



**RESPONSABILITE SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE  
BNP PARIBAS ET LES DROITS DE L'HOMME**



# Déclaration de BNP Paribas relative aux droits de l'homme

Dans le cadre élargi de sa Responsabilité Sociale et afin d'assurer le respect des droits de l'homme au sein de sa sphère d'influence, BNP Paribas a rédigé la déclaration suivante :

## BNP Paribas et les principes des droits de l'homme

BNP Paribas s'engage à respecter les normes relatives aux droits de l'homme internationalement reconnues, telles que définies dans la Charte internationale des droits de l'homme (Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies ; Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, et Pacte international relatif aux droits civils et politiques). La banque souscrit également aux normes fondamentales établies par l'Organisation Internationale du Travail.

BNP Paribas est membre actif du Pacte mondial, une initiative lancée par les Nations Unies. Les principes du Pacte mondial, ainsi que les Directives de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, servent de cadre global à BNP Paribas pour guider efficacement sa démarche de responsabilité d'entreprise, notamment en termes de protection des droits de l'homme fondamentaux.

BNP Paribas se conforme aux législations internationales et aux exigences juridiques locales des pays dans lesquels la banque est présente. Lorsque la législation locale s'avère plus contraignante que les principes énoncés dans sa déclaration, BNP Paribas accorde la priorité aux exigences locales. Dans l'éventualité de tout conflit entre les législations nationales et les principes contenus dans cette déclaration relative aux droits de l'homme, BNP Paribas se conformera à la législation locale, mais s'efforcera toutefois d'identifier les moyens à mettre en oeuvre pour respecter et appliquer les principes définis dans le présent document.

## Engagements de BNP Paribas en matière de droits de l'homme

BNP Paribas s'engage à protéger les droits de l'homme et à respecter les normes afférentes, internationalement reconnues. La banque veillera au respect de ces droits dans toutes ses activités, dans tous les pays où elle exerce, et dans toutes les relations qu'elle entretient avec ses collaborateurs, sa chaîne d'approvisionnement, ses clients et les populations des pays dans lesquels elle est présente. BNP Paribas soutient les principes directeurs « Protéger ; Respecter ; Réparer » définis par John Ruggie, représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises.

BNP Paribas estime que la responsabilité première en matière de protection des droits de l'homme incombe aux Etats et à leur gouvernement. BNP Paribas reconnaît toutefois que les entreprises ont elles aussi un rôle important à jouer. BNP Paribas s'engage donc à respecter les droits de l'homme, indépendamment des devoirs que doivent assumer les Etats.

Cette responsabilité qui incombe aux entreprises implique qu'elles évitent toute contribution directe, par leurs activités, à des situations susceptibles d'impacter négativement les droits de l'homme. Elle vise également à prévenir ou réduire les impacts indirects liés aux produits, services, et activités commerciales des entreprises, même si celles-ci n'ont pas contribué à ces impacts négatifs.



BNP Paribas reconnaît sa propre responsabilité en qualité de fournisseur de services financiers. La banque veille donc à n'être en aucun cas complice, directement ou indirectement, de violation des droits de l'homme. Dans le cadre de ses activités, elle s'engage à réduire les risques de violation des droits de l'homme.

## Responsabilité de la banque dans sa sphère d'influence

Afin de respecter ces principes, BNP Paribas a inscrit la question des droits de l'homme dans ses Principes de Management et ses processus opérationnels, ainsi que dans ses interactions avec les différents acteurs, parties prenantes de son secteur d'activité :

- **Collaborateurs** : BNP Paribas promeut et respecte la dignité et les droits de ses collaborateurs par l'application d'une politique de ressources humaines engagée et responsable. Ses collaborateurs doivent eux aussi appliquer et respecter les normes relatives aux droits de l'homme dans le cadre de leurs activités professionnelles. Pour assurer le respect de ces normes, BNP Paribas a établi un Code de Conduite qui s'applique à tous ses collaborateurs
- **Fournisseurs et sous-traitants** : Afin de s'assurer que ses fournisseurs ne sont pas impliqués dans des actions contraires aux droits de l'homme, BNP Paribas leur demande de respecter les normes relatives aux droits de l'homme, conformément aux engagements des fournisseurs, tels que stipulés dans sa Charte RSE des fournisseurs.
- **Clients** : BNP Paribas attend de ses clients qu'ils gèrent leurs propres activités conformément aux normes relatives aux droits de l'homme. Dans les secteurs les plus sensibles, BNP Paribas développe des politiques de responsabilité sociale et environnementale spécifiques qui incluent des critères relatifs aux droits de l'homme. De surcroît, BNP Paribas a adopté les « Principes de l'Equateur », qui l'engagent à respecter un ensemble de normes – notamment divers aspects liés aux droits de l'homme –, pour évaluer et gérer les risques sociaux en matière de financement de projets.
- **Populations locales** : BNP Paribas promeut les normes les plus élevées en matière de conduite des affaires, y compris en ce qui concerne les actions destinées à prévenir la corruption et le blanchiment de l'argent. BNP Paribas considère par ailleurs qu'un développement économique durable peut favoriser un accès plus large aux droits fondamentaux. En mettant l'accent sur l'amélioration de l'inclusion financière pour les populations locales des pays où il est présent, BNP Paribas marque clairement sa volonté de contribuer à un tel développement.

## Une amélioration continue

BNP Paribas s'est engagée à améliorer constamment le respect des droits de l'homme. BNP Paribas est donc acteur d'un processus continu visant à améliorer la prise de conscience et l'engagement en interne, afin de mieux répondre aux normes relatives aux droits de l'homme.

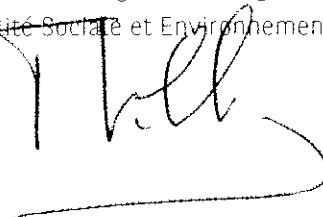
Jean-Laurent Bonnafé,

Administrateur Directeur Général



François Villeroy de Galhau,

Directeur général délégué, en charge et de la  
Responsabilité Sociale et Environnementale



# Glossaire

## Principes directeurs de Ruggie

Les *Principes directeurs de Ruggie* sont le résultat des travaux réalisés par John Ruggie, représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises.

Les travaux de John Ruggie ont pour but d'établir des principes directeurs concernant les entreprises et les droits de l'homme, dans un cadre qui s'appuie sur trois axes majeurs : Protéger, Respecter, Réparer.

1. Protéger : obligation pour les Etats de protéger l'individu contre toute atteinte aux droits de l'homme par des tiers, y compris les entreprises, par l'application de politiques, réglementations et déclarations appropriées ;

2. Respecter : responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme ;

3. Réparer : nécessité d'offrir des voies de recours efficaces, judiciaires ou non judiciaires, aux victimes.

## Pacte mondial

Le Pacte mondial est une initiative stratégique des Nations Unies qui demande aux entreprises d'accepter, de soutenir et de mettre en oeuvre, au sein de leur sphère d'influence, un ensemble de principes de base relatifs aux droits de l'homme, aux normes du travail, à l'environnement, et à la lutte contre la corruption. En ce qui concerne les droits de l'homme, les deux principes applicables sont les suivants :

- « Les entreprises doivent promouvoir et respecter la protection des droits de l'homme internationalement reconnus »
- « Les entreprises ne doivent pas se faire complices de violations des droits de l'homme »

## Principes directeurs de l'OCDE applicables aux entreprises multinationales

Les directives de l'OCDE sont des recommandations adressées par les gouvernements aux entreprises multinationales. Elles s'inscrivent dans la droite ligne des Principes directeurs de Ruggie en affirmant que le respect des droits de l'homme est la conduite attendue des entreprises, indépendamment de l'aptitude des Etats et/ou de leur volonté à se conformer à leurs obligations relatives aux droits de l'homme. Selon ces directives, les entreprises doivent respecter les droits de l'homme reconnus internationalement. Elles doivent également remédier aux éléments susceptibles d'impacter négativement les droits de l'homme en prenant des mesures permettant d'identifier, de prévenir et de réduire ces impacts potentiels et en réparant les impacts constatés.

## Charte internationale des droits de l'homme

La Charte internationale des droits de l'homme est une désignation informelle donnée à une résolution et à deux traités internationaux établis par les Nations Unies. Elle comprend une déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.



## Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies

Cette déclaration est la première et la principale à utiliser le terme « droits de l'homme », droits qu'elle définit en trente articles. Elle a été proclamée à Paris, au Palais de Chaillot, le 10 décembre 1948, à l'occasion de l'Assemblée générale des Nations Unies, comme l' « idéal commun à atteindre par tous les peuples et toutes les nations », et a donc valeur universelle.

Pour en savoir plus, consulter le site : <http://www.un.org/fr/documents/udhr/>

## Pacte international relatif aux droits civils et politiques

Ce traité multilatéral engage les Etats parties à ce traité à respecter les droits civils et politiques de base des individus et des nations. Signé en 1966, il est entré en vigueur en 1976.

Pour en savoir plus, consulter le site : <http://www2.ohchr.org/french/law/ccpr.htm>

## Pacte international relatifs aux droits économiques, sociaux et culturels

Ce traité multilatéral contient quelques-unes des dispositions juridiques internationales les plus significatives et établit des droits économiques, sociaux et culturels. Signé en 1966, il est entré en vigueur en 1976.

Pour en savoir plus, consulter le site : <http://www2.ohchr.org/french/law/cescr.htm>

## Normes de base de l'Organisation Internationale du Travail

Les normes de base en matière de travail sont des principes fondamentaux destinés à protéger les droits de l'homme dans le cadre du travail. Comme spécifié dans la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail (1998), les normes de base en matière de travail visent plusieurs objectifs :

- élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire (Conventions 29 et 105)
- abolition effective du travail des enfants (Conventions 138 et 182)
- élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession (Conventions 100 et 111)
- liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective (Conventions 87 et 98).

Contact : [DEVELOPPEMENT\\_DURABLE@bnpparibas.com](mailto:DEVELOPPEMENT_DURABLE@bnpparibas.com)

