

UN GUIDING PRINCIPLES

REPORTING / *FRAMEWORK*

CADRE DE REPORTING
CONFORME AUX PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES
ÉDITION FRANÇAISE

AVANT-PROPOS

Après plusieurs décennies de discorde et de contestation entre les différentes parties prenantes, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies a adopté à l'unanimité en juin 2011 les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme que j'avais rédigé au cours de mon mandat de six ans en tant que Représentant spécial du Secrétariat général.

Je me réjouis des efforts qui ont été déployés par tant d'intervenants au cours des quatre années qui se sont écoulées depuis afin de transposer dans la pratique les Principes directeurs dans le plus grand intérêt des personnes pour lesquelles ces normes ont été écrites : à savoir celles qui sont les plus exposées au risque d'incidence négative du fait des activités des entreprises.

Aujourd'hui, le Cadre de reporting conforme aux Principes directeurs des Nations Unies marque une étape essentielle qui va favoriser un véritable changement.

D'un côté, il s'agit juste d'un cadre qui vise à aider les entreprises à rendre compte de leur performance en matière de droits de l'homme conformément aux Principes directeurs des Nations Unies. Mais il est aussi bien plus que cela.

Ce Cadre de reporting traduit la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme dans le langage de tous les jours en fournissant un ensemble de questions pertinentes et directes auxquelles les entreprises devront trouver des réponses, à la fois en interne et en externe. Il offre aux entreprises un outil efficace pour approfondir les conversations en interne, identifier les lacunes en termes de performance et améliorer les pratiques. Il constitue une base pour entamer des conversations constructives et utiles avec leurs investisseurs, les acteurs de la société civile et les groupes directement concernés par leurs activités.

Le Cadre de reporting offre par ailleurs une opportunité à toutes ces parties prenantes de demander des informations essentielles sur la façon dont les entreprises relèvent les défis auxquels elles sont confrontées en matière de droits de l'homme. Il n'est aujourd'hui plus acceptable de faire abstraction des réalités sur le terrain grâce à quelques anecdotes faciles. Les gouvernements, les bourses et les systèmes de notation du monde entier qui ont tous intérêt à faire progresser le reporting non financier peuvent désormais utiliser ce Cadre afin de définir des attentes claires en matière de communication d'entreprise et de favoriser une plus grande responsabilisation en ce qui concerne les droits de l'homme. Il convient de reconnaître et de récompenser les entreprises qui jouent le jeu.

Ce Cadre de reporting constitue une contribution indispensable à l'effort collectif visant à traduire les Principes directeurs des Nations Unies dans la pratique. De nombreuses sociétés ont commencé à l'utiliser et des investisseurs et membres de la société civile l'ont endossé avant même qu'il ne soit lancé, attestant de sa fonctionnalité et de sa valeur. J'encourage tous les autres à suivre leur exemple.

John Ruggie

*Ancien Représentant spécial du Secrétariat général des Nations Unies pour les entreprises et les droits de l'homme.
Titulaire de la chaire Berthold Beitz spécialisée dans les droits de l'homme et les relations internationales à la Kennedy School of Government de l'Université de Harvard.
Président du conseil d'administration du Shift.*

CONTEXTE

LE CADRE DE REPORTING CONFORME AUX PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES

Le Cadre de reporting conforme aux Principes directeurs des Nations Unies est le premier guide complet expliquant aux entreprises comment rendre compte de leurs démarches en matière de droits de l'homme conformément à leur responsabilité de respecter les droits de l'homme. Cette responsabilité est définie dans les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, la norme internationale qui fait autorité dans ce domaine.

Le Cadre de reporting fournit un ensemble succinct de questions auxquelles toutes les entreprises devraient s'efforcer de répondre afin de savoir et montrer qu'elles s'acquittent dans la pratique de leur responsabilité de respecter les droits de l'homme. Il propose aux entreprises un guide clair et simple sur la façon de répondre à ces questions en apportant des informations utiles et pertinentes sur leurs politiques, leurs processus et leur performance en matière de droits de l'homme.

Le Cadre de reporting a été mis au point par le biais de la Human Rights Reporting and Assurance Frameworks Initiative (RAFI [Cadre de référence en matière de reporting et d'audit]). L'initiative RAFI a été co-développée par Shift et Mazars grâce à un processus consultatif ouvert et international faisant appel à des représentants de plus de 200 entreprises, groupes d'investisseurs, membres de la société civile, gouvernements, auditeurs externes, juristes et autres organisations professionnelles à travers le monde. Des consultations ont été organisées à Addis Abeba, Bangkok, Jakarta, Londres, Manille, Medellin, New York et Yangon.

Le Cadre de reporting conforme aux Principes Directeurs des Nations Unies est le premier des deux cadres d'orientation mis au point grâce au processus RAFI ; le second est un guide d'audit pour les auditeurs externes et internes. Le guide d'audit sortira en 2017 après de nouvelles consultations.

L'équipe de projet de Shift et Mazars souhaite exprimer sa gratitude à toutes les personnes qui ont participé aux consultations organisées à travers le monde et qui ont formulé des commentaires sur les idées, les concepts et les documents ayant abouti à la rédaction du Cadre de reporting conforme aux Principes directeurs des Nations Unies.

PRINCIPES DE REPORTING

Ces principes devraient définir l'approche appliquée par l'entreprise dans la mise en œuvre du Cadre de reporting conforme aux Principes directeurs des Nations Unies.

A

PLACER LE REPORTING SUR LES DROITS DE L'HOMME DANS LE CONTEXTE DE L'ENTREPRISE

En ce qui concerne la communication concernant les droits de l'homme, le lecteur doit comprendre le contexte global des activités de l'entreprise. Parmi les informations pertinentes à fournir, citons le modèle économique de l'entreprise, sa structure organisationnelle, sa gouvernance, sa stratégie et ses opérations. Si la communication sur les droits de l'homme est incorporée au rapport annuel, intégré, de développement durable ou à un autre rapport de l'entreprise, celle-ci fournit peut-être déjà ces informations. Si elle utilise le présent Cadre de reporting pour la rédaction d'un rapport séparé sur les droits de l'homme, elle devra inclure ces informations ou indiquer clairement où elles peuvent être consultées. Les entreprises peuvent se reporter à l'Integrated Reporting Framework ou aux Lignes directrices G4 du GRI pour des conseils sur les informations générales à inclure.

B

ATTEINDRE UN SEUIL D'INFORMATION MINIMUM

Toute entreprise prétendant utiliser ce Cadre doit *au moins* :

- Fournir une réponse approfondie aux deux questions générales de la Partie A ;
- Respecter les quatre obligations d'informations de la Partie B ;
- Fournir une réponse approfondie aux six questions générales de la Partie C.

Ce seuil est conçu pour pouvoir être atteint par toute entreprise qui a commencé à tenir compte des droits de l'homme dans le cadre de ses activités. Les entreprises déclarantes devront ensuite s'efforcer de répondre aux questions subsidiaires et d'améliorer progressivement la qualité de leurs réponses à toutes les questions.

C

FAIRE LA PREUVE D'AMELIORATIONS CONSTANTES

La mise en œuvre des politiques et processus nécessaires pour s'acquitter de la responsabilité de respecter les droits de l'homme demande du temps. Par ailleurs, les risques liés aux droits de l'homme évoluent à mesure que les activités, le contexte opérationnel et les relations commerciales d'une entreprise changent. La mise en pratique des Principes directeurs est donc un processus continu qui exige des améliorations constantes. Il ne s'agit pas d'un processus limité dans le temps qui peut, à un moment donné, être considéré comme terminé.

Le Cadre de reporting permet aux entreprises de commencer à fournir des informations, quelle que soit leur taille et leur stade d'avancement dans la mise en œuvre des Principes directeurs, et de suivre leurs progrès dans le temps. En utilisant ce Cadre, les entreprises doivent s'efforcer de montrer les progrès qu'elles ont réalisés dans la mise en œuvre des Principes directeurs et la façon dont elles prévoient de continuer à améliorer leur performance dans ce domaine.

D

PLACER L'ACCENT SUR LE RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

Le Cadre de reporting se concentre sur le respect des droits de l'homme : le critère fondamental est que toutes les entreprises « *devraient éviter de porter atteinte aux droits de l'homme d'autrui et remédier aux incidences négatives sur les droits de l'homme dans lesquelles elles ont une part* » (Principe directeur 11 des Nations Unies). Le Cadre n'aborde donc pas les activités d'investissement social ou de philanthropie qui ont pour but d'appuyer ou de promouvoir les droits de l'homme, sauf lorsque ces activités s'inscrivent dans le cadre d'une stratégie délibérée de lutte contre les risques pour les sujets relatifs aux droits de l'homme les plus saillants dans les activités de l'entreprise.

Une entreprise peut choisir de publier des informations sur des initiatives visant à appuyer ou promouvoir les droits de l'homme mais qui n'ont aucun rapport avec la gestion des sujets saillants relatifs aux droits de l'homme ; dans ce cas, elle doit s'assurer que cette démarche n'interfère pas avec les réponses fournies aux questions du Cadre de reporting.

E

GERER LES INCIDENCES LES PLUS GRAVES SUR LES DROITS DE L'HOMME

Les rapports des entreprises sur les droits de l'homme doivent se focaliser sur les incidences sur les droits de l'homme réelles et potentielles les plus graves associées à leurs activités et à leurs relations commerciales. Le point de départ du rapport doit donc être le risque pesant sur les droits de l'homme et non le risque pesant sur l'entreprise, tout en reconnaissant que les incidences les plus graves sur les droits de l'homme sont fortement corrélées aux risques pour l'entreprise.

F

FOURNIR DES EXEMPLES EQUILIBRES DE REGIONS PERTINENTES

Dans la mesure du possible, les entreprises devraient baser leurs réponses aux questions du Cadre de reporting sur des informations spécifiques et fournir des exemples de la façon dont les incidences sur les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme sont survenues et ont été évitées, atténuées ou éliminées pendant la période de reporting. Lorsque cette démarche nécessite de sélectionner des exemples dans différents contextes opérationnels, les entreprises devraient choisir en priorité les contextes dans lesquels les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme sont les plus importants. Pris ensemble, ces exemples devraient être équilibrés et globalement représentatifs de la performance de l'entreprise; si ce n'est pas le cas, l'entreprise devrait expliquer pourquoi.

G

EXPLIQUER TOUTE OMISSION D'INFORMATIONS IMPORTANTES

Dans certaines circonstances exceptionnelles, une entreprise peut ne pas être en mesure de divulguer certaines informations qui sont nécessaires pour respecter le seuil minimum de reporting défini dans ce Cadre ou pour répondre avec précision à une question subsidiaire à laquelle l'entreprise a choisi de répondre. Dans ces cas, l'entreprise devra indiquer la nature des informations omises et expliquer les raisons de cette omission : par exemple un risque pesant sur les droits de l'homme des parties prenantes, des interdictions légales, des prescriptions légitimes en matière de confidentialité, ou l'absence d'informations fiables. Lorsque l'entreprise ne peut pas divulguer d'informations sous une forme spécifique ou explicite, elle devra, si possible, les fournir sous une forme agrégée ou anonyme afin d'éviter d'importantes lacunes dans sa divulgation d'informations.

CADRE DE REPORTING

CONFORME AUX PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES

PARTIE A : GOUVERNANCE DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

ENGAGEMENT POLITIQUE

A1

Quelles sont les déclarations publiques de l'entreprise concernant son engagement à respecter les droits de l'homme ?

- A1.1** Comment l'engagement public a-t-il été développé ?
- A1.2** Quels sont les droits de l'homme évoqués dans l'engagement public ?
- A1.3** Comment l'engagement public est-il diffusé ?

INTEGRATION DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

A2

Comment l'entreprise démontre-t-elle l'importance qu'elle accorde à la mise en œuvre de son engagement en matière de droits de l'homme ?

- A2.1** Comment les responsabilités quotidiennes liées à la performance en matière de droits de l'homme sont-elles organisées au sein de l'entreprise et pourquoi ?
- A2.2** Quels types de questions relatives aux droits de l'homme sont débattues par les membres de la direction et par le Conseil d'administration et pourquoi ?
- A2.3** Comment les employés et les travailleurs contractuels sont-ils sensibilisés à la façon dont le respect des droits de l'homme devrait guider leurs décisions et leurs actions ?
- A2.4** Comment l'entreprise indique-t-elle clairement dans ses relations commerciales l'importance qu'elle accorde au respect des droits de l'homme ?
- A2.5** Quels enseignements l'entreprise a-t-elle tirés pendant la période de reporting sur la façon de garantir le respect des droits de l'homme et quels changements en ont résulté ?

PARTIE B : DEFINIR L'AXE DE REPORTING

B1

Déclaration des sujets saillants : l'entreprise doit indiquer les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme pour ses activités et ses relations commerciales pendant la période de reporting.

B2

Détermination des sujets saillants : l'entreprise doit décrire comment les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme ont été déterminés, y compris toute contribution des parties prenantes.

B3

Choix des principales zones géographiques : si le reporting des sujets saillants relatifs aux droits de l'homme se focalise sur certaines régions, l'entreprise doit expliquer ce choix.

B4

Autres incidences graves : l'entreprise doit identifier toute incidence grave sur les droits de l'homme survenue ou encore en cours de traitement pendant la période de reporting qui ne concerne pas les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme et expliquer comment elle a été gérée.

PARTIE C : GESTION DES SUJETS SAILLANTS RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME

POLITIQUES SPÉCIFIQUES

C1

L'entreprise a-t-elle mis en place des politiques spécifiques pour gérer les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme et, si oui, lesquelles ?

- C1.1** Comment l'entreprise communique-t-elle la pertinence et l'importance de ces politiques à ceux qui doivent les mettre en œuvre ?

ENGAGEMENT AVEC LES PARTIES PRENANTES

C2

Quelle est l'approche de l'entreprise en matière d'engagement vis-à-vis de ses parties prenantes au titre de chacun des sujets saillants relatifs aux droits de l'homme ?

- C2.1** Comment l'entreprise identifie-t-elle les parties prenantes avec lesquelles elle collabore pour chacun des sujets saillants et quel est le calendrier et la nature de cette collaboration ?
- C2.2** Pendant la période de reporting, avec quelles parties prenantes l'entreprise a-t-elle collaboré sur chacun des sujets saillants et pourquoi ?
- C2.3** Pendant la période de reporting, comment les opinions des parties prenantes ont-elles influencé la compréhension de chaque sujet saillant par l'entreprise et/ou sa façon de les gérer ?

EVALUATION DES INCIDENCES

C3

Comment l'entreprise identifie-t-elle les éventuels changements dans la nature de chacun des sujets saillants relatifs aux droits de l'homme ?

- C3.1** Pendant la période de reporting, l'entreprise a-t-elle identifié des tendances ou des schémas caractérisant les incidences associées à un sujet saillant et, si oui, lesquels ?
- C3.2** Pendant la période de reporting, l'entreprise a-t-elle identifié des incidences graves associées à un sujet saillant et, si oui, lesquelles ?

INTÉGRATION DES RÉSULTATS ET RÉPONSES

C4

Comment l'entreprise intègre-t-elle ses conclusions sur chacun des sujets saillants relatifs aux droits de l'homme à ses processus de prise de décision et à ses actions ?

- C4.1** Quelle est la participation des échelons de l'entreprise dont les décisions et les actions peuvent affecter la gestion des sujets saillants dans l'identification et la mise en œuvre de solutions ?
- C4.2** Lorsqu'il existe des conflits entre la prévention ou l'atténuation des incidences sur un sujet saillant et les autres objectifs de l'entreprise, comment sont-ils gérés ?
- C4.3** Pendant la période de reporting, quelle mesure l'entreprise a-t-elle appliquée pour prévenir ou atténuer les incidences potentielles associées à chacun des sujets saillants ?

SUIVI DE LA PERFORMANCE

C5

Comment l'entreprise sait-elle si ses efforts pour gérer chacun des sujets saillants relatifs aux droits de l'homme ont été efficaces en pratique ?

- C5.1** Quels exemples spécifiques tirés de la période de reporting illustrent l'efficacité de la gestion des sujets saillants ?

RÉPARATION

C6

Comment l'entreprise permet-elle une réparation effective en cas de préjudice subi par autrui en raison de ses actions ou de ses décisions au titre des sujets saillants relatifs aux droits de l'homme ?

- C6.1** Par quels moyens l'entreprise peut-elle recevoir des plaintes ou des réclamations liées à chacun des sujets saillants ?
- C6.2** Comment l'entreprise s'assure-t-elle que les gens se sentent capables et autorisés à formuler une plainte ou une réclamation ?
- C6.3** Comment l'entreprise gère-t-elle les plaintes et évalue-t-elle l'efficacité des résolutions ?
- C6.4** Pendant la période de reporting, quelles tendances et schémas ont caractérisé les plaintes ou les réclamations et leurs résolutions au titre de chacun des sujets saillants, et quels enseignements l'entreprise en a-t-elle tiré ?
- C6.5** Pendant la période de reporting, l'entreprise a-t-elle proposé ou facilité une réparation à des incidences réelles sur un sujet saillant et, si oui, peut-elle fournir des exemples représentatifs ?

UN GUIDING PRINCIPLES

REPORTING FRAMEWORK

une initiative de :

Shift



Shift est le principal centre d'expertise spécialisé sur les Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. L'équipe mondiale de Shift facilite le dialogue, renforce les capacités et développe de nouvelles approches avec les entreprises, les gouvernements, la société civile et les institutions internationales pour parvenir à un monde dans lequel les entreprises agissent dans le respect du bien-être et de la dignité de chacun. Shift est une organisation non-lucrative au service de cette mission.

Shift a été créé suite à l'adoption unanime en 2011 des Principes Directeurs par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, qui a marqué avec succès la fin du mandat du représentant spécial du Secrétaire Général pour les entreprises et les droits de l'homme, le Professeur John Ruggie. Les fondateurs de Shift appartenaient à l'équipe des principaux conseillers du Professeur Ruggie qui ont aidé à développer les Principes Directeurs. Le Professeur Ruggie préside aujourd'hui le conseil d'administration de Shift.

Mazars est une organisation internationale, intégrée et indépendante spécialisée dans les métiers de l'audit, la comptabilité, le conseil et la fiscalité.

Partenaire privilégié du monde économique et financier, nous sommes également fiers et heureux de contribuer à générer un impact positif, responsable et durable sur la société.

Notre engagement international s'appelle Business. For Good™. Nous encourageons les dirigeants d'entreprises et les entrepreneurs à penser et agir sur le long terme afin d'améliorer la performance de leur organisation et d'atteindre des bénéfices de manière responsable pour l'intérêt de leur entreprise, de leurs parties prenantes et de la société. Cette initiative reflète non seulement nos valeurs mais propose également une approche et des solutions innovantes en matière de développement durable, culture et gouvernance d'entreprise, ainsi que de risques liés à la corruption, la sécurité digitale, ou le non-respect des droits de l'homme.

www.UNGPreporting.org

Ce document a été traduit en français par l'association entreprises pour les droits de l'homme (www.e-dh.org), initiative d'entreprises internationales qui vise à renforcer la compréhension et la prise en compte des enjeux relatifs aux droits de l'homme dans les activités des entreprises, avec la contribution de Jacqueline Escolivet (traductrice) et de la société Ar'image (agence de communication).



Ce document est le produit d'une collaboration entre Shift (www.shiftproject.org) et Mazars (www.mazars.com). Il est publié sous une licence Creative Commons Attribution-No Derivatives Works Version 4.0 United States License, <https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>. Vous êtes autorisé à copier et redistribuer ce document par tout moyen et sous tout format à quelque fin que ce soit, même commerciale, sous réserve de citer Shift et Mazars comme source du document et de ne pas en modifier le contenu.

© 2015 Shift Project Ltd.