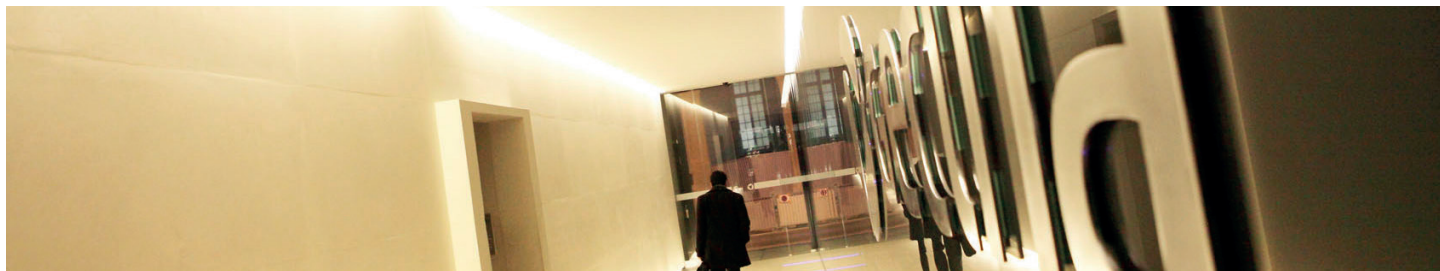


Vous avez dit droits de l'Homme ?

Rapport 2014

Sommaire



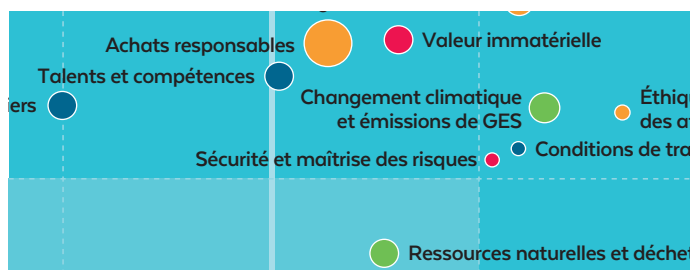
P. 3

Edito



P. 4

Le cadre de référence en matière
des droits de l'Homme



P. 6

Les droits de l'Homme
pour Gecina



P. 10

Les droits de l'Homme à travers le cœur de
métier de Gecina : l'immeuble responsable



P. 12

Les droits de l'Homme au sein de
l'entreprise Gecina : les collaborateurs



P. 14

Les droits de l'Homme dans la chaîne
de valeur de Gecina : les relations avec les
parties prenantes et la société



P. 16

Les défis et perspectives
de Gecina

Vous avez dit droits de l'Homme ?



En tant que société cotée, Gecina publie des informations relatives à ses démarches environnementales, sociales et sociétales conformément aux dispositions de l'article 225 de la loi Grenelle 2.

L'ensemble des activités du Groupe étant réalisées sur le territoire français et l'ensemble de ses collaborateurs étant soumis à la législation française, certaines thématiques liées au travail forcé ou au travail des enfants se révèlent *a priori* non pertinentes au regard de l'activité de l'entreprise.

Cependant, Gecina a bien conscience que sa chaîne de responsabilité doit idéalement s'étendre sur l'ensemble du périmètre de ses achats responsables pour la totalité de la chaîne de sous-traitance.

Ce changement profond de paradigme quant à la conscience de responsabilité de l'entreprise ne peut évidemment s'effectuer unilatéralement et sur une courte période. Mais Gecina est déterminée à progresser continuellement dans cette direction vertueuse ainsi qu'en témoigne cette année son premier rapport relatif aux droits de l'Homme.

Bernard Michel, Président

AVANT-PROPOS

Gecina est une société d'investissement immobilier cotée en bourse exerçant son activité exclusivement sur le territoire français. A ce titre, l'ensemble des salariés est soumis à la réglementation nationale en matière sociale. Les questions relatives aux droits de l'Homme sont pour la plupart régulées par le législateur français. Gecina respecte rigoureusement ce cadre légal et réglementaire qu'il s'agisse de la protection de la dignité humaine, le droit du travail, la protection des droits de l'enfant, la lutte contre la corruption ou la garantie d'un environnement sain. Dès lors, comment une entreprise comme Gecina peut-elle construire une vision globale sur le sujet des droits de l'Homme pour s'engager au-delà du cadre légal ?

Afin de répondre à cette question, Gecina s'est engagée en 2013 auprès du Pacte Mondial. A travers ce rapport, le Groupe souhaite réaliser un état des lieux des actions et des réflexions qu'elle mène au regard des droits de l'Homme, dans ses politiques, son activité et ses impacts sur l'ensemble de sa chaîne de valeur. A la fois très vaste et complexe, le sujet des droits de l'Homme est traité et pleinement intégré dans la matrice de matérialité : il est ainsi pris en compte et traité dans les plans d'actions, tout au long du cycle d'activité de l'entreprise et en fonction des différentes cibles concernées.

En effet, au-delà des obligations réglementaires, le respect des droits de l'Homme fait partie intégrante de la culture de Gecina à travers une politique de ressources humaines volontariste, et sa vocation à intégrer un modèle responsable – tant à travers son patrimoine et ses services que dans la conduite des affaires.



Le cadre de référence en matière des droits de l'Homme

Si la question des droits de l'Homme relève naturellement des Etats souverains, cette thématique entre progressivement dans le périmètre d'actions des organismes privés, sous l'impulsion des réglementations ou par la prise de conscience croissante pour les entreprises de leurs impacts grandissants sur les hommes, l'environnement, la société, impacts qui ne s'arrêtent pas au contour de leur périmètre d'activité directe.

Ainsi, se développent des normes et lignes directrices décrivant les règles de bonne conduite en termes de respect des droits de l'homme pour les entreprises au niveau international, européen, national et sectoriel.

Les différents textes en vigueur à ce jour sont de nature plus ou moins contraignante et ont pour objectif commun de réguler et structurer la question des droits de l'Homme dans le secteur privé. On citera notamment :

- La Charte internationale des droits de l'Homme comprenant :
 - La Déclaration universelle des droits de l'Homme de 1948
 - Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques de 1966
 - Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels de 1966
- Les dispositifs de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)
- Le Pacte Mondial des Nations unies initié en 2000
- Les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme de 2011
- Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales
- La jurisprudence issue de la Cour Européenne des Droits de l'Homme (CEDH)

Le cadre de référence de Gecina

Soucieuse de répondre à ces lignes directrices, aux attentes de l'ensemble de ses parties prenantes et dans une dynamique de progrès continu, Gecina a engagé depuis son adhésion au Pacte Mondial, en décembre 2013, une réflexion sur l'intégration des enjeux liés aux droits de l'Homme dans son activité et sa chaîne de valeur.

A cette fin, Gecina participe activement au groupe de travail GC Advanced animé par le réseau Global Compact France, lieu d'échange de bonnes pratiques avec ses pairs.

La première Communication sur le Progrès attestée de niveau « Advanced » par un comité de pairs a été l'occasion pour Gecina de faire un premier état des lieux des actions mises en oeuvre et de développer des pistes de réflexion pour concrétiser davantage son engagement.

Par ailleurs, Gecina structure sa politique et son reporting RSE suivant les référentiels réglementaires en vigueur au niveau national (Article 225 de la loi Grenelle 2), les standards de référence internationaux (GRI 4, ISO 26 000) et sectoriel (EPRA), et répond depuis 2009 aux sollicitations de différentes agences de notations extra-financières intégrant les questions relatives au respect et à la protection des droits de l'Homme.

Anticipant l'évolution des normes de référence au regard de ces sujets, Gecina souhaite réfléchir dès aujourd'hui à une intégration plus poussée et formalisée des questions de droits de l'Homme dans sa chaîne de valeur dans le cadre des acquisitions, de construction ou de rénovation des immeubles du patrimoine de l'entreprise.

Normes / référentiels en vigueur

- Textes législatives et réglementaires nationaux en matière de droit du travail
- Article 225 Loi Grenelle 2 de l'environnement
- GRI 4, ISO 26 000

Agences de notations :

RobecoSAM, CDP, GRESB, EPRA, Vigeo, Sustainalytics, Oekom

Cadre législatif et obligations à venir

Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme (2011) dont la mise en application dans le dispositif légal/réglementaire français est en cours
Projet de loi relatif au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre (novembre 2013).

Engagements de Gecina



CHARTRE INTERNATIONALE DES DROITS DE L'HOMME



LES DISPOSITIFS DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL :

- non-discrimination au regard des convictions politiques, l'état civil, le handicap, l'origine ethnique, la religion et le sexe ...
- respect de la dignité et de la vie privée, l'intégrité physique et psychologique ...
- respect de la liberté d'association ...
- interdiction du travail forcé, le travail des enfants ...



PACTE MONDIAL :

- respect des droits de l'Homme
- respect du droit au travail
- protection de l'environnement
- lutte contre la corruption



gecina
Bien plus que des mètres carrés

Communication sur le Progrès 2013-2014

Niveau GC Advanced



This is our Communication on Progress in implementing the principles of the United Nations Global Compact and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

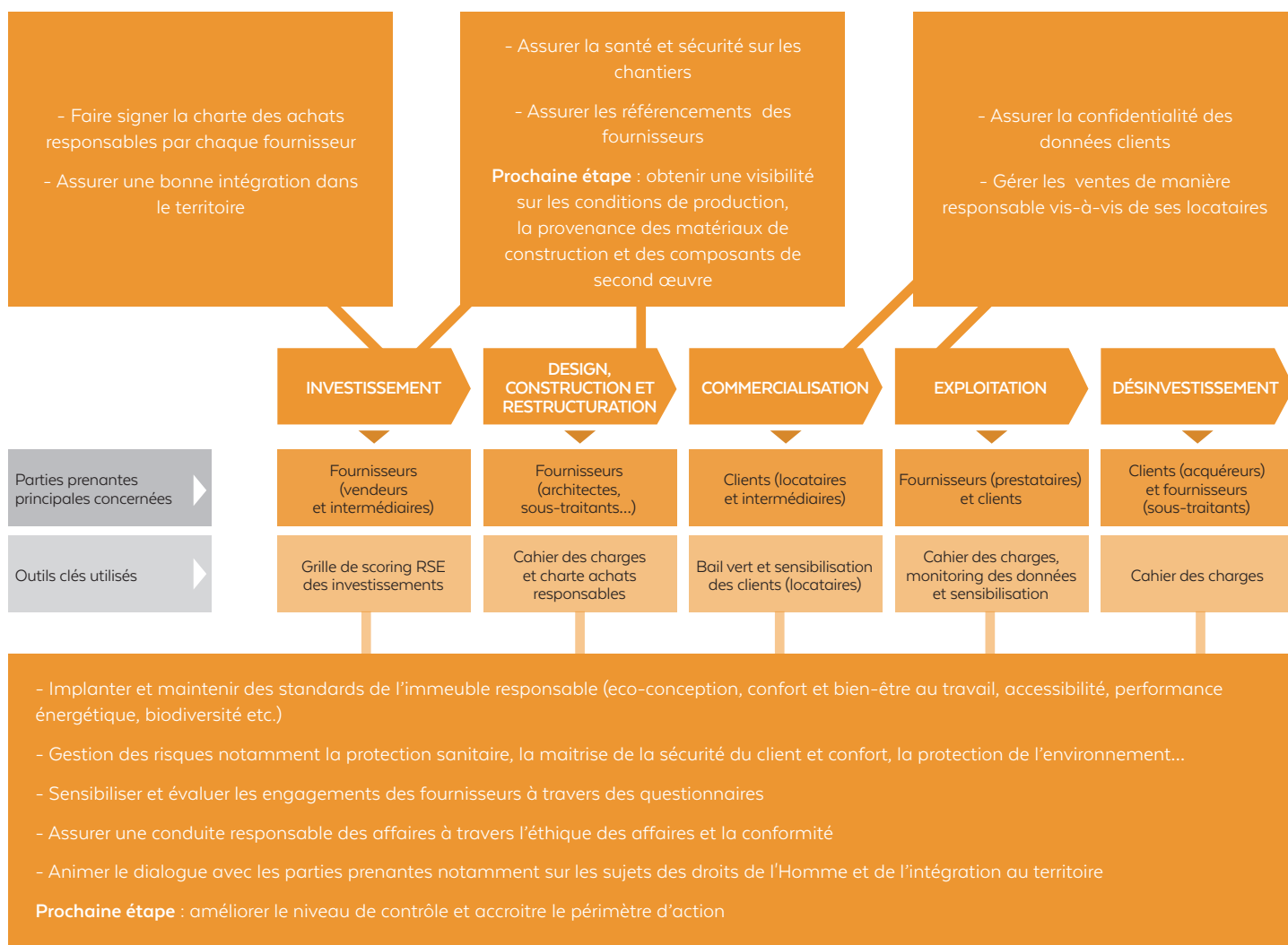
Pour consulter la COP 2014 de Gecina, cliquez sur <http://www.unglobalcompact.org/COPs/advanced/119721>

Les droits de l'Homme pour Gecina

Les droits de l'Homme sont traités dans les différents enjeux identifiés par Gecina tout au long de sa chaîne d'activité dans la gestion de ses ressources humaines, de ses relations avec ses fournisseurs ou ses actions de protection de l'environnement.

Si les droits de l'Homme sont par définition universels et d'importance égale, Gecina aspire avant tout à travailler en priorité les enjeux se révélant matériels ou prioritaires dans sa matrice de matérialité et pour lesquels elle dispose des marges de manœuvre pour apporter la plus grande valeur ajoutée à ses actions.

L'INTÉGRATION DES ENJEUX DROITS DE L'HOMME DANS LA CHAÎNE D'ACTIVITÉ DE GECINA

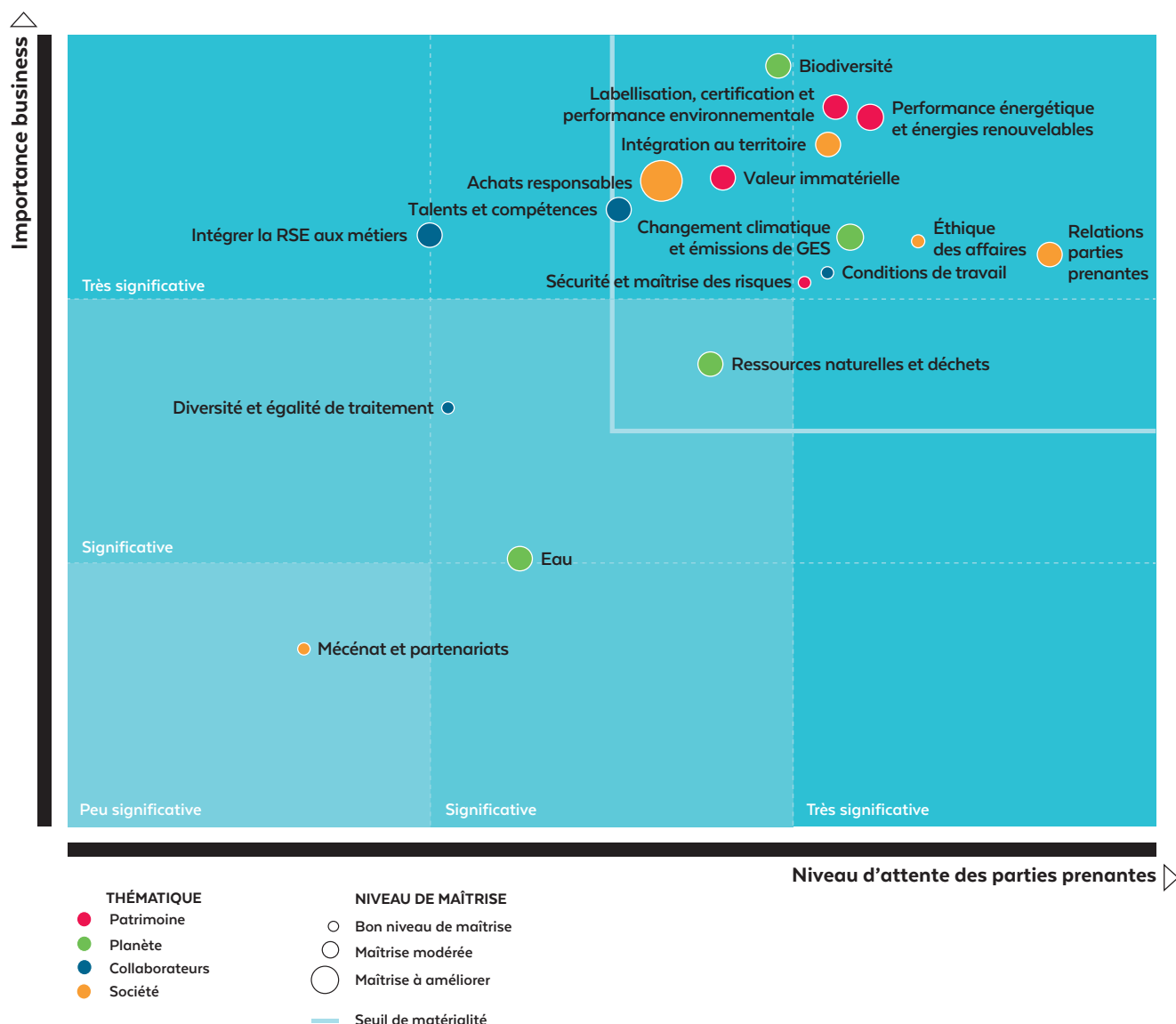


LA PRISE EN COMPTE DES ENJEUX DES DROITS DE L'HOMME AU REGARD DE LA STRATÉGIE RSE DE GECINA

Actualisée en 2014, la matrice de matérialité de Gecina répertorie et positionne l'ensemble des enjeux identifiés selon l'importance pour l'activité de l'entreprise et le niveau d'attente des parties prenantes. En complément, Gecina évalue son niveau de maîtrise par enjeu.

Les enjeux les plus importants au regard de cela sont positionnés au-delà du seuil de matérialité.

Ainsi, ce sont les enjeux liés aux achats responsables, à la relation avec les parties prenantes et à l'intégration au territoire qui se révèlent comme ayant un fort impact indirect sur les droits de l'Homme et apparaissent parmi les plus importants à ce niveau.



LES ENJEUX MATÉRIELS ET LEUR TRADUCTION SOUS L'ANGLE DES DROITS DE L'HOMME

Dans le cadre de sa politique RSE, Gecina met en œuvre des plans d'actions et s'est fixée des objectifs pour chacun des enjeux identifiés dans sa matrice de matérialité, impactant directement ou indirectement les droits de l'Homme.

Les enjeux identifiés dans les piliers Patrimoine et Planète de la politique RSE correspondent à la capacité de la foncière à assurer un environnement sain aux occupants de ses immeubles.

Les enjeux du pilier Collaborateurs relèvent notamment du respect du droit du travail, de la liberté d'association, des droits de l'enfant et de l'égalité de traitement des collaborateurs.

Enfin, les enjeux du pilier Société se réfèrent de manière indirecte à ces mêmes problématiques vis-à-vis des fournisseurs et des clients ainsi qu'à celles liées à la lutte contre la corruption dans les relations d'affaires.

	ENJEUX MATÉRIELS POUR GECINA	THÈME(S) DROITS DE L'HOMME CONCERNÉ(S)	AXES DE TRAVAIL ET ACTIONS MENÉES (Cf. Document de référence 2014)
PATRIMOINE	- Performance énergétique - Valeur immatérielle - Biodiversité - Sécurité et maîtrise des risques	Pour les occupants des immeubles Gecina : - Droit à un environnement sain - Droit à la santé	- Mesurer la valeur immatérielle des immeubles en travaillant et améliorant le confort et le bien-être au travail des occupants (p. 264-272) - Gestion des risques (p. 22-46)
PLANÈTE	- Changement climatique - Valeur immatérielle - Biodiversité - Ressources naturelles et déchets - Labellisation, certification et performance environnementale - Eau	Pour les occupants des immeubles Gecina et pour la population environnante des immeubles de Gecina : - Droit à un environnement sain	- Assurer un environnement sain et respectueux de la nature à travers des actions de réduction d'émission de gaz à effet de serre, la gestion des déchets et de l'eau (p. 246-288) - Introduire la nature et la biodiversité en ville (Rapport spécifique sur la Biodiversité)

	ENJEUX MATÉRIELS POUR GECINA	THÈME(S) DROITS DE L'HOMME CONCERNÉ(S)	AXES DE TRAVAIL ET ACTIONS MENÉES (Cf. Document de référence 2014)
COLLABORATEURS	- Conditions de travail	- Liberté d'association - Respect du droit du travail - Droit à la santé - Droit de l'enfant - Droit au respect de la vie privée et familiale	- Accords collectifs (p. 301) - Activités du Comité d'Entreprise et du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (p. 313) - Santé, sécurité (p. 298) : Gestion des risques psychosociaux Aménagement des postes de travail - Assurer un équilibre vie personnelle / vie professionnelle (p. 297-298) - Charte de la parentalité (p. 298)
	- Diversité et égalité de traitement - Talents et compétences - Intégrer la RSE aux métiers	- Droit à l'égalité des traitements - Droit à une rémunération équitable et satisfaisante - Droit à l'éducation	- Politique de diversité et égalité professionnelle (p. 303-305) • Charte diversité • Politique handicap • Egalité hommes-femmes au niveau du recrutement, la rémunération et de la formation - Egalité hommes-femmes au niveau de la gouvernance (p. 137) - Politique formation (p. 295-297)
SOCIÉTÉ	- Achats responsables	- Respect de la dignité humaine - Respect du droit au travail dans la chaîne de valeur	- Politique et charte des achats responsable (p. 318-323) - Politique de référencement
	- Fondation Gecina	- Droit à l'égalité de traitement	- Actions d'aide et de soutien à toute forme de handicap (en dehors de Gecina) (p. 324)
	- Relations parties prenantes	- Droit au respect de la vie privée et familiale	- Relations responsables avec les clients : • Garantie de la confidentialité des données • Gestion responsable des ventes vis-à-vis des locataires en place (p. 311)
	- Intégration au territoire	- Droit à un environnement sain	- Relations avec toutes parties prenantes sur le territoire sur lequel sont implantés les immeubles Gecina (p. 308)
	- Ethique des affaires	- Lutte contre la corruption	- Assurer la bonne conduite des affaires (p. 156) - Charte éthique et mécanismes d'alerte (p. 156-17)



Les droits de l'Homme à travers le cœur de métier de Gecina : l'immeuble responsable

Le patrimoine de bureaux constitue l'axe stratégique de développement de Gecina et représente 63% de la valeur de son patrimoine en 2014. L'impact de Gecina y est donc important. C'est à travers son concept d'immeuble responsable que l'entreprise souhaite garantir les meilleures conditions de travail à ses occupants et un environnement sain au niveau du territoire concerné.

Le concept d'immeuble responsable regroupe les différents enjeux identifiés dans les piliers Patrimoine et Planète et constitue un cadre de référence pour l'ensemble des projets immobilier de construction, de rénovation ou d'exploitation de Gecina.

Dans chaque thème de l'immeuble responsable se retrouvent un ou plusieurs enjeux liés aux droits de l'Homme au bénéfice de :

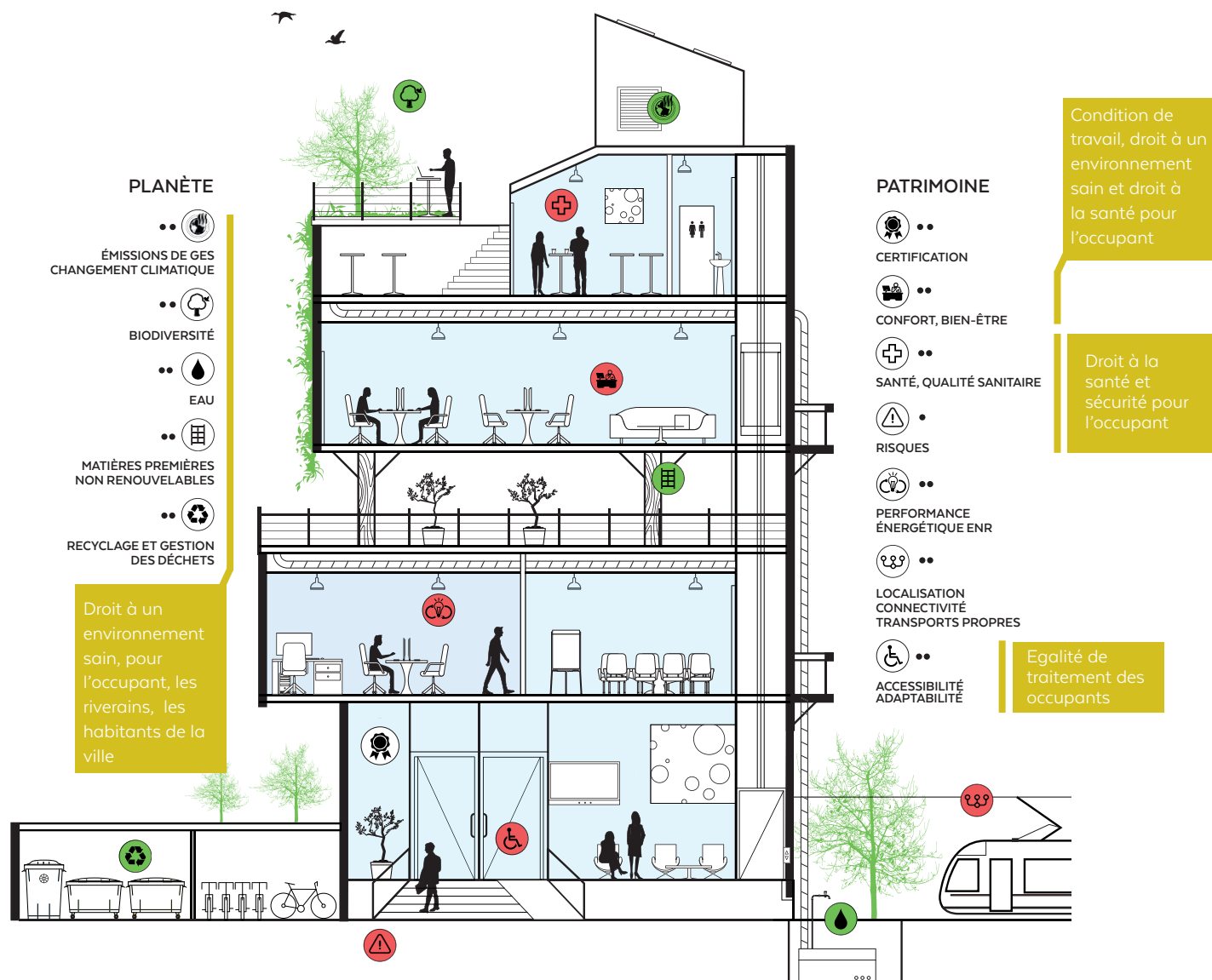
- l'occupant de l'immeuble :

- le droit à l'égalité de traitement des occupants en situation handicap est assuré à travers l'accessibilité et l'adaptabilité des immeubles ;
- le droit à des conditions de travaux décentes est appréhendé ici, à travers le cadre de travail dont l'excellence est retranscrite dans la valeur immatérielle de l'immeuble : la qualité de l'air, le confort thermique et visuel, la limitation des nuisances sonores, l'accessibilité et la connectivité ;
- les droits à la santé et le droit à un environnement sain sont également couverts par l'ensemble des thématiques citées ainsi que par les actions développées pour garantir la sécurité et la maîtrise des risques sur les immeubles (amiante, plomb, sécurité générale, sécurité incendie, inondation, qualité de l'eau, gestion des installations classées pour la protection de l'environnement, performance énergétique du bâtiment, pollution du sous-sol etc.)

- l'ensemble des personnes sur le territoire sur lequel est implanté l'immeuble (riverains, habitants de la collectivité, associations locales...) :

- le droit à un environnement sain et le droit à la santé sont principalement traités à travers les actions menées dans les enjeux du pilier « Planète » : biodiversité, gestion des déchets, émissions de gaz à effet de serre ...

LES 12 THÈMES DE L'IMMEUBLE RESPONSABLE SELON GECINA





Les droits de l'Homme au sein de l'entreprise Gecina : les collaborateurs

La lutte contre la discrimination sous toutes ses formes constitue un enjeu majeur pour Gecina. La politique des ressources humaines intègre pleinement le principe de non-discrimination, s'emploie à assurer une égalité de traitement de ses collaborateurs, à favoriser l'intégration des personnes vulnérables et veille à garantir les meilleures conditions de travail à ses collaborateurs.

Egalité professionnelle

En 2011, Gecina a signé la Charte de la Diversité, mettant en place une politique diversité ambitieuse construite autour de grandes thématiques : égalité professionnelle hommes/femmes, emploi des seniors ou encore intégration de personnes en situation de handicap.

Egalité hommes/femmes : une égalité à plusieurs niveaux

- Au niveau des métiers :

Un accord sur l'égalité professionnelle hommes/femmes a été signé en décembre 2011 formalisant des engagements de non-discrimination dans les politiques de recrutement, de formation et de rémunération, visant à garantir le droit à l'égalité de traitement et le droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal. L'écart salarial en fonction des classifications professionnelles est mesuré annuellement et constitue un indicateur clé de performance.

Exemple de mesure : l'intégration d'une enveloppe relative à l'égalité professionnelle dans les mesures salariales (correspondant à 0,2% de la masse salariale de décembre N-1, soit 38 000€ en 2014)

- Au niveau de la gouvernance :

A partir d'avril 2014, sous réserve du vote de l'Assemblée Générale du 24 avril 2015, 40% de femme seront représentées au Conseil d'Administration (4 sur 9), une évolution très positive au regard des 33% en 2012 et 2013.

Egalité des chances dans l'accès à l'emploi des seniors et des jeunes de moins de 26 ans

- L'accord sur le contrat de génération signé en 2013 comprend des mesures visant à favoriser l'accès à un emploi en CDI, pour les jeunes de moins de 26 ans, l'embauche / le maintien de l'emploi des seniors à partir de 45 ans et la transmission des savoirs entre génération.

Exemple de mesures : développement de la politique d'alternance, aménagement du temps de travail et des postes en prévention des situations de pénibilité au travail, préparation à la retraite avec les caisses de retraite.

Intégration des personnes en situation de handicap

.....

En 2013, dans le cadre de la Mission handicap, Gecina a signé une convention de 2 ans avec l'AGEFIPH en vue de structurer sa politique d'emploi des personnes en situation de handicap. Grâce à ce dispositif, le pourcentage de salariés en situation de handicap a considérablement évolué, passant de 2,3% à 3,93% au cours de la première année.

Exemples de mesures : recrutement des personnes en situation de handicap ; aménagement de poste, communication et sensibilisation en interne à travers des formations pour les collaborateurs (76% de collaborateurs formés en 2014) et distribution du livret « mission handicap » ; collaboration avec les ESAT et EA à travers la politique des achats responsables assortie d'objectifs chiffrés à horizon 2016 en termes de chiffres d'affaire (45 000€) et d'unité bénéficiaire (3).



Condition de travail

.....

Equilibre vie privée/vie professionnelle au profit de l'enfant : la Charte de la parentalité signée en 2013 assure aux collaborateurs la possibilité d'aménager leur travail et d'obtenir des aides afin de pouvoir consacrer du temps à leurs enfants et garantit ainsi le droit au respect de la vie privée et familiale et indirectement le droit de l'enfant.

Exemples de mesures : aménagement du temps de travail, prime de garde d'enfant, congés pour événements familiaux, prise en charge de la part patronale de la mutuelle à hauteur de 75% de la cotisation totale, maintien du salaire et de l'ancienneté durant les congés maternité/paternité.



Les droits de l'Homme dans la chaîne de valeur de Gecina : les relations avec les parties prenantes et la société

Gecina aborde les sujets des droits de l'Homme au travers des relations qu'elle entretient avec les différents groupes de parties prenantes qu'elle a identifié et en particulier avec ses fournisseurs dans le cadre de sa stratégie d'achats responsables.

Politique de référencement des sous-traitants et fournisseurs

Pour la réalisation de ses projets de construction et de rénovation, Gecina fait appel à des fournisseurs et des sous-traitants. En tant que donneur d'ordre, le personnel de Gecina n'intervient pas directement dans la construction ou la rénovation des projets immobiliers.

Néanmoins, pour lutter contre le travail illégal, l'entreprise a déployé depuis 2012 une procédure de référencement de ses fournisseurs et prestataires visant à garantir le respect de la réglementation par ces derniers.

Tous les 6 mois le co-contractant fournit à Gecina la mise à jour de ses déclarations sociale et fiscale via une plateforme dédiée et Gecina s'assure que ses sous-traitants et fournisseurs n'ont pas recours au travail dissimulé ni au travail forcé.



Engagement des fournisseurs à la signature de la charte Achats responsables

La charte d'Achats responsables a été déployée en 2013 et constitue le socle du dialogue que Gecina souhaite nouer avec ses fournisseurs. En la signant, les fournisseurs et prestataires s'engagent notamment à respecter les droits de l'Homme à travers l'application des réglementations nationales et locales et des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail, dans leurs activités comme tout au long de leur chaîne de valeur. En 2014, 91% des fournisseurs ont signé cette Charte et un questionnaire a été lancé pour évaluer la performance RSE des prestataires et fournisseurs. Ces évaluations contribuent à cibler les axes d'amélioration et sont utiles pour co-construire des plans de progrès potentiels.

Cette évaluation analyse les démarches mises en oeuvre par les prestataires et fournisseurs concernant :

- les enjeux sociaux (diversité, équité, démarche de formation) ;
- les impacts économiques et environnementaux ;
- la formalisation des engagements RSE auprès d'un organisme indépendant (ex. Pacte Mondial) ;
- l'intégration des règles éthiques dans la conduite des affaires ;
- la traçabilité sociale et environnementale de ses principales références produit à travers les cahiers de charges, le bio-sourcing...

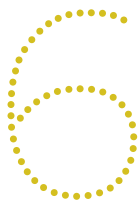
Intégration au territoire et dialogue avec les parties prenantes

Gecina mène des démarches multiples de dialogue avec ses parties prenantes : bilatérales, multilatérale, au niveau global et au niveau des différents acteurs dont les modalités, plans d'actions et évolutions sont analysés dans le Rapport spécifique sur les Parties Prenantes.

Ci-dessous : des exemples de démarches de progrès liées aux droits de l'Homme avec les Parties Prenantes.

Quelques exemples :

- **le droit à un environnement sain** pour les riverains et collectivités locales lors des rénovations (gestion des nuisances sonores) ;
- la garantie du **droit à la justice** pour toute personne lésée ou détectant des risques des fraudes et/ou de corruption grâce aux dispositifs d'éthique des affaires, de la charte éthique, du droit d'alerte ;
- pour le client **le droit au respect de la vie privée** à travers la confidentialité des données personnelles à travers l'extranet client sécurisé, la gestion directe par Gecina des données clients ;
- **le droit au logement** pour les locataires lors des ventes est garanti par la gestion responsable des ventes qui comprend : des échanges poussées avec les associations de locataires et collectivités locales ; l'étude de chaque cas individuel notamment par la filiale Locare qui dispose d'une expertise en matière de gestion des actifs résidentiels ; la proposition de renouvellement du bail, aux locataires dont le revenu fiscal annuel de référence est inférieur aux plafonds PLI (Prêt Locatif Intermédiaire) - cette mesure va au-delà des dispositions légales qui limitent l'obligation du bailleur de proposer à ces locataires des solutions de relogement et, enfin pour les personnes ne pouvant ou ne souhaitant pas acquérir leur logement, Gecina propose à tout locataire qui en fait la demande une solution de relogement à des conditions préférentielles au sein de son parc locatif.



Les défis et perspectives de Gecina

La démarche n'ayant été formalisée que très récemment, il est indéniable que les droits de l'Homme représentent encore des défis importants à relever. Pour autant, ces défis offrent autant d'opportunités pour approfondir et mieux structurer la réflexion sur le sujet et lancer des initiatives novatrices.

Les défis immédiats

La multiplicité des thématiques couvertes par les droits de l'Homme ainsi que la variété des acteurs concernés constituent les principales difficultés de mise en œuvre et de suivi sur le sujet.

La nature même des droits de l'Homme englobe des enjeux multiples dont certains ne disposent pas encore de définitions claires et dont l'application est à adapter en fonction des contextes. Ceci rend l'appréhension et le traitement du sujet complexe.

Concernant plus particulièrement les achats responsables, la multitude des acteurs impliqués (fournisseurs, sous-traitants) nécessite de créer les conditions d'un consensus et de partage des responsabilités. Or, cela peut aussi rendre le déploiement des actions long et délicat.

Enfin la difficulté de la mesure représente un frein à l'évaluation de la performance des actions menée et au pilotage.

Perspectives pour Gecina :

Hiérarchisation des enjeux :

Gecina doit veiller à maintenir le niveau de maîtrise des enjeux liés à la gestion des ressources humaines et continuer ses efforts pour améliorer le niveau des enjeux liés aux achats responsables, à l'intégration au territoire et au dialogue avec les parties prenantes.

Suivi et pilotage des actions existantes :

Pour répondre aux besoins de suivi et de pilotage des actions existantes, un axe de progrès réside dans le renforcement des actions de suivi et de mesure sur ces sujets.

Ainsi :

- le lancement d'un baromètre social est prévu pour la première partie de l'année 2015 ;
- le dialogue avec les fournisseurs pour co-construire sera poursuivi et des formations sur les achats responsables seront lancées en 2015 pour les collaborateurs en interne.

Appréhension de la chaîne de valeur :

L'identification plus précise des impacts de Gecina en termes de droits de l'Homme et des parties prenantes concernées pourrait être utile à accroître le dialogue avec elles et co-construire des solutions tout au long de sa chaîne de valeur, non seulement au regard de l'activité des sous-traitants mais aussi des conditions de production et de provenance des matériaux de construction utilisés par ces derniers.

Multiplier les échanges avec les fournisseurs et sous-traitants et les sensibiliser à ces enjeux, suivre la mise en œuvre de leurs pratiques et évaluer leurs performances sont autant d'actions à poursuivre pour améliorer la prise en compte des droits de l'Homme dans la chaîne de valeur.



**UN REGARD EXTÉRIEUR :
PAR JEAN-HUGUES HERMANT,**

**Président du Club GC Advanced du Global Compact France,
Chargé de projets développement durable chez Veolia**

Que signifient les droits de l'Homme pour l'entreprise selon vous ?

Les droits de l'Homme sont des principes fondamentaux à la base de nos relations sociales depuis plus de deux siècles en France et rendus universels en 1948 par les Nations Unies. Paradoxalement ils représentent une thématique assez récente pour les entreprises.

L'entreprise n'est-elle pourtant pas un objet social par définition ? Pourvoyeuse d'emploi, de sécurité, rendant des produits ou des services aux populations ? Un corps étroitement dépendant et co-responsable de son environnement et des hommes qui le composent ?

Le choix de Gecina de s'atteler à définir une politique en matière de droits de l'Homme semble donc naturel mais complexe. Tous les sujets d'interactions de l'entreprise peuvent être pertinents. Car les droits de l'Homme pour l'entreprise, c'est « simplement » replacer l'homme au cœur de ses activités et de ses interactions.

Ce rapport sur les droits de l'Homme constitue une première démarche d'appropriation du sujet par Gecina. Quel regard portez-vous sur cela ?

Ce que Gecina propose est ambitieux. Comme l'indique votre signature, Gecina c'est bien plus que des mètres carrés. La mission de Gecina est éminemment liée aux droits humains : c'est contribuer aux droits à la sûreté, à la dignité, au bien être des hommes et des femmes qui vivent ou travaillent dans les immeubles que gère l'entreprise ainsi que de ses collaborateurs. Cela étant dit, ce n'est pas suffisant au regard des cadres de référence internationaux et je suis admirateur du travail réalisé pour identifier les enjeux pertinents et prioritaires à travers la matrice de matérialité. Gecina a également su prendre le recul nécessaire pour mettre en avant les défis qu'il reste à relever par l'entreprise et proposer un plan d'actions précis et mesurable.

La manière dont vous posez cette question révèle d'ailleurs une humilité qui renforce la crédibilité de votre démarche.

Quels pourront être, selon vous, les prochaines étapes et/ou axes d'amélioration dans l'affirmation de notre engagement ?

Il serait prétentieux de ma part de vous indiquer les prochaines étapes de votre démarche. Je citerai John Ruggie, auteur des principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits humains : « Comment allez de l'avant ? Ma réponse est simple : de la même façon que nous sommes arrivés jusque-là : étape par étape »

Comme vous l'avez fait, c'est par une approche pragmatique que l'on peut identifier ses axes d'amélioration et de progression.

Ainsi, à Gecina de boucler le cercle vertueux dont les contours sont dessinés dans ce rapport. Vous avez analysé l'existant, identifié les enjeux clés, fixé des axes d'amélioration. Retrouvons nous dans quelques années pour évaluer concrètement les avancées, analyser les réussites, les échecs et définir de nouveaux défis.

En tant que Président du Club GC Advanced France, pouvez-vous nous présenter le Club : ses activités et le rôle qu'il peut jouer auprès des entreprises ?

Le Club GC Advanced répond à une demande des entreprises d'informations, d'échange, d'apprentissage et d'émulation collective autour des enjeux du développement durable. Créé initialement pour permettre aux entreprises de mieux appréhender les principes et critères du Global Compact qui constituent le cadre de référence le plus universel en matière de responsabilité sociétale des entreprises, le Club GC Advanced a clairement dépassé cet objectif.

Son succès repose sur trois éléments. Tout d'abord sur un dialogue libre, hors des cadres institutionnels, pour échanger sans langue de bois sur ces pratiques afin de les améliorer. Il s'agit également d'une plateforme multi-acteurs, un espace de réflexion intégrant des entreprises de tous secteurs d'activités et de toutes dimensions qui offre une grande richesse aux échanges lors des réunions mensuelles ou dans le cadre de la revue des COP par des pairs. Enfin, le Club GC Advanced est un espace d'action collective où nous construisons des outils (guide de communication, plateforme de vulgarisation des principes et critères, etc.) pour accompagner les entreprises dans la formalisation et la mise en oeuvre de leurs engagements.

Face à la complexité des enjeux de RSE, les entreprises partagent leurs expériences, leurs compréhensions et leurs solutions. Les droits de l'Homme représentent typiquement un sujet non concurrentiel.

Selon vous, quels sont aujourd'hui les enjeux, défis et perspectives pour les entreprises en matière des droits de l'Homme ?

2015 est une étape charnière pour la communauté internationale qui doit concilier objectifs de développement et lutte contre le dérèglement climatique. Dans le cadre de ces négociations, les entreprises sont aujourd'hui reconnues comme des acteurs-contributeurs pour atteindre les défis que se fixe la communauté internationale.

Les droits de l'Homme n'y échappent pas et s'imposent comme un enjeu de gouvernance et de régulation incontournable dans nos économies mondialisées. S'il s'agit d'une thématique récente pour nos organisations, elle est également mouvante car les enjeux peuvent évoluer au fur et à mesure qu'évoluent l'activité, le périmètre et le cadre de fonctionnement de l'entreprise.

Charge à nous qui faisons vivre et grandir la responsabilité de nos entreprises de veiller à pérenniser cette démarche de progrès à travers des actions concrètes et dans le cadre d'un dialogue sain et constructif avec nos parties prenantes, en internes et en externes.

Droits de l'Homme, vous avez dits droits de l'Homme ? Eh bien vous n'avez pas fini d'en entendre parler !



Network France
WE SUPPORT

Le Global Compact des Nations Unies (ou Pacte Mondial) est la plus importante initiative volontaire de développement durable dans le monde. Il regroupe 8000 entreprises à travers le monde. Chaque entreprise doit communiquer annuellement à travers sa Communication sur le Progrès (COP) sur ses bonnes pratiques en matière de RSE et en lien avec 10 grands principes du Global Compact.

Pour obtenir le statut GC Advanced, une COP doit inclure les 21 critères du niveau « Advanced » et faire l'objet d'une évaluation externe. En France, pour répondre à ce prérequis, les entreprises soumettant leur Communication à la même période s'évaluent et se challengent mutuellement lors des sessions de Revue par les Pairs organisées dans le cadre du Club GC Advanced.

Pour en savoir plus visitez le site du Global Compact :
<https://www.unglobalcompact.org>

Eco-système de reporting Gecina

Retrouvez la vision globale de la stratégie, des engagements, des plans d'actions et de la performance de Gecina dans le Rapport annuel intégré et les éléments détaillés dans le Document de référence 2014. Des rapports complémentaires offrent une vision exhaustive de 4 sujets spécifiques : la biodiversité, la contribution socio-économique, les droits de l'Homme et la relation avec les parties prenantes. L'ensemble de ces documents est accessible depuis le site internet du Groupe : www.gecina.fr.



Références et contacts

La rédaction de ce rapport a été réalisée par l'équipe RSE de Gecina avec la contribution de Jean-Hugues Hermant.

Pour toute question, vous pouvez vous adresser à :
Anh Tran, Chef de projet RSE Gecina, puonganhtran@gecina.fr

