionnel de nos collaborateurs.

Au-delà de nos propres équipes, nous nous efforçons de partager cette vision avec tous les collaborateurs des partenaires et sous-traitants locaux qui participent à nos projets et chantiers.

Des lignes directrices qui prolongent les engagements du Manifeste VINCI

Nos lignes directrices en matière de droits humains s'inscrivent dans la continuité directe du Manifeste VINCI, qui couvre tous les champs de notre responsabilité d'entreprise : collaboration avec les parties prenantes, éthique, responsabilité sociale, sociétale et environnementale, santé et sécurité au travail.

Socle de nos engagements collectifs, le Manifeste s'applique à toutes nos entreprises, quels que soient leur métier et leur pays d'implantation. Tous les managers de VINCI sont dépositaires de la crédibilité du Groupe dans sa capacité à respecter ces engagements vis-à-vis de l'ensemble de nos parties prenantes. Les lignes directrices en matière de droits humains ont la même dimension universelle au sein du Groupe.

NOTRE DÉMARCHE

Accompagner notre développement international

Nous sommes un Groupe international, présent dans un nombre croissant de pays, où nous sommes amenés à faire travailler de nombreuses personnes sur nos chantiers et dans nos entreprises, soit en les recrutant directement, soit par le biais de nos sous-traitants. Si le contexte institutionnel et le cadre de travail peuvent varier sensiblement d'un pays à l'autre, **nous nous devons d'agir partout dans le respect des droits de ces personnes ainsi que des communautés locales** qui peuvent être impactées par nos projets et nos activités.

Pour ce faire, notre volonté est d'appliquer, dans tous les pays où nous sommes présents, dans tous nos métiers et toutes nos entreprises, la réglementation locale ainsi qu'un socle commun de principes et de lignes directrices en matière de droits humains.

Ce socle commun résulte à la fois :

- des engagements que nous prenons en application des normes internationales auxquelles se conforment VINCI et ses entreprises, en particulier les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (lire page 7) ;
- des règles propres que nous nous sommes fixées à partir de ces textes fondateurs, en les traduisant à la réalité de nos métiers et de nos projets.

Répondre aux attentes de transparence des marchés et de nos clients

Les grandes entreprises sont très observées sur les mesures qu'elles mettent en place pour prévenir les atteintes aux droits humains. De telles atteintes peuvent être provoquées par les entreprises elles-mêmes ou être indirectement liées à leurs activités, à travers la sous-traitance notamment.

Ce risque est particulièrement important quand les entreprises interviennent dans des pays où les droits humains sont réputés menacés. Un grand groupe coté comme VINCI, analysé et suivi par les investisseurs et les analystes sur les marchés internationaux, se doit d'être transparent sur son dispositif de prévention de tels risques.

La transparence répond aussi aux exigences de nos clients. C'est notamment le cas lorsque les projets que nous réalisons sont financés par des bailleurs de fonds internationaux, qui imposent des critères précis et exhaustifs de respect des droits humains et demandent aux entreprises des preuves de leur engagement dans ce domaine.

Plus généralement, quel que soit le cadre contractuel, prendre des engagements sur la manière dont nous abordons les droits humains est un facteur de différenciation positive vis-à-vis de nos clients. C'est la confirmation que nous agissons en Groupe socialement responsable, qui se préoccupe des conditions de travail et de vie des collaborateurs de ses chantiers. C'est aussi le signe que nous agissons dans le respect des communautés locales, en maîtrisant nos impacts négatifs et en cherchant à produire des retombées positives sur les populations.

« Diligence raisonnable » : une exigence qui monte en puissance dans la société civile et les institutions internationales

On observe une attente croissante de la société civile vis-à-vis des entreprises sur les droits humains. Elle s'est traduite notamment par l'adoption en 2011 des « Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme », qui précisent la responsabilité incomptable aux entreprises et aux États dans ce domaine ainsi que les voies de recours accessibles aux victimes d'atteintes aux droits de l'homme.

Ces Principes directeurs des Nations unies, repris par les autres grandes institutions internationales, sont considérés aujourd'hui comme la référence en matière de gestion par les entreprises de leurs impacts sur les droits humains. Ils mettent notamment en avant la « diligence raisonnable » que doivent exercer les entreprises dans ce domaine, en particulier les groupes internationaux intervenant dans des pays où les droits humains sont réputés menacés. Aujourd'hui de nombreux gouvernements traduisent cette notion de devoir de vigilance dans leurs réglementations nationales.

Protéger notre réputation

Dans un monde globalisé, la réputation d'un groupe découle de la réputation de chacune de ses entreprises, voire de chacun de ses projets.

Un événement dans un pays ou sur un chantier peut affecter l'image globale du Groupe par le jeu des médias et réseaux d'information, eux-mêmes mondialisés.

COMMENT ONT ÉTÉ ÉLABORÉES NOS LIGNES DIRECTRICES

Le point de départ des normes internationales

Les organismes internationaux tels que les Nations unies, l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) et l'Organisation internationale du travail (OIT) ont établi des normes internationales en matière de droits humains, que VINCI s'engage à respecter.

Le Groupe a ainsi fait la démarche, volontaire, de signer dès 2003 le Pacte mondial des Nations unies, par lequel il s'engage à respecter les droits humains au plan international et à veiller à ne pas se rendre complice d'atteintes à ces droits.

Un document-cadre élaboré en commun avec les pôles de métiers du Groupe

VINCI a élaboré un document-cadre applicable à l'ensemble du Groupe, en partant des Principes directeurs des Nations unies et des principales conventions internationales ainsi que d'une étude spécifique portant sur les risques d'impacts négatifs sur les droits humains dans différentes géographies, et tout en s'appuyant sur des outils déjà existants au sein de VINCI (recueil de bonnes pratiques dans le cadre de la démarche Cooperate ; International Labor Accomodation and Welfare Standards de Soletanche Freyssinet).

Ce travail a été mené en réseau par les directions des ressources humaines du Groupe et de ses pôles de métiers, en liaison avec les acteurs opérationnels, afin d'identifier les thèmes communs à toutes les entreprises, les principaux risques liés aux droits humains ainsi que les principes et comportements à adopter pour prévenir ces risques.

VINCI s'est doté ainsi d'une boîte à outils, directement utilisable par les collaborateurs amenés à intervenir sur des sujets ayant trait aux droits humains, dans tous les pays où le Groupe est présent.

Principales conventions et standards internationaux sur lesquels nous nous adossons :

- La Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH).
- Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP).
- Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC).
- Les Conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT).
- Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.
- Les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

Notre réflexion collective nous a permis d'identifier cinq domaines dans lesquels les activités de VINCI peuvent avoir un impact significatif sur les droits humains.

Ces cinq domaines couvrent l'ensemble du cycle de vie des projets, depuis la réponse aux appels d'offres, la préparation des chantiers et la construction, jusqu'aux phases de mise en service et d'exploitation. Dans chacun de ces domaines, des situations concrètes ont été identifiées, ainsi que les pratiques correspondantes à mettre en œuvre, intitulées « lignes directrices ». Celles-ci sont propres à VINCI et elles peuvent-être amenées à évoluer dans le temps.



Une démarche de progrès

La formalisation de ces lignes directrices doit être comprise non pas comme une démarche coercitive mais comme une démarche de progrès. Les entreprises de VINCI, face à des contextes locaux très variables d'un pays à l'autre et qu'elles ne maîtrisent pas forcément, surtout si leur présence y est nouvelle, peuvent s'appuyer désormais sur des recommandations explicites et précises pour prévenir les risques d'atteinte aux droits humains. Ces lignes directrices sont autant de repères pour inciter les collaborateurs confrontés aux questions de droits humains à faire le point sur les pratiques de leur entité et à identifier les points d'amélioration. Leur déploiement s'accompagnera d'actions de sensibilisation, de formation et de mise en commun des informations relatives aux meilleures pratiques, afin de développer une culture de la prévention dans ce domaine – comme dans celui de la sécurité, par exemple.



LES LIGNES DIRECTRICES VINCI

MIGRATION DE MAIN-D'ŒUVRE ET PRATIQUES DE RECRUTEMENT

Dette et frais de recrutement
Substitution des contrats de travail
Permis de travail, papiers d'identité, visa, passeport et visa de sortie

CONDITIONS DE TRAVAIL

Rémunération
Temps de travail
Congés payés et autres avantages sociaux
Représentation des salariés
Emploi des travailleurs mineurs
Discrimination
Santé et sécurité au travail
Sûreté

CONDITIONS D'HÉBERGEMENT

Normes relatives à l'hébergement : santé, sécurité et sûreté
Liberté de mouvement, consultation et traitement des plaintes

PRATIQUES RELATIVES AUX DROITS HUMAINS DANS LA CHAÎNE DE VALEUR

Sensibiliser, identifier les risques et contractualiser

COMMUNAUTÉS LOCALES

Enjeux sociaux et environnementaux
Enjeux fonciers
Concertation, engagement des communautés locales et traitement des plaintes



01 MIGRATION DE MAIN-D'ŒUVRE ET PRATIQUES DE RECRUTEMENT

Dans le cadre de nos activités, nous pouvons être amenés dans certains cas à recruter des travailleurs migrants. L'emploi de ces travailleurs recoupe des réalités diverses selon les conditions dans lesquelles la migration s'est réalisée (voyages, administration, recrutement, logement, etc.).

Des cas d'atteinte aux droits des travailleurs migrants peuvent résulter à la fois de certaines pratiques de recrutement et des législations nationales en matière de migration.

Les lignes directrices de cette section précisent les actions qui doivent être mises en place pour se prémunir contre des situations potentielles de travail forcé – que l'embauche soit réalisée directement par le Groupe ou réalisée par des agences d'intérim.

La ligne directrice dotée d'un astérisque* ne s'applique pas aux projets de courte durée et n'est pertinente que dans certaines zones géographiques sensibles.

Dette et frais de recrutement

- Aucun frais ne doit être facturé aux candidats que ce soit lors de la phase de sélection, de recrutement ou d'embauche.
- Tous les contrats conclus avec les agences de recrutement doivent faire figurer une clause sur l'interdiction de frais de recrutement à la charge des candidats.
- Les agences de recrutement doivent rendre transparentes leurs pratiques de recrutement vis-à-vis des entreprises utilisatrices, en particulier en ce qui concerne le recours à des agents, sous-agents, des intermédiaires, leurs honoraires et les conditions de leur mission.
- L'Entreprise et ses agences de recrutement doivent veiller à ce que les candidats soient informés qu'ils ne doivent payer aucun frais, quelle que soit la phase du processus de recrutement.
- Les travailleurs migrants doivent pouvoir avoir accès à des moyens confidentiels de plaintes relatives au paiement de frais de recrutement.

Substitution des contrats de travail

- L'Entreprise interdit strictement que des moyens coercitifs, trompeurs ou que des omissions soient commises lors du processus de recrutement.
- Les travailleurs migrants doivent recevoir des contrats rédigés dans une langue qu'ils comprennent et dont tous les termes et conditions doivent leur être clairement expliqués avant leur départ.
- L'Entreprise doit veiller à ce que toutes les informations pertinentes relatives aux conditions de travail et d'hébergement, soient correctement communiquées aux travailleurs par les agences de recrutement, les intermédiaires ou l'Entreprise elle-même.

Permis de travail, papiers d'identité, visa, passeport et visa de sortie

- L'Entreprise ne doit pas confisquer les documents de voyage, les pièces d'identité ou tout autre objet personnel des travailleurs.
- L'Entreprise doit prévoir des casiers sécurisés pour chaque travailleur afin qu'il puisse protéger ses documents personnels et ses objets de valeur.*
- L'Entreprise ne doit utiliser les documents originaux que lorsque cela est strictement nécessaire à des fins d'enregistrement auprès des autorités locales ou nationales. Dès l'enregistrement effectué, les documents doivent être restitués sans délai aux travailleurs.
- Les travailleurs doivent avoir le droit de mettre fin à leur emploi (après un préavis raisonnable) à tout moment sans pénalités administratives ou financières (telles que la retenue ou le non-paiement des salaires). Cet élément doit être mentionné dans leurs contrats de travail.



02 CONDITIONS DE TRAVAIL

Dans le cadre de nos opérations, nous veillons à garantir à nos collaborateurs : la santé et la sécurité avec un objectif de « zéro accident », un système de management équilibré dans un environnement exempt de discrimination. Cette partie traite les risques potentiels d'atteintes aux droits sociaux fondamentaux qui peuvent résulter d'un manque de vigilance sur les conditions de travail. Pour chacune des thématiques, des lignes directrices détaillent les démarches et les actions à respecter pour se prémunir des risques d'atteinte aux droits sociaux fondamentaux des travailleurs, sur leur lieu de travail.

Les lignes directrices dotées d'un astérisque* ne s'appliquent pas au travail par rotations et aux travailleurs sur plate-forme pétrolière, pour lesquels des systèmes d'indemnisation et de compensation spécifiques sont en vigueur (primes, indemnités, compensation en espèce ou en nature, congés payés etc.).

Rémunération

- L'Entreprise doit respecter les lois nationales sur le salaire minimum lorsque celles-ci existent.
- La rémunération doit correspondre au nombre d'heures travaillées, en particulier lorsque des heures supplémentaires sont effectuées.*
- Les travailleurs doivent être payés dans les temps, de manière régulière et leurs salaires doivent, de préférence, être versés sur un compte bancaire.
- Les retenues sur salaires doivent être justifiées, d'un montant raisonnable et être clairement expliquées aux travailleurs.

Temps de travail

- L'Entreprise doit respecter les législations nationales régissant la durée du travail et les heures supplémentaires, lorsque celles-ci existent. Les restrictions relatives aux heures supplémentaires doivent être respectées, même lorsque l'employé demande de faire des heures supplémentaires.
- L'Entreprise doit conserver et réaliser un suivi des relevés d'heures de travail par semaine.
- Les heures supplémentaires doivent être rémunérées au moins au même tarif que les heures normales de travail.*
- Tout employé doit avoir droit à un jour de repos au minimum par semaine, sauf pour certains types de travaux ou situations, pour lesquels des règles spéciales sur la durée du travail et les périodes de repos peuvent s'appliquer.*
- Un accès libre aux sanitaires et des pauses doivent être accordées aux employés pendant leur journée de travail.
- Les règles régissant la durée du travail, les périodes de repos et les pauses doivent être communiquées aux travailleurs, dans un format accessible et compréhensible dès le début de leur entrée en poste.

Congés payés et autres avantages sociaux

- L'Entreprise doit toujours se conformer aux dispositions des lois nationales sur les congés payés.
- L'Entreprise doit veiller à ce qu'en cas d'accidents du travail, les employés bénéficient d'un capital décès et de prestations d'invalidité permanente dans le pays où sont exercées les activités.
- L'Entreprise doit s'efforcer de développer des régimes d'assurance-maladie lorsque ceux-ci n'existent pas ou ne fonctionnent pas bien dans le pays où sont exercées les activités.

Représentation des salariés

- L'Entreprise doit respecter les lois nationales sur la liberté d'association et le droit à la négociation collective.
- L'Entreprise ne doit pas faire de discrimination à l'égard des représentants des travailleurs ou à l'égard de travailleurs souhaitant constituer des organisations syndicales.
- Lorsque la loi restreint le droit à la liberté d'association et le droit à la négociation collective, l'Entreprise doit faciliter, et non entraver, le développement de moyens parallèles de représentation des salariés.

Emploi des travailleurs mineurs

- L'Entreprise dispose d'une politique relative à l'âge minimum d'admission à l'emploi conforme à la législation nationale, cet âge ne pouvant pas être inférieur à 15 ans.
- L'Entreprise ne doit pas embaucher des enfants âgés de moins de 15 ans. De même, l'Entreprise n'emploie pas les enfants qui n'ont pas atteint l'âge minimum de fin de la scolarité obligatoire dans le pays où elle opère, à moins qu'ils ne participent à des programmes officiels d'apprentissage.
- L'Entreprise ne doit pas employer des personnes âgées de moins de 18 ans pour travailler dans des conditions dangereuses, notamment sous terre, sous l'eau, à des hauteurs dangereuses ou dans des espaces confinés.

Discrimination

- L'Entreprise combat toutes les formes de discrimination à l'embauche, dans les relations de travail et au cours de l'évolution professionnelle de ses employés.
- L'entreprise s'engage à promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.
- L'Entreprise doit s'efforcer de développer des programmes de promotion de la diversité et de sensibilisation à la discrimination au sein de son personnel.
- Dans la mesure du possible, l'Entreprise s'efforce d'harmoniser les conditions de travail au sein du personnel migrant intervenant sur un même lieu de travail.
- L'Entreprise s'efforce de mettre en œuvre des mécanismes de traitement des plaintes afin que les salariés puissent avoir accès à des moyens de recours efficaces.

Santé et sécurité au travail

- L'Entreprise doit élaborer des politiques relatives à la santé et la sécurité couvrant toutes les personnes travaillant sur ses sites, quel que soit leur statut professionnel.
- L'Entreprise doit dispenser à toutes les catégories de travailleurs une formation régulière en matière de sécurité.
- Des équipements de protection individuelle adaptés à la tâche attribuée, doivent être fournis à tous les travailleurs.
- Les employés doivent avoir accès à des installations sanitaires et des espaces de restauration (hors chantiers itinérants).
- Toutes les tâches doivent inclure une procédure d'évaluation des risques afin d'identifier et de gérer les dangers potentiels de la manière la plus appropriée.
- L'Entreprise doit mettre en œuvre un système fiable de signalement des accidents du travail et des maladies professionnelles. Ce système doit inclure les statistiques relatives aux sous-traitants, en utilisant les indicateurs consolidés du Groupe.
- L'Entreprise doit s'efforcer d'élaborer une politique de santé traitant les menaces émergentes pour la santé et les risques psychosociaux.

Sûreté

- L'Entreprise s'engage à protéger ses locaux et les travailleurs se trouvant sur le site contre tout acte de malveillance.
- L'Entreprise veille à la sûreté des travailleurs pendant leurs heures de travail ainsi que pendant le temps qu'ils passent dans leurs logements lorsqu'ils relèvent de la responsabilité de l'Entreprise.
- Les employés doivent être tenu informés des plans de sûreté de l'Entreprise. Les travailleurs pour leur part ont le devoir d'appliquer les consignes de sûreté formulées par l'entreprise sans y déroger.
- Les dispositifs de sûreté doivent être mis en œuvre en respectant les droits humains et les libertés fondamentales.
- Dans la mesure du possible, avant de mettre en œuvre un dispositif de sûreté, l'Entreprise doit procéder à une évaluation des risques pour la sécurité (ERS) afin d'être certaine de prendre des mesures adaptées au contexte dans lequel elle opère.
- L'Entreprise doit régulièrement discuter avec les parties prenantes de ses dispositifs de sûreté.
- L'Entreprise doit disposer d'un système formalisé de recueil et de traitement des plaintes liées à la mise en œuvre des mesures de sûreté et les éventuelles allégations d'atteintes aux droits humains.



03 CONDITIONS D'HÉBERGEMENT

Lorsque les entreprises mettent à disposition des logements pour les employés, elles doivent garantir la sécurité physique et la sûreté des occupants. Les logements doivent satisfaire les besoins fondamentaux des travailleurs (à savoir, alimentation, accès à l'eau courante et potable, installations sanitaires, hygiène, intimité).

Dans cette partie, les lignes directrices concernent les hébergements fixes mis à disposition pour les travailleurs et ne s'appliquent pas aux chantiers de courte durée et itinérants. Elles précisent les conditions à respecter et les actions à mettre en œuvre pour garantir des conditions d'hébergement décentes, en accord avec les recommandations internationales sur ce sujet.

Normes relatives à l'hébergement : santé, sécurité et sûreté

- L'Entreprise doit fournir aux travailleurs des logements sûrs, propres et hygiéniques, pourvus d'une alimentation en eau courante et potable, disposant d'installations sanitaires adéquates ainsi que des équipements de contrôle de température, le cas échéant.
- L'Entreprise doit fournir aux travailleurs un espace personnel et leur assurer un niveau d'intimité adéquat. L'Entreprise doit également mettre à la disposition de chaque travailleur des casiers sécurisés.
- L'Entreprise doit respecter tous les règlements pertinents relatifs aux bâtiments, notamment ceux relatifs aux logements pour occupants multiples.
- L'Entreprise doit mettre en œuvre des systèmes de gestion adéquats afin de veiller à ce que les installations restent propres et sûres à tout moment.
- L'Entreprise doit fournir des services tels qu'une laverie, accès à Internet – dans la mesure du possible sans frais pour les travailleurs. Lorsque les services proposés dans les bases vie ne sont pas gratuits (par exemple, magasins d'alimentation, services de téléphone, etc.). L'Entreprise ne doit pas réaliser de profits sur ces prestations.
- L'Entreprise doit tenir compte de la diversité des travailleurs migrants dans leurs besoins alimentaires, proposer dans la mesure du possible des repas appropriés et fournir des informations précises au sujet des aliments.

Liberté de mouvement, consultation et traitement des plaintes

- L'Entreprise ne doit pas conserver les pièces d'identité. Si les travailleurs migrants demandent expressément que l'employeur conserve leurs documents à des fins de sécurité, des procédures claires et simples doivent permettre aux travailleurs de reprendre leurs documents à tout moment.
- L'Entreprise doit fournir un casier sécurisé à chaque travailleur vivant dans le logement.
- L'Entreprise doit veiller à ce que toute restriction affectant la capacité des travailleurs à se déplacer librement dans le logement et en dehors de celui-ci soit limitée au strict nécessaire et soit dûment justifiée.
- L'Entreprise doit s'efforcer d'instaurer un dialogue avec les travailleurs au sujet des modalités d'hébergement sur les bases vie.
- Des mécanismes de traitement des plaintes doivent être mis à la disposition des travailleurs et ceux-ci doivent pouvoir les utiliser facilement.



04 PRATIQUES RELATIVES AUX DROITS HUMAINS DANS LA CHAÎNE DE VALEUR

La prévention des risques d'atteinte aux droits humains dans la chaîne de valeur nécessite une connaissance approfondie des pratiques de gestion des partenaires contractuels de nos projets. Il s'agit donc d'un processus continu qui ne peut être mis en œuvre que sur le long terme.

Les lignes directrices fixent une démarche visant à sécuriser progressivement notre chaîne de valeurs. Le guide VINCI sur les droits humains précise les étapes pouvant être mises en œuvre par les entreprises du Groupe pour y parvenir.

Par chaîne de valeur, on désigne les sous-traitants. Dans le cas d'un schéma concessif, il s'agit aussi des principales entreprises contractantes, à savoir l'entreprise, ou le groupement d'entreprises, en charge du contrat de construction ainsi que l'exploitant.

Sensibiliser, identifier les risques et contractualiser

- Sensibiliser les dirigeants de l'Entreprise aux éventuels risques relatifs aux droits humains liés aux activités des entreprises sous-traitantes et des principales entreprises contractantes impliquées dans le projet.
- Identifier les risques relatifs aux droits humains les plus critiques liés aux activités des entreprises sous-traitantes et des principales entreprises contractantes impliquées dans le projet.
- Faire expressément référence aux questions relatives aux droits humains dans les procédures d'appel d'offres et lors de la conclusion des contrats avec les entreprises sous-traitantes et des principales entreprises contractantes impliquées dans le projet.



05 COMMUNAUTÉS LOCALES

Les projets de construction et d'exploitation d'infrastructure peuvent avoir des impacts sur les communautés locales. Le client est généralement responsable, dans un premier temps, des relations avec les populations locales impactées. Cependant, les concessionnaires et les constructeurs ont également des responsabilités. Ils doivent travailler en étroite collaboration avec le client pour identifier, éviter et atténuer les impacts négatifs sur l'environnement et sur les moyens de subsistance des communautés.

Dans cette partie, les lignes directrices fournissent des recommandations détaillées pour éviter de porter atteinte aux droits fondamentaux des communautés locales et minimiser les impacts négatifs potentiels auxquels une entreprise peut être confrontée lorsqu'elle traite avec des communautés locales. Leur mise en œuvre concerne les projets d'infrastructure de grande envergure de concession ou de construction.

Enjeux sociaux et environnementaux

- L'Entreprise doit chercher à comprendre les impacts négatifs potentiels de ses projets sur les communautés locales le plus tôt possible en cartographiant les risques potentiels et en procédant à une évaluation de l'impact sur les communautés.
- L'Entreprise doit s'efforcer d'élaborer un plan d'action qui indique en détail les actions permettant de minimiser et d'atténuer les impacts sociaux, environnementaux et économiques négatifs et/ou de les indemniser, tout en identifiant les opportunités et les actions permettant d'encourager les impacts positifs du projet sur les communautés locales.
- L'Entreprise est encouragée à évaluer les impacts socio-économiques positifs de ses activités sur la région et à adopter des mesures favorisant ces impacts (par exemple, formation et embauche de travailleurs locaux peu qualifiés, développement d'une chaîne d'approvisionnement enracinée au niveau local, etc.).
- Dans la mesure du possible, l'Entreprise doit essayer, à la fin du projet, de transformer ses installations de chantier en équipements pouvant être utiles aux populations locales (par exemple, centre de santé, centre communautaire, aires récréatives, etc.).

Enjeux fonciers

- L'Entreprise doit s'efforcer de concevoir et développer des projets qui réduisent les déplacements physiques et/ou les impacts économiques.
- L'Entreprise doit examiner et comprendre l'ensemble des plans fonciers et de réinstallation liés à ses projets et qui sont mis en œuvre par un tiers.
- Lors de la construction d'infrastructures, l'Entreprise doit essayer de réduire les impacts sociaux et économiques négatifs résultant de l'acquisition des terres ou des restrictions d'accès aux terres pour les communautés locales.
- Lorsqu'elle travaille sur un projet, l'Entreprise est encouragée à contribuer à tous mécanismes de traitement des plaintes en vigueur afin que les communautés locales puissent soulever toutes questions d'ordre foncier.

Concertation, engagement des communautés locales et traitement des plaintes

- L'Entreprise doit s'efforcer d'établir une cartographie des parties prenantes locales concernées ou touchées par le projet.
- Dès la phase amont d'un projet, l'Entreprise doit instaurer un dialogue avec les parties prenantes, dont notamment les représentants des communautés locales touchées par le projet.
- L'Entreprise doit mettre en place un mécanisme de traitement des plaintes efficace et facilement accessible aux communautés locales.
- L'Entreprise doit élaborer des plans de réparation adaptés pour répondre aux plaintes déposées par les communautés locales.



Les peuples autochtones
ont des droits sur les terres
où ils habitent et/ou
qu'ils cultivent [...].

LES VRAIES
RÉUSSITES
SONT CELLES
QUE L'ON
PARTAGE

VINCI

1, cours Ferdinand-de-Lesseps
92851 Rueil-Malmaison Cedex
Tél. : + 33 1 47 16 35 00
Fax : +33 1 47 51 91 02

www.vinci.com