

UN GUIDING PRINCIPLES

REPORTING / FRAMEWORK

CADRE DE REPORTING

CONFORME AUX PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES

Avec guide de mise en oeuvre

ÉDITION FRANÇAISE

REMERCIEMENTS

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 en 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 de certification sortira en 2017 après de nouvelles consultations.

La *Human Rights Reporting and Assurance Frameworks Initiative* a été dirigée par Caroline Rees, Présidente de Shift, et Richard Karmel, Associé chez Mazars UK. L'équipe de projet comprenait également Anna Triponel, Beth Holzman, John Sherman et Rachel Davis de Shift, et Howard Dorman, Anthony Carey, Bill Mellon et Bridget Day de Mazars. La *Reporting and Assurance Frameworks Initiative* a été supervisée par un groupe de personnalités éminentes dont la composition peut être consultée sur le site UNGPreporing.org.

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.



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.

SOMMAIRE

PARTIE I :

CADRE DE REPORTING CONFORME AUX PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES ET PRINCIPES DE REPORTING	5
---	---

PARTIE II :

VUE D'ENSEMBLE	11
1. Introduction	12
2. Justification	13
3. Objectifs	14
4. Entreprises et droits de l'homme	15
5. Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme	17
6. Le cadre de reporting conforme aux Principes directeurs des Nations Unies	19
7. Sujets saillants relatifs aux droits de l'homme	22
8. Principes de reporting	25

PARTIE III :

GUIDE DE MISE EN ŒUVRE..... 26

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

Engagement politique 28

Intégration du respect des droits de l'homme 35

PARTIE B : DÉFINIR L'AXE DE REPORTING

Déclaration des sujets saillants..... 48

Détermination des sujets saillants51

Choix des principales zones géographiques 52

Autres incidences graves..... 53

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

Politiques spécifiques..... 56

Engagement avec les parties prenantes..... 59

Evaluation des incidences 66

Intégration des résultats et réponses 72

Suivi de la performance81

Réparation 86

PARTIE IV : ANNEXE

A. La relation entre les entreprises et les droits de l'homme 101

B. Glossaire..... 109

C. Index des réponses 112

D. Noms des rapports et autres initiatives cités en référence 113

PARTIE I :

CADRE DE REPORTING CONFORME AUX
PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES
ET PRINCIPES DE REPORTING

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.

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'AMÉLIORATIONS 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

GÉRER 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 ÉQUILIBRÉS DE RÉGIONS 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 ?

INTÉGRATION 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 : DÉFINIR 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 ?

ÉVALUATION 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 ?

PARTIE II :

VUE D'ENSEMBLE

1

INTRODUCTION

Dans un monde toujours plus transparent, les entreprises sont soumises à une pression de plus en plus forte pour montrer qu'elles respectent les droits de l'homme dans toutes leurs opérations et leurs chaînes de valeur. Elles doivent donc faire la preuve qu'elles ne menacent pas la dignité fondamentale et le bien-être d'autrui dans le cadre de leurs activités légitimes et qu'elles créent des emplois, de la richesse et de la croissance qui bénéficient à l'ensemble des sociétés.

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 précis de questions auxquelles toutes les entreprises devraient s'efforcer de répondre afin de savoir et montrer qu'elles s'acquittent en 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.

Les réponses des entreprises aux questions figurant dans le Cadre de reporting devraient idéalement être incorporées à un rapport annuel plus global, ou au rapport intégré le cas échéant. Elles peuvent également figurer dans un rapport sur le développement durable ou la responsabilité d'entreprise, ou être utilisées comme données de base pour la rédaction d'un rapport indépendant sur les droits de l'homme.

SUJETS SAILLANTS

RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME

Le Cadre de reporting conforme aux Principes directeurs des Nations Unies se focalise sur la communication des entreprises concernant les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme dans leurs activités. Il s'agit des droits de l'homme qui risquent de subir les plus graves incidences négatives du fait des activités et des relations commerciales de l'entreprise. Cette priorité accordée aux risques pour les droits de l'homme est une caractéristique essentielle de la responsabilité d'entreprise. Il est par ailleurs de plus en plus évident que les risques pour les droits de l'homme conduisent souvent à des risques pour l'entreprise. Cette corrélation est particulièrement marquée lorsque les incidences sur les droits de l'homme sont les plus graves.

2

JUSTIFICATION

Il existe une demande croissante pour des rapports formels de la part des entreprises sur leur performance en matière de droits de l'homme. Ce phénomène a plusieurs sources :

- ✓ **Les autorités de réglementation** demandent aux entreprises (grandes, cotées, publiques ou autres) de communiquer leur performance en matière de droits de l'homme dans leurs rapports annuels ou de développement durable ;
- ✓ **Les investisseurs** exigent une plus grande transparence sur la performance des entreprises dans ce domaine, ce qui reflète l'engouement pour les stratégies d'investissement socialement responsable et la réalisation que les entreprises qui présentent un risque pour les droits de l'homme mettent en jeu leur propre réussite ;
- ✓ **Les bourses** cherchent des informations sur la performance des entreprises en matière de développement durable, y compris en ce qui concerne les droits de l'homme ;
- ✓ **Les agences gouvernementales** veulent s'assurer que les entreprises ont identifié et géré les risques pour les droits de l'homme avant de leur accorder des crédits à l'exportation ou des contrats d'approvisionnement ;
- ✓ **Les institutions financières internationales** ont des exigences comparables pour les entreprises en quête de financements ;
- ✓ **Les clients professionnels et particuliers** veulent vérifier que les entreprises qui leur fournissent des biens et des services ne les exposent pas à des risques associés aux droits de l'homme ;
- ✓ **Les consommateurs** basent de plus en plus leurs décisions d'achat sur les informations concernant la façon dont les entreprises gèrent leur incidence sur les droits de l'homme ;
- ✓ **Les employés actuels et potentiels** cherchent à savoir si leurs employeurs respectent leurs valeurs et appliquent une conduite professionnelle dont ils peuvent être fiers ;
- ✓ **Les autres parties prenantes des entreprises**, y compris les communautés touchées et les travailleurs, ainsi que les syndicats et les ONG, attendent une meilleure communication de la part des entreprises avant de leur accorder ce que l'on appelle « l'autorisation sociale d'exploitation ». Sans cette autorisation, les entreprises encourent un sérieux risque de réputation, peuvent perdre des opportunités d'affaires, subir des perturbations opérationnelles et même être exposées à des litiges.

Le Cadre de reporting conforme aux Principes directeurs des Nations Unies permet aux entreprises de répondre aux exigences et aux attentes croissantes pour une meilleure communication en matière de droits de l'homme.

Le Cadre de reporting conforme aux Principes directeurs des Nations Unies permet aux entreprises de répondre aux exigences et aux attentes croissantes pour une meilleure communication en matière de droits de l'homme. Il peut également aider les entreprises à tenir leur propre engagement d'amélioration continue de leur performance.

3

OBJECTIFS

Le Cadre de reporting conforme aux Principes directeurs des Nations Unies clarifie pour la première fois la façon dont les entreprises peuvent communiquer de manière pertinente et cohérente leurs progrès dans les moyens qu'elles mettent en œuvre pour s'acquitter de leur responsabilité de respecter les droits de l'homme. Le Cadre de reporting a trois objectifs :

- A. **Apporter des conseils aux entreprises sur la meilleure façon de communiquer des informations sur leurs politiques, leurs processus et leur performance dans le domaine des droits de l'homme.** *Le Cadre encourage les entreprises à communiquer des informations pertinentes pour leurs actionnaires et leurs autres parties prenantes et qui peuvent favoriser un meilleur dialogue avec ces acteurs.*
- B. **S'assurer que le Cadre est applicable par les entreprises.** *Le Cadre reconnaît l'existence de contraintes sur les ressources des entreprises et la nécessité pour elles de pouvoir appliquer le Cadre dans le contexte de leurs rapports annuels, intégrés et de développement durable et en tenant compte des prescriptions légitimes relatives au droit et à la confidentialité.*

- C. **Aider les entreprises à améliorer leurs systèmes de gestion.** *Le Cadre est conçu pour aider les entreprises à encourager des discussions, des décisions et des actions internes qui favorisent directement une gestion plus efficace des risques et des incidences sur les droits de l'homme.*

Le Cadre de reporting conforme aux Principes directeurs des Nations Unies constitue également un outil précieux pour les auditeurs internes des entreprises, les investisseurs, les membres de la société civile et les consommateurs, ainsi que pour toute personne pouvant être impactée par les activités et les relations commerciales des entreprises. Il fournit un ensemble de questions pratiques et d'exigences d'information grâce auxquelles ces acteurs peuvent avoir un échange approfondi et pertinent avec une entreprise sur la façon dont elle s'acquitte de sa responsabilité de respecter les droits de l'homme. Les rapports d'entreprises fondés sur le Cadre de reporting devraient fournir une base solide pour approfondir et recentrer ces échanges, apportant un éclairage sur la culture, la stratégie et l'approche des principales relations avec les parties prenantes appliquées par l'entreprise.

RELATION

AVEC LES AUTRES GRANDES INITIATIVES DE REPORTING

Pour les entreprises appliquant un cadre de reporting couvrant différents aspects de la performance non financière, comme les Lignes directrices G4 de la Global Reporting Initiative ou l'Integrated Reporting Framework, le Cadre de reporting conforme aux Principes directeurs des Nations Unies constitue un complément important. Il permet aux entreprises de s'assurer que leur reporting en matière de droits de l'homme est complet, pertinent et conforme aux normes internationales sur le respect des droits de l'homme par les entreprises. En outre, les informations spécifiques exigées par les Lignes directrices G4 ainsi que par différentes initiatives sectorielles ou thématiques relatives aux entreprises et aux droits de l'homme peuvent être utilisées pour étayer les réponses des entreprises aux questions du présent Cadre. Les relations croisées avec d'autres initiatives clés sont définies dans les directives qui accompagnent le Cadre de reporting pour aider les entreprises à rédiger des rapports sur les droits de l'homme qui couvrent de manière cohérente ses différentes exigences et choix de reporting.

4

ENTREPRISES ET DROITS DE L'HOMME

A. QU'EST-CE QUE

LES DROITS DE L'HOMME ?¹

L'idée des droits de l'homme est aussi simple que forte : à savoir que toute personne a le droit d'être traitée avec dignité. Les droits de l'homme sont inhérents à tous les êtres humains, quels que soient leur nationalité, lieu de résidence, sexe, origine nationale ou ethnique, couleur, religion, langue, ou toute autre situation. Tout individu a le droit de jouir des droits de l'homme sans discrimination. Ces droits sont tous reliés, interdépendants et indivisibles.

Les droits de l'homme sont souvent exprimés et garantis par le droit, sous la forme de traités, de droit international coutumier, de principes généraux et autres sources de droit international. Le droit international relatif aux droits de l'homme établit des obligations envers les Etats, afin qu'ils agissent dans un sens ou qu'ils évitent certains actes, pour défendre et protéger les droits de l'homme et les libertés fondamentales des individus et des groupes.

La Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948, qui a été rédigée par des représentants issus de diverses nations afin d'empêcher la répétition des atrocités de la seconde guerre mondiale, est la pierre angulaire du droit moderne relatif aux droits de l'homme. En 1993, à Vienne, au cours de la Conférence mondiale sur les droits de l'homme, les 171 pays participants ont tous réaffirmé leur engagement envers les aspirations exprimées par la Déclaration universelle.

La Déclaration universelle trouve sa codification dans le droit international à travers le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, tous deux de 1966. Chacun des pactes a été ratifié par plus de 150 Etats. Pris ensemble, ces trois documents sont connus sous l'appellation de Charte internationale des droits de l'homme.

Dans le domaine des droits de l'homme pour les travailleurs, la Déclaration de l'Organisation internationale du

travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail engage tous les Etats membres en vertu de quatre catégories de principes et de droits : la liberté d'association et le droit de négociation collective ; l'élimination du travail obligatoire ; l'abolition du travail des enfants ; et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Ceux-ci sont assurés par les huit conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Pris ensemble, ces documents constituent le point de référence minimum pour ce que les Principes directeurs appellent « les droits de l'homme internationalement reconnus ». Voir l'Annexe A pour une liste complète des droits de l'homme contenus dans la Charte internationale des droits de l'homme et les conventions fondamentales de l'OIT.

B. EN QUOI LES DROITS DE L'HOMME CONCERNENT-ILS LES ENTREPRISES ?

Les traités internationaux relatifs aux droits de l'homme n'imposent pas d'obligations juridiques directes aux entreprises commerciales. Il relève du devoir des Etats de transposer leurs obligations au titre du droit international relatif aux droits de l'homme dans la législation nationale et de s'assurer de leur application. En effet, les lois de tous les Etats prévoient différentes mesures de protection contre la violation des droits de l'homme par les entreprises, y compris les lois sur le travail, les lois anti-discrimination, les lois sur la santé et la sécurité, les lois sur l'environnement et autres.

Parallèlement, les lois nationales peuvent ne pas aborder tous les droits de l'homme internationalement reconnus, elles peuvent être faibles, ne pas s'appliquer à tous ou ne pas être mises en pratique par les gouvernements et les tribunaux. Les Principes directeurs stipulent clairement que lorsque les lois et règlements nationaux offrent un niveau de protection en matière de droits de l'homme inférieur aux normes des droits de l'homme internationalement reconnus, les entreprises doivent agir selon la norme supérieure ; et lorsque les lois et

¹ Les sections A et B s'appuient sur le document « la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme : un guide interprétatif », produit par le bureau du Haut Commissaire aux droits de l'homme des Nations Unies.

règlements nationaux entrent en conflit avec ces normes, les entreprises doivent chercher à honorer les principes de ces normes dans les limites de la législation nationale.

Les droits de l'homme internationalement reconnus s'appliquent donc aux entreprises au-delà du simple respect de la loi. Les actions des entreprises commerciales peuvent influencer sur la jouissance des droits de l'homme, de façon positive ou négative. En effet, l'expérience montre que les entreprises peuvent porter atteinte aux droits de l'homme et le font effectivement là où elles n'accordent pas suffisamment d'attention à ce risque.

Les entreprises peuvent influencer sur les droits de l'homme de leurs employés et des travailleurs contractuels, de leurs clients, des travailleurs de leurs fournisseurs, des communautés qui gravitent autour de leurs activités et des utilisateurs finaux de leurs produits ou services. Elles peuvent avoir une incidence directe ou indirecte sur presque tout l'univers des droits de l'homme internationalement reconnus. Des exemples sont fournis à l'Annexe A.

En pratique, certains droits seront plus pertinents que d'autres, dans certains secteurs et circonstances, et les sociétés devront y accorder une attention particulière. Mais rien, en principe, n'empêche une entreprise d'avoir une incidence négative sur tout droit de l'homme internationalement reconnu ou d'y contribuer.

Les Principes directeurs stipulent donc clairement ce qui suit :

- La Charte internationale des droits de l'homme et les conventions fondamentales de l'OIT constituent le principal point de référence pour aider les entreprises à comprendre ce que représentent les droits de l'homme ; comment leurs activités et leurs relations commerciales peuvent les affecter ; et comment garantir qu'elles préviennent ou atténuent le risque d'incidences négatives.
- En fonction de leurs activités, certaines entreprises devront tenir compte de normes supplémentaires en matière de droits de l'homme afin de s'assurer qu'elles respectent les droits des personnes pouvant être désavantagées, marginalisées ou exclues de la société et qui sont, par conséquent, particulièrement vulnérables aux incidences sur leurs droits de l'homme, comme les enfants, les femmes, les peuples autochtones, les peuples appartenant à des minorités ethniques ou autres ou les personnes handicapées.

C. QUELS SONT LES AVANTAGES POUR LES ENTREPRISES QUI RESPECTENT LES DROITS DE L'HOMME ?

Parmi les avantages et les opportunités dont bénéficient les entreprises reconnues comme respectant les droits de l'homme, citons :

- ✓ **Une meilleure gestion des risques** et une moindre probabilité de perturbations des activités, de campagnes et de critiques publiques, de litiges, d'atteintes à la réputation et de problèmes de recrutement et de rétention du personnel ;
- ✓ **Un meilleur accès aux opportunités commerciales** avec les gouvernements, les organismes de financement, les entreprises clientes et les acheteurs qui prennent progressivement conscience que travailler avec une société qui gère efficacement les risques pour les droits de l'homme entraîne une réduction des risques pour eux-mêmes ;
- ✓ **Une reconnaissance positive**, notamment de la part d'investisseurs socialement responsables et d'organisations de la société civile, de l'amélioration de la performance de l'entreprise en matière de droits de l'homme et de ses efforts pour relever les défis ;
- ✓ **Une meilleure relation** avec les travailleurs, les communautés et les autres acteurs de la société se traduisant par une plus grande confiance et une solide autorisation sociale d'exploitation ;
- ✓ Une meilleure capacité à **préserver sa réputation** en cas d'incidence négative grâce à la meilleure compréhension du public des efforts de l'entreprise pour éviter ces incidents ;
- ✓ Une meilleure **capacité à recruter la prochaine génération de jeunes leaders** qui sont de plus en plus préoccupés par la performance des entreprises dans ce domaine ;
- ✓ Un **avantage comparatif**, car un nombre croissant de bourses et d'institutions financières publiques et privées examinent la performance non financière des entreprises, y compris en matière de droits de l'homme.

Le Cadre de reporting conforme aux Principes directeurs des Nations Unies offre aux entreprises un outil efficace pour approfondir les discussions internes, identifier les lacunes en termes de performance et améliorer les pratiques.

5 LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES RELATIFS AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS DE L'HOMME

Les Principes directeurs ont été adoptés à l'unanimité par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies en juin 2011 avec le soutien de gouvernements de toutes les régions du monde.

A. LES TROIS PILIERS DES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES

L'une des principales contributions généralement reconnues des Principes directeurs a été d'énoncer clairement les obligations des Etats et les responsabilités des entreprises afin de s'assurer que ces dernières opèrent dans le respect des droits de l'homme.

Les Principes directeurs se basent sur trois piliers :

- **L'obligation de l'Etat de protéger les droits de l'homme** contre les atteintes par des tiers, y compris des entreprises, par le biais de politiques, de lois, de règlements et de décisions appropriés ;
- **La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme** en mettant en œuvre une diligence raisonnable afin d'éviter toute atteinte aux droits d'autrui et de gérer toute incidence négative dans laquelle elles sont impliquées ;
- **La nécessité de faciliter l'accès à des voies de recours efficaces**, judiciaires ou non, pour les victimes de violations des droits de l'homme causées par les entreprises.

Depuis leur approbation, les Principes directeurs ont favorisé une convergence des normes relatives aux entreprises et aux droits de l'homme sur la scène internationale, renforçant ainsi leur rôle en tant que norme mondiale faisant autorité dans ces domaines.

B. LA RESPONSABILITE DES ENTREPRISES DE RESPECTER LES DROITS DE L'HOMME

Les incidences sur les droits de l'homme liées aux activités des entreprises et à leurs relations commerciales ne sont généralement pas intentionnelles ou voulues. Au contraire, la plupart des personnes travaillant pour une entreprise espèrent et présumant qu'elles ne portent pas atteinte aux droits de l'homme dans le cadre de leurs activités. Dans la pratique, les entreprises sont souvent impliquées dans des incidences sur les droits de l'homme car les éviter nécessite une grande attention et une action concertée à tous les échelons de l'entreprise et car les politiques et processus visant à les éviter sont souvent faibles ou inexistantes.

La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme, telle qu'elle est énoncée dans le second pilier des Principes directeurs, est une norme de conduite pour les entreprises. Les Principes directeurs indiquent clairement que les entreprises doivent avoir en place :

- Une déclaration de leur engagement politique à respecter les droits de l'homme ;
- Un processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme pour :
 - évaluer leurs incidences réelles et potentielles sur les droits de l'homme ;
 - intégrer les conclusions et prendre des mesures pour prévenir les incidences et en atténuer les effets ;
 - suivre leur performance ;
 - rendre compte de leur performance ;
- Des processus permettant une réparation pour les personnes lésées, en cas d'incidences négatives sur les droits de l'homme que l'entreprise a causé ou auxquelles elle a contribué.

« Les entreprises devraient respecter les droits de l'homme. Cela signifie qu'elles 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. » (Principes directeurs des Nations Unies, principe n° 11)

PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES

DE LA RESPONSABILITÉ DES ENTREPRISES DE RESPECTER LES DROITS DE L'HOMME

➔ **La responsabilité concerne explicitement les risques pour les droits de l'homme pouvant résulter des activités et des relations commerciales des entreprises.** Il est de plus en plus évident que les risques pour les droits de l'homme sont souvent synonymes de risques pour l'entreprise, entraînant par exemple des perturbations opérationnelles, réduisant la productivité et compliquant l'acquisition de nouveaux clients. Toutefois, ce sont les risques pour les droits de l'homme qui constituent le point de départ des Principes directeurs et du présent Cadre de reporting.

➔ **Pour identifier et gérer efficacement les risques pour les droits de l'homme, il convient de comprendre les perspectives de ceux qui pourraient être touchés.** Il faut pour cela engager le dialogue, lorsque c'est possible, avec les personnes dont les droits de l'homme pourraient être directement touchés ou avec leurs représentants. Lorsque le dialogue direct n'est pas possible, les entreprises peuvent s'informer sur leurs points de vue par le biais de consultations avec d'autres parties prenantes, y compris des experts indépendants dans les domaines concernés, des défenseurs des droits de l'homme et d'autres membres de la société civile, ainsi que grâce aux rapports et aux ressources qu'ils ont développés.

➔ **La responsabilité de respecter les droits de l'homme s'applique à toutes les activités de l'entreprise et à ses relations commerciales.** Les relations commerciales concernent les partenaires commerciaux de l'entreprise, les entités de sa chaîne de valeur (y compris celles au-delà du premier niveau) ainsi que toutes les autres entreprises, gouvernements ou autres entités liés directement à ses opérations, produits ou services. La responsabilité de respecter les droits de l'homme s'étend donc au-delà des incidences que l'entreprise elle-même pourrait causer ou auxquelles elle pourrait contribuer par le biais de ses propres activités et couvre les incidences liées à ses opérations, produits ou services sans contribution directe de la part de l'entreprise. Toutefois, la nature de la responsabilité diffère selon les cas. Pour en savoir plus sur ces distinctions, voir le commentaire sur le Principe directeur des Nations Unies n° 19.

➔ **La responsabilité de respecter les droits de l'homme se distingue des efforts de l'entreprise pour soutenir ou promouvoir les droits de l'homme.** Les projets ou autres initiatives des entreprises visant à soutenir ou promouvoir les droits de l'homme peuvent apporter une contribution significative aux sociétés mais constituent des engagements volontaires. Le critère minimum pour toutes les entreprises, indépendamment de leur taille, de leur secteur et de leur contexte opérationnel, est qu'elles évitent au moins de porter atteinte aux droits de l'homme et qu'elles remédient aux incidences négatives dans lesquelles elles ont une part. Aucun investissement social ni aucune activité philanthropique ne peut exonérer l'entreprise de cette responsabilité.

C. LE CARACTÈRE CONTINU DE LA MISE EN ŒUVRE

Il faut du temps pour mettre en œuvre la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme. Par ailleurs, pour de nombreuses entreprises, la nature des risques pour les droits de l'homme associés à leurs opérations, produits ou services évolue dans le temps en fonction de l'évolution de leur cadre opérationnel, de leurs activités et de leurs relations commerciales. La mise en œuvre est par conséquent un processus continu.

Les étapes définies dans les Principes directeurs permettent aux entreprises de savoir et de montrer qu'elles progressent de manière adéquate dans leurs efforts pour s'acquitter de cette responsabilité. Les attentes à l'égard des entreprises qui doivent aujourd'hui savoir et montrer l'évolution de leur performance en matière de droits de l'homme renforcent la nécessité d'une communication plus étendue et plus efficace dans ce domaine.

6

LE CADRE DE REPORTING CONFORME AUX PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES

A. STRUCTURE DU CADRE DE REPORTING CONFORME AUX PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES

Le Cadre de reporting se divise en trois parties :

La Partie A comporte **deux questions générales**, accompagnées chacune d'une ou plusieurs questions subsidiaires, qui se focalisent sur l'engagement des entreprises et leur gouvernance de la gestion des risques liés aux droits de l'homme.

La Partie B permet à l'entreprise déclarante de **réduire le nombre** de questions relatives aux droits de l'homme sur lesquelles elle va se concentrer pour le reste de son reporting tel que défini à la Partie C.

Il s'agit de donner la priorité aux sujets relatifs aux droits de l'homme les plus saillants au regard des activités et des relations commerciales de l'entreprise.

La Partie C comporte **six questions générales**, accompagnées chacune d'une ou plusieurs questions subsidiaires, qui se focalisent sur la gestion efficace de chacun des sujets saillants relatifs aux droits de l'homme sur lesquels l'entreprise fournit des informations.

Les questions générales des Parties A et C sont axées sur des informations pertinentes globales concernant les efforts de l'entreprise pour s'acquitter de sa responsabilité de respecter les droits de l'homme. Elles sont conçues pour permettre à toutes les entreprises de répondre, même les petites entreprises et celles qui sont à un stade relativement précoce du processus.

Répondre aux huit questions générales et fournir les informations requises au titre de la Partie B constituent l'obligation minimum pour utiliser le Cadre de reporting conforme aux Principes directeurs des Nations Unies.

Les questions subsidiaires portent sur des informations plus détaillées qui permettent d'améliorer la qualité de la réponse de l'entreprise déclarante aux questions générales. Chaque entreprise peut décider à quelles questions elle peut répondre et dans quelle mesure. Avec le temps, les entreprises doivent être en mesure de répondre à ces questions de manière de plus en plus approfondie afin de fournir un reporting global plus complet.

Le schéma suivant établit un parallèle entre les questions générales issues du Cadre de reporting et les principaux éléments de la responsabilité des entreprises de respecter les 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 ?

INTÉGRATION 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 ?
- C1** → L'entreprise a-t-elle mis en place des politiques spécifiques pour gérer les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme, si oui, lesquelles ?

ÉVALUATION DES INCIDENCES

- B1** → Déclaration des sujets saillants
- B2** → Détermination des sujets saillants
- B3** → Choix des principales zones géographiques
- B4** → Autres incidences graves
- C3** → Comment l'entreprise identifie-t-elle les éventuels changements dans la nature de chacun des sujets saillants relatifs aux droits de l'homme ?

INTÉGRATION DES RESULTATS ET REPONSES

- 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 ?

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 dans la pratique ?

COMMUNICATION DE LA PERFORMANCE

Application du Cadre de reporting conforme aux Principes directeurs des Nations Unies.

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 ?

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 ?

B. STRUCTURE DU GUIDE DE MISE EN ŒUVRE DU CADRE DE REPORTING

Le guide de mise en œuvre du présent Cadre de reporting est conçu pour aider les entreprises à utiliser le Cadre.

Pour chaque question générale ou subsidiaire, le guide de mise en œuvre énonce :

- **L'objectif** : une description de l'intention derrière la question afin d'aider l'utilisateur à comprendre l'objectif recherché ;
- **Directives complémentaires** : aides supplémentaires sur la façon de répondre à la question ;
- **Informations pertinentes** : quelques exemples d'informations qu'il pourrait être particulièrement utile d'inclure dans la réponse à la question ;
- **Les Principes directeurs** : citations extraites des parties concernées des Principes directeurs ;
- **Points de référence dans d'autres initiatives** : références aux dispositions pertinentes de cadres de reporting généraux et à des initiatives sectorielles ou thématiques afin que les utilisateurs puissent identifier rapidement les informations déjà fournies à d'autres fins qui pourraient être utiles pour répondre aux questions des Parties A et C du Cadre de reporting conforme aux Principes directeurs des Nations Unies. Elles ne doivent pas être considérées comme un substitut au guide de mise en œuvre qui est la principale source pour répondre aux questions du présent Cadre.

Le guide de mise en œuvre explique également comment fournir les informations exigées à la Partie B du Cadre de reporting et décrit notamment les étapes nécessaires pour identifier les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme pour l'entreprise.

C. ORDRE DES RÉPONSES AUX QUESTIONS DU CADRE DE REPORTING

Afin de proposer un exposé cohérent, une entreprise déclarante pourra vouloir structurer les informations qu'elle fournit dans un ordre différent de celui dans lequel les questions apparaissent dans le Cadre. Cela peut être le cas des entreprises qui intègrent les réponses au sein d'un rapport annuel, de développement durable ou intégré plus général, comme de celles qui produisent un rapport séparé sur les droits de l'homme.

Elles peuvent utiliser l'index des réponses qui figure en Annexe C pour expliquer au lecteur où il pourra trouver les réponses à chaque question du Cadre de reporting.

D. APPLIQUER LE CADRE DE REPORTING À DIFFÉRENTS ÉCHELONS DE L'ENTREPRISE

Les grandes entreprises peuvent appliquer le Cadre de reporting à différents échelons au sein de leur organisation mais elles doivent s'assurer que leurs réponses aux questions de la Partie A du Cadre reflètent le rôle de la plus haute autorité ayant des responsabilités en matière de gouvernance. Par exemple, une multinationale peut demander à ses filiales ou à ses divisions d'utiliser le Cadre de reporting pour préparer leurs propres rapports mais elle devra fournir les réponses aux questions de la Partie A pour le groupe dans son ensemble.

Lorsque des filiales ou divisions sont choisies pour préparer leurs propres rapports sur la base du présent Cadre, les entreprises doivent les sélectionner en fonction des zones géographiques et des domaines d'activités où les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme sont les plus apparents ou qui ont été à l'origine d'incidences négatives sur les droits de l'homme au cours de la période de reporting. Dans les autres cas, elles devront expliquer clairement les raisons de leur choix.

7

SUJETS SAILLANTS RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME

Le principal concept qui définit l'utilisation du Cadre de reporting conforme aux Principes directeurs des Nations Unies est celui de sujets saillants relatifs aux droits de l'homme puisque ce sont ces enjeux sur lesquels les entreprises déclarantes doivent centrer leur reporting.

A.

DÉFINIR LES SUJETS SAILLANTS RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME

Les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme pour une entreprise concernent les droits de l'homme qui présentent le plus grand risque de subir une incidence négative liée à ses activités ou ses relations commerciales.

On accorde donc la priorité aux **droits de l'homme susceptibles de subir les potentielles incidences négatives les plus graves**.

- **Atteintes les plus graves** : définies dans les Principes directeurs comme les incidences les plus graves en termes de :
 - a. leur ampleur : la gravité de l'incidence sur les droits de l'homme ; et/ou
 - b. leur portée : le nombre de personnes touchées ou pouvant être touchées ; et/ou
 - c. leur caractère remédiable : la facilité avec laquelle les personnes touchées peuvent retrouver la jouissance du ou des droits concernés.
- **Incidence potentielle** : désigne les incidences qui peuvent survenir à l'avenir en tenant compte du fait que celles-ci sont souvent, mais pas systématiquement, des incidences qui ont déjà été constatées par le passé ;
- **Incidence négative** : place l'accent sur la prévention des atteintes aux droits de l'homme plutôt que sur des initiatives indépendantes visant à appuyer ou promouvoir les droits de l'homme ;
- **Atteintes aux droits de l'homme** : place l'accent sur le risque encouru par les personnes plutôt que par l'entreprise.

L'identification systématique des sujets saillants relatifs aux droits de l'homme d'une entreprise est une étape essentielle de la procédure de diligence raisonnable conformément aux Principes directeurs. Elle a donc un double objectif :

- permettre à l'entreprise de comprendre quelles incidences potentielles sur les droits de l'homme elle doit gérer en priorité ;
- fournir les principes de base permettant à l'entreprise d'identifier les droits de l'homme devant faire l'objet d'une communication.

Les directives complémentaires à la Partie B du Cadre de reporting énoncent les mesures de base pour identifier les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme.

B. LA RELATION ENTRE GRAVITÉ ET MATÉRIALITÉ

La plupart des entreprises intègrent leur communication sur les droits de l'homme au sein de leur rapport annuel, de développement durable ou intégré aux côtés d'autres types d'informations.

Elles appliquent en général différentes définitions du concept de matérialité pour déterminer les informations à inclure dans ces rapports.

Les définitions de la matérialité peuvent se baser sur des décisions des actionnaires fondées sur la valorisation, sur les intérêts plus globaux des actionnaires ou sur les perspectives d'un ensemble d'acteurs conjuguées aux évaluations des incidences positives et négatives de l'entreprise sur la société. Certaines pratiques se concentrent en premier lieu sur les risques pour l'entreprise alors que la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme selon les Principes directeurs se focalise spécifiquement sur les risques pour les droits de l'homme.

De nombreuses entreprises estiment que les droits de l'homme ne constituent pas un élément matériel à communiquer, ce qui est souvent dû à une approche ou à des processus erronés, comme par exemple :

- L'hypothèse selon laquelle l'entreprise n'est pas et ne peut pas être impliquée dans des

incidences négatives sur les droits de l'homme, qui se base sur une connaissance limitée des droits de l'homme et de la façon dont ils peuvent être touchés par les activités et les relations commerciales des entreprises ;

- L'hypothèse non vérifiée selon laquelle les incidences sur les droits de l'homme ne constituent pas un risque significatif pour l'entreprise et ne sont par conséquent pas importantes, ignorant les nombreuses façons dont ces incidences peuvent se traduire par des coûts tangibles et intangibles ainsi que par des pertes pour l'entreprise, au moins à moyen et long termes ;
- Une analyse de matérialité qui fait intervenir des parties prenantes externes pour aider l'entreprise à comprendre ses enjeux significatifs mais qui sélectionne ces parties prenantes pour leur savoir-faire dans des domaines que l'entreprise juge déjà comme significatifs, de sorte que leurs appréciations ne font que confirmer les hypothèses de départ de l'entreprise.

Les analyses de matérialité de nombreuses entreprises ne reflètent donc pas correctement les risques pour les droits de l'homme.

En revanche, le processus d'identification des sujets saillants relatifs aux droits de l'homme est un moyen efficace et cohérent qui permet aux entreprises d'identifier les droits de l'homme sur lesquels elles doivent communiquer, conformément à la priorité accordée par les Principes directeurs à la gravité des incidences négatives sur les droits de l'homme.

En se concentrant sur les incidences négatives les plus graves, l'entreprise identifie les risques pour les droits de l'homme qui sont les plus susceptibles d'entraîner un risque pour l'entreprise, que ce soit sous la forme de perturbations opérationnelles ou de retards, d'une perte de productivité et d'opportunités, ou d'une atteinte à sa réputation. Cette convergence des risques peut s'expliquer comme suit :

- Il est généralement reconnu que les entreprises peuvent être impliquées, par le biais de leurs activités et de leurs relations commerciales, dans une large gamme d'incidences sociales et environnementales.

- Les incidences négatives sur les droits de l'homme figurent parmi les incidences sociales et environnementales les plus graves.
- Les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme pour une entreprise se concentrent sur les incidences potentielles les plus graves sur ces droits.
- Les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme correspondent donc généralement aux incidences sociales et environnementales les plus graves.
- Vu leur niveau de gravité, elles sont souvent synonymes de risques pour l'entreprise.

C. INTÉGRER LA GRAVITÉ AU SEIN D'UNE ANALYSE DE MATÉRIALITÉ GLOBALE

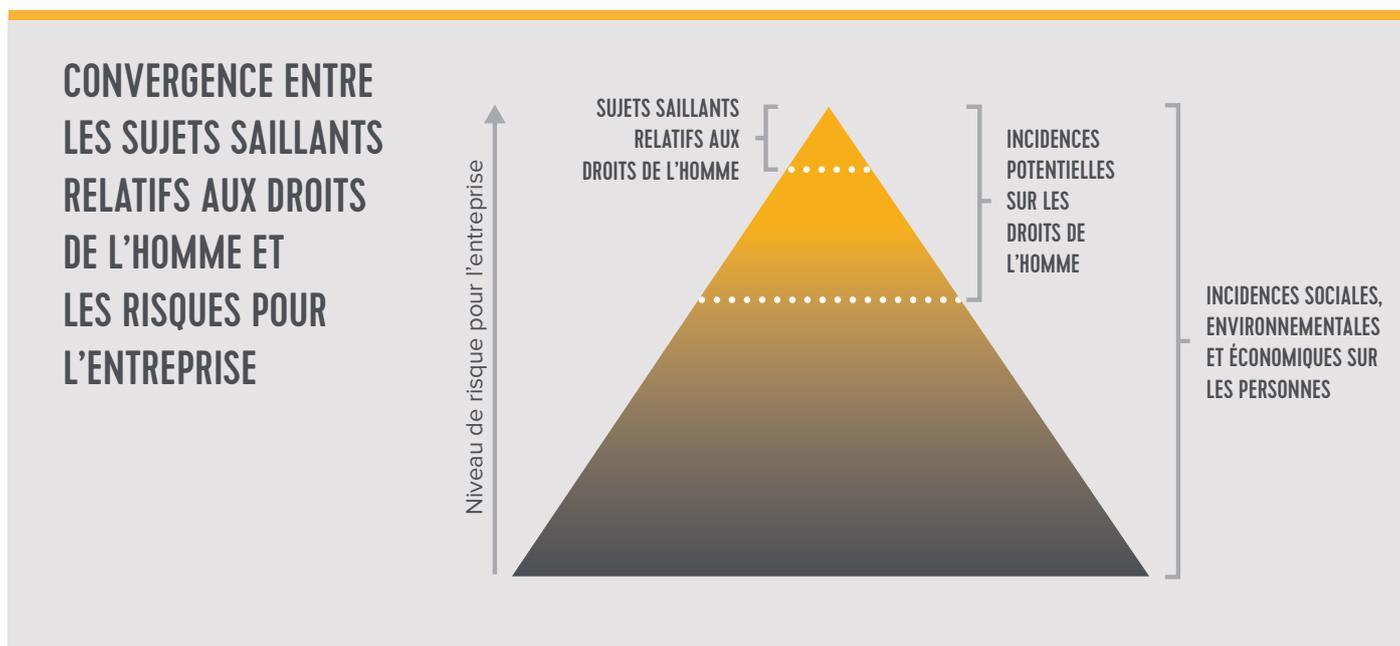
Les entreprises qui intègrent les informations sur les droits de l'homme au sein d'un rapport annuel, de développement durable ou intégré se doivent d'aborder tous les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés et d'inclure au sein de ce document toutes les réponses aux questions du Cadre. Les parties prenantes pourront ainsi voir clairement grâce à un seul rapport comment l'entreprise s'acquitte de sa responsabilité de respecter les droits de l'homme.

Dans le cadre de leur rapport annuel, de développement durable ou intégré, les entreprises peuvent utiliser une analyse de matérialité qui se base sur des données

fournies par des parties prenantes externes. Dans ce cas, elles peuvent profiter de ce processus pour expliquer aux parties prenantes comment elles identifient leurs sujets saillants relatifs aux droits de l'homme, en tenant compte de toutes les éventuelles contributions de ceux pouvant être directement touchés, et les conclusions tirées. Elles peuvent alors demander l'avis un retour d'information de ces parties prenantes sur leurs conclusions et chercher à savoir si certaines considérations essentielles auraient pu être ignorées.

Si une entreprise applique à son rapport annuel, de développement durable ou intégré une définition de la matérialité qui définit des critères plus stricts d'intégration des risques, elle peut de ce fait exclure certains sujets saillants relatifs aux droits de l'homme ou certaines informations concernant la façon dont ces droits sont gérés. Dans ce cas, l'entreprise déclarante doit indiquer clairement où ces informations supplémentaires peuvent être consultées, par exemple dans un rapport séparé ou dans une section de son site internet.

En utilisant l'index des réponses du Cadre de reporting conforme aux Principes directeurs des Nations Unies, les entreprises peuvent indiquer dans un format cohérent et précis où les parties prenantes peuvent trouver les réponses aux questions du Cadre au sein de différentes sources.



8 PRINCIPES DE REPORTING

Il existe plusieurs principes transversaux qui doivent orienter l'utilisation du Cadre de reporting conforme aux Principes directeurs des Nations Unies. Ces principes sont énoncés au début du présent document. Ils sont les suivants :

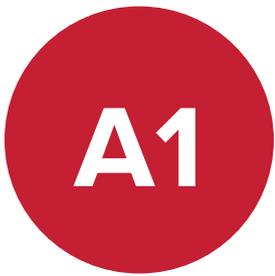
- A** Placer le reporting des droits de l'homme dans le contexte de l'entreprise
- B** Atteindre un seuil d'information minimum
- C** Faire la preuve d'améliorations constantes
- D** Placer l'accent sur le respect des droits de l'homme
- E** Gérer les incidences les plus graves sur les droits de l'homme
- F** Fournir des exemples équilibrés provenant de régions pertinentes
- G** Expliquer toute omission d'informations importantes

Ces principes peuvent s'appliquer parallèlement aux principes de reporting des Lignes directrices G4 du GRI, de l'Integrated Reporting Framework ou de tout autre cadre de reporting applicable en accordant une attention particulière à la relation entre gravité et matérialité.

PARTIE III :
GUIDE
DE MISE EN ŒUVRE

PARTIE A :

GOUVERNANCE DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME



ENGAGEMENT POLITIQUE

QUESTION GÉNÉRALE

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

OBJECTIF

Expliquer comment l'entreprise déclarante comprend sa responsabilité de respecter les droits de l'homme et comment elle articule ses attentes dans ce domaine vis-à-vis de son personnel, de ses partenaires commerciaux et des entreprises ou autres entités directement liées à ses activités, ses produits ou ses services.

DIRECTIVES COMPLÉMENTAIRES

Le terme « engagement politique » fait référence ici à toute déclaration publique de la part d'une entreprise définissant ses responsabilités, ses engagements ou ses attentes en matière de respect des droits de l'homme pour l'ensemble de ses activités et relations commerciales. Pour répondre à cette question, il convient de se concentrer sur :

- a) les engagements publics et non les politiques exclusivement internes ;
- b) les engagements qui concernent le respect des droits de l'homme dans le cadre des activités et des relations commerciales de l'entreprises et non de ses activités philanthropiques ou autres visant à soutenir et promouvoir les droits de l'homme dans leur ensemble.

L'engagement peut prendre la forme d'une seule politique publique en matière de respect des droits de l'homme ou il peut être intégré à un document plus général, comme un code éthique ou des principes de conduite.

Il est également possible d'intégrer différents aspects de l'engagement de l'entreprise à différents documents, comme des politiques anti-discrimination, sur la liberté d'association, sur le respect des droits culturels des communautés ou un code de conduite couvrant les droits du travail chez les fournisseurs. Bien que les engagements énoncés dans différents documents ne couvrent généralement pas l'ensemble des droits de l'homme internationalement reconnus, ils peuvent fournir une base pour répondre à cette question en illustrant la portée actuelle des engagements publics de l'entreprise. Si l'entreprise prévoit d'étendre ces engagements, il est recommandé de le mentionner dans sa réponse à cette question.

INFORMATIONS PERTINENTES

Parmi les informations pertinentes pouvant figurer dans la réponse de l'entreprise, citons :

- ✓ Un résumé ou une reformulation de l'engagement politique public de l'entreprise en matière de droits de l'homme ou un lien internet où cet engagement est décrit ;
- ✓ La forme écrite de cet engagement public (p. ex. une politique des droits de l'homme séparée, une section du code éthique ou du code de conduite de l'entreprise, une déclaration sur le site internet de l'entreprise ou plusieurs documents différents) ;
- ✓ Les droits de l'homme inclus dans l'engagement public en précisant si ce dernier met en avant des droits en particulier (p. ex. l'engagement est-il limité à un ensemble de droits bien définis, couvre-t-il tous les droits de l'homme internationalement reconnus ou couvre-t-il tous les droits de l'homme internationalement reconnus tout en attirant l'attention sur certains droits en particulier ?) ;
- ✓ L'engagement concerne-t-il uniquement les activités de l'entreprise ou couvre-t-il également les attentes de celle-ci vis-à-vis d'autres organisations avec lesquelles elle entretient des relations commerciales ? (p. ex. fournisseurs de premier rang et autres, sous-traitants, entités en aval dans la chaîne de valeur, partenaires de joint venture, gouvernements ou agences gouvernementales).

La qualité de la réponse que fournit l'entreprise déclarante à cette question sera renforcée si elle est en mesure de répondre aux questions subsidiaires qui suivent.

LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES

Le Principe directeur des Nations Unies 16 stipule que :

« Pour pouvoir ancrer leur responsabilité quant au respect des droits de l'homme, les entreprises doivent formuler leur engagement de s'acquitter de cette responsabilité par le biais d'une déclaration de principe qui :

- (a) Est approuvée au plus haut niveau de l'entreprise ;
- (b) Est établie en recourant aux compétences internes et/ou externes voulues ;
- (c) Énonce ce que l'entreprise attend du personnel, des partenaires commerciaux et d'autres parties directement liés à ses activités, produits et services dans le domaine des droits de l'homme ;
- (d) Est accessible au public et fait l'objet d'une communication interne et externe au profit de l'ensemble du personnel, des partenaires commerciaux et d'autres parties concernées ; ... »

Le commentaire sur le Principe directeur des Nations Unies 16 précise que :

« L'expression 'déclaration' est utilisée de façon générique pour décrire les moyens quelconques qu'une entreprise emploie pour énoncer publiquement ses responsabilités, engagements et attentes.

Le niveau de compétence requis pour assurer que la déclaration de principe est établie à partir de tous les éléments nécessaires variera en fonction de la complexité des activités de l'entreprise. Il peut être fait appel à diverses sources de compétences, que l'on consulte des ressources en ligne ou des ressources écrites fiables ou des experts renommés.

La déclaration d'engagement doit être mise à la disposition du public. Elle doit être activement communiquée aux entités avec lesquelles l'entreprise a des relations contractuelles et à d'autres intervenants directement liés à ses activités, parmi lesquels peuvent figurer les forces de sécurité publiques, les investisseurs et, dans le cas des activités qui présentent des risques importants dans le domaine des droits de l'homme, les acteurs susceptibles d'être touchés.

La communication en interne de la déclaration et des politiques et procédures connexes devrait bien préciser les voies hiérarchiques et le régime d'obligation redditionnelle qui seront adoptés et devrait être appuyée par la formation voulue du personnel occupant les fonctions commerciales pertinentes. »

POINTS DE RÉFÉRENCE DANS D'AUTRES INITIATIVES

Ces références ont pour but d'aider les utilisateurs à identifier les informations pertinentes à inclure dans leur réponse à cette question et ne doivent pas se substituer aux directives ci-dessus. Voir l'Annexe D pour consulter la liste des noms complets des initiatives mentionnées.

Initiative	Point de référence
DJSI	Critère : Indicateurs sur les pratiques au travail et droits de l'homme Question : Engagement public sur les droits de l'homme Critère : Codes de conduite/Conformité/Corruption, dans la mesure où il existe des engagements pertinents mis à la disposition du public en matière de discrimination, d'environnement, de santé et de sécurité ou d'alerte.
FTSE ESG	Éléments de stratégie et de pratique associés aux engagements politiques relatifs aux thèmes suivants : Normes de travail, santé et sécurité, indicateurs des droits de l'homme et communauté, volet social de la chaîne d'approvisionnement, gestion des risques, responsabilité des clients.
GNI	Cadre de gouvernance : 4B. Responsabilité des entreprises participantes ; 7E. Communication d'informations au public.
GRI	G4-DMAb (Politiques et Engagements)
ICMM	Thème 1 : Conformité des politiques de développement durable des entreprises membres aux 10 principes de l'ICMM et à toute exigence obligatoire énoncée dans les déclarations de position de l'ICMM. <i>En particulier les principes de développement durable les plus pertinents pour les droits de l'homme : Principe 1, Principe 2, Principe 3.</i>
IR	—
OCDE	OCDE-1
UNGC	Question obligatoire : Votre COP contient-elle une déclaration du directeur général (ou équivalent) exprimant le renouvellement de son soutien au Pacte mondial et de l'engagement de l'entreprise vis-à-vis de l'initiative et de ses principes ? Critère 3 Critère 6 et plus spécifiquement : - Une politique d'entreprise écrite confirmant le respect des lois nationales sur le travail, le respect des principes des normes internationales du travail applicables aux opérations de l'entreprise à travers le monde et le dialogue avec les organisations (internationales, sectorielles, nationales) représentant les travailleurs. (international, sectoral, national).
VPSHR	1. Déclaration d'engagement ou acceptation des Principes volontaires.

A1 : ENGAGEMENT POLITIQUE

A1.1 QUESTION SUBSIDIAIRE

Comment l'engagement public a-t-il été développé ?

OBJECTIF

Détailler les différents facteurs ayant alimenté le contenu de l'engagement public de l'entreprise déclarante, y compris les parties prenantes internes et externes et les experts ayant eu un rôle dans son développement.

DIRECTIVES COMPLÉMENTAIRES

Même s'il évolue dans le temps, un engagement public en faveur des droits de l'homme fournit un point de référence relativement constant pour les personnes en dehors et au sein de l'entreprise. Il est possible qu'il n'ait pas évolué au cours de la période de reporting. C'est pourquoi cette question est particulièrement pertinente pour les entreprises qui communiquent pour la première fois sur les droits de l'homme, qui ont apporté des changements à leur politique en cours d'année ou qui prévoient de le faire. Dans le cas contraire, les entreprises peuvent choisir de répondre à cette question en référant le lecteur au rapport précédent contenant la description du processus de développement, rendant cette information aussi accessible que possible.

INFORMATIONS PERTINENTES

Parmi les informations pertinentes pouvant figurer dans la réponse de l'entreprise, citons :

- ✓ Tout processus de consultation interne et/ou externe qui contribue au développement de l'engagement public ;
- ✓ La façon dont les contributions externes sont reflétées dans la politique ;
- ✓ Le degré et la forme de l'implication des dirigeants et/ou du Conseil d'administration dans le développement de l'engagement ;
- ✓ L'échelon de l'entreprise (Conseil d'administration, direction ou autre) auquel l'engagement public a été approuvé ;
- ✓ Tout changement apporté à l'engagement public au cours de la période de reporting ;
- ✓ Toute actualisation de l'engagement public prévue au cours de la prochaine période de reporting.

LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES

Le Principe directeur des Nations Unies 16 stipule que :

« Pour pouvoir ancrer leur responsabilité quant au respect des droits de l'homme, les entreprises doivent formuler leur engagement de s'acquitter de cette responsabilité par le biais d'une déclaration de principe qui :

(a) Est approuvée au plus haut niveau de l'entreprise ;

(b) Est établie en recourant aux compétences internes et/ou externes voulues ; ... »

Le commentaire sur le Principe directeur des Nations Unies 16 précise que :

« Le niveau de compétence requis pour assurer que la déclaration de principe est établie à partir de tous les éléments nécessaires variera en fonction de la complexité des activités de l'entreprise. Il peut être fait appel à diverses sources de compétences, que l'on consulte des ressources en ligne ou des ressources écrites fiables ou des experts renommés. »

POINTS DE RÉFÉRENCE DANS D'AUTRES INITIATIVES

Ces références ont pour but d'aider les utilisateurs à identifier les informations pertinentes à inclure dans leur réponse à cette question et ne doivent pas se substituer aux directives ci-dessus. Voir l'Annexe D pour consulter la liste des noms complets des initiatives mentionnées.

Initiative	Point de référence
DJSI	—
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	—
ICMM	—
IR	—
OCDE	OCDE-1A
UNGC	Critère 3 et plus spécifiquement : - Déclaration d'engagement séparée ou intégrée pour le respect et le soutien des droits de l'homme approuvée au plus haut niveau de l'entreprise (BRE 1 + BRE5 + ARE 1 + ARE 5).
VPSHR	—

A1 : ENGAGEMENT POLITIQUE

A1.2 QUESTION SUBSIDIAIRE

Quels sont les droits de l'homme évoqués dans l'engagement public ?

OBJECTIF

Donner plus d'informations sur les groupes spécifiques visés par l'engagement public de l'entreprise de respecter les droits de l'homme afin de placer les autres éléments de reporting dans leur contexte.

DIRECTIVES COMPLÉMENTAIRES

Dans certains cas, l'engagement public peut explicitement couvrir les droits de tous les individus ou groupes pouvant être touchés par les activités ou les relations commerciales de l'entreprise, ou se concentrer sur certains groupes, comme les employés. Dans d'autres cas, la portée de son application peut être implicite et comprise au sein de l'entreprise sans être énoncée dans des documents publics.

Il est particulièrement utile d'expliquer si l'engagement public couvre les personnes qui travaillent pour l'entreprise dans le cadre de contrats temporaires au même titre que les employés de l'entreprise. L'entreprise déclarante peut également décider de mentionner d'autres groupes qu'elle juge pertinents dans le cadre de ses efforts pour garantir le respect des droits de l'homme, comme les communautés autochtones, les petits exploitants ou les femmes travaillant chez ses fournisseurs.

INFORMATIONS PERTINENTES

Parmi les informations pertinentes pouvant figurer dans la réponse de l'entreprise, citons :

- ✓ L'engagement public couvre-t-il tous les individus et les groupes pouvant être touchés par les activités ou les relations commerciales de l'entreprise ou seulement certains groupes spécifiques et, dans ce cas, lesquels et pourquoi ;
- ✓ Tous les groupes auxquels l'entreprise accorde une attention particulière et pourquoi ;
- ✓ Tout éventuel projet visant à modifier la liste des individus ou des groupes couverts par l'engagement public et pourquoi.

LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES

Le Principe directeur des Nations Unies 12 stipule que :

« La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme porte sur les droits de l'homme internationalement reconnus – à savoir, au minimum, ceux figurant dans la Charte internationale des droits de l'homme et les principes concernant les droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du Travail. »

Le commentaire sur le Principe directeur des Nations Unies 12 précise que :

« Comme les entreprises peuvent avoir une incidence sur pratiquement tout l'éventail des droits de l'homme internationalement reconnus, la responsabilité qui leur incombe de respecter s'applique à tous ces droits. Dans la pratique, certains droits de l'homme, qui peuvent courir plus de risques que d'autres dans des secteurs ou des contextes particuliers, doivent être suivis de plus près. Les situations peuvent toutefois évoluer, aussi tous les droits de l'homme doivent-ils faire l'objet d'un examen périodique.

Une liste fiable des principaux droits de l'homme internationalement reconnus figure dans la Charte internationale des droits de l'homme (qui se compose de la Déclaration universelle des droits de l'homme et des principaux instruments par lesquels elle a été codifiée : le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels), auxquels s'ajoutent les principes concernant les droits fondamentaux dans les huit conventions maîtresses de l'OIT tels qu'énoncés dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Tels sont les indicateurs en fonction desquels d'autres acteurs sociaux évaluent les incidences des entreprises sur les droits de l'homme. La responsabilité qui incombe aux entreprises de respecter les droits de l'homme se distingue des questions de responsabilité juridique et d'application légale qui restent définies pour une large part par les dispositions du droit interne dans les juridictions compétentes.

Suivant les circonstances, il peut être nécessaire pour les entreprises d'envisager d'autres normes. Par exemple, les entreprises doivent respecter les droits de l'homme des individus appartenant à des groupes ou des populations spécifiques nécessitant une attention particulière, dans les cas où elles peuvent avoir des incidences négatives sur ces droits. À cet égard, les instruments des Nations Unies ont précisé les droits des peuples autochtones ; des femmes ; des minorités nationales ou ethniques, religieuses et linguistiques ; des enfants ; des personnes handicapées ; et des travailleurs migrants et de leur famille. En outre, dans des situations de conflit armé, les entreprises doivent respecter les normes du droit humanitaire international. »

POINTS DE RÉFÉRENCE DANS D'AUTRES INITIATIVES

Ces références ont pour but d'aider les utilisateurs à identifier les informations pertinentes à inclure dans leur réponse à cette question et ne doivent pas se substituer aux directives ci-dessus. Voir l'Annexe D pour consulter la liste des noms complets des initiatives mentionnées.

Initiative	Point de référence
DJSI	—
FTSE ESG	Éléments de stratégie et de pratique associés aux engagements politiques relatifs aux thèmes suivants : Normes de travail, santé et sécurité, indicateurs des droits de l'homme et des collectivités, volet social de la chaîne d'approvisionnement, gestion des risques, responsabilité des clients.
GNI	—
GRI	—
ICMM	—
IR	—
OCDE	OCDE-1A
UNGC	<p>Critère 3 et plus spécifiquement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Engagement de se conformer à toutes les lois en vigueur et de respecter les droits de l'homme internationalement reconnus, partout où l'entreprise opère (p. ex. Déclaration universelle des droits de l'homme, Principes directeurs relatifs aux droits de l'homme) (BRE1 + ARE1). <p>Critère 6 et plus spécifiquement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Référence aux conventions internationales pertinentes (Conventions de l'OIT) et à d'autres normes internationales dans les politiques de l'entreprise.
VPSHR	—

A1 : ENGAGEMENT POLITIQUE

A1.3 QUESTION SUBSIDIAIRE

Comment l'engagement public est-il diffusé ?

OBJECTIF

Expliquer la façon dont l'entreprise déclarante partage son engagement public avec les personnes auquel il est destiné, soit parce qu'ils sont chargés de le mettre en œuvre (p. ex. les sous-traitants et fournisseurs de l'entreprise), soit parce qu'ils ont un intérêt direct dans sa mise en œuvre (p. ex. les communautés, investisseurs, consommateurs et membres de la société civile susceptibles d'être touchés) ou les deux (p. ex. les employés et les travailleurs contractuels).

DIRECTIVES COMPLÉMENTAIRES

La diffusion peut prendre la forme de mesures relativement simples comme l'affichage de l'engagement public sur le site internet ou intranet de l'entreprise, l'insertion de référence à l'engagement public dans les contrats avec des tiers, ou le fait d'engager un dialogue à l'interne et à l'externe pour sensibiliser les gens à cette politique.

L'un des principaux facteurs à prendre en compte dans la diffusion de l'engagement politique est son accessibilité pour le public cible. Par exemple, certaines personnes consultent régulièrement le site internet ou intranet de l'entreprise alors que d'autres peuvent être en mesure de lire des documents mais ne pas avoir d'accès à internet et d'autres encore peuvent être analphabètes. En réponse à cette question, il est pertinent de montrer dans quelle mesure l'entreprise adapte la façon dont son engagement politique est diffusé en fonction du public cible.

INFORMATIONS PERTINENTES

Parmi les informations pertinentes pouvant figurer dans la réponse de l'entreprise, citons :

- ✓ Comment l'engagement public est-il diffusé aux employés et aux autres personnes travaillant pour l'entreprise, le cas échéant (p. ex. par le biais du site intranet de l'entreprise, lors d'une formation pour les nouveaux embauchés ou d'autres formations, lors de réunions, lors de présentations par la direction, sous la forme de directives écrites) ? ;
- ✓ Comment l'engagement public est-il communiqué aux partenaires commerciaux de l'entreprise ou aux autres entités de sa chaîne de valeur, le cas échéant (p. ex. lors de discussions préalables, des négociations contractuelles, dans les dispositions contractuelles, par des formations ou des directives écrites) ? ;
- ✓ Comment l'engagement public est-il diffusé dans un format accessible aux parties prenantes externes, en particulier à celles susceptibles d'être touchées, le cas échéant (p. ex. les travailleurs de la chaîne de valeur de l'entreprise, les syndicats représentant ces travailleurs, les communautés ou les utilisateurs finaux/ consommateurs qui pourraient subir une incidence négative, les ONG ou autres organisations travaillant avec ou défendant les parties prenantes susceptibles d'être touchées) ? ;
- ✓ Toute restriction à la diffusion de l'engagement, interne ou externe, et tout projet pour surmonter ces restrictions.

LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES

Le Principe directeur des Nations Unies 12 stipule que :

« Pour pouvoir ancrer leur responsabilité quant au respect des droits de l'homme, les entreprises doivent formuler leur engagement de s'acquitter de cette responsabilité par le biais d'une déclaration de principe qui : ...

(d) Est accessible au public et fait l'objet d'une communication interne et externe au profit de l'ensemble du personnel, des partenaires commerciaux et d'autres parties concernées ; ... »

Le commentaire sur le Principe directeur des Nations Unies 16 précise que :

« La déclaration d'engagement doit être mise à la disposition du public. Elle doit être activement communiquée aux entités avec lesquelles l'entreprise a des relations contractuelles et à d'autres intervenants directement liés à ses activités, parmi lesquels peuvent figurer les forces de sécurité publiques, les investisseurs et, dans le cas des activités qui présentent des risques importants dans le domaine des droits de l'homme, les acteurs susceptibles d'être touchés.

La communication en interne de la déclaration et des politiques et procédures connexes devrait bien préciser les voies hiérarchiques et le régime d'obligation redditionnelle qui seront adoptés et devrait être appuyée par la formation voulue du personnel occupant les fonctions commerciales pertinentes. »

POINTS DE RÉFÉRENCE DANS D'AUTRES INITIATIVES

Ces références ont pour but d'aider les utilisateurs à identifier les informations pertinentes à inclure dans leur réponse à cette question et ne doivent pas se substituer aux directives ci-dessus. Voir l'Annexe D pour consulter la liste des noms complets des initiatives mentionnées.

Initiative	Point de référence
DJSI	<p>Critère : Indicateurs sur les pratiques au travail et droits de l'homme Question : Engagement public à l'égard du respect des droits de l'homme</p> <p>Critère : Codes de conduite/Conformité/Corruption, <i>dans la mesure où il existe des engagements pertinents mis à la disposition du public en matière de discrimination, d'environnement, de santé et de sécurité ou de d'alerte.</i></p>
FTSE ESG	<p>Normes de travail : Stratégie et pratique - Traduction et diffusion de la politique</p> <p>Volet social de la chaîne d'approvisionnement : Stratégie et pratique - Traduction et diffusion de la politique</p>
GNI	<i>Dans la mesure où il a trait à la diffusion d'un engagement public sur les droits de l'homme</i> : Cadre de gouvernance : 7E. Communication d'informations au public.
GRI	—
ICMM	<i>Dans la mesure où il a trait à la diffusion d'un engagement public sur les droits de l'homme</i> : Principe 10.
IR	—
OCDE	<i>Dans la mesure où il a trait à la diffusion d'un engagement public sur les droits de l'homme</i> : OCDE-1B (suppléments sur l'étain, le tantale et le tungstène et sur l'or), OCDE-1D, OCDE-5.
UNGC	<p>Critère 3 et plus spécifiquement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Déclaration d'engagement disponible publiquement, communiquée en interne et externe à tout le personnel, les partenaires commerciaux ou autres parties prenantes (BRE 1 + BRE 5 + ARE 1 + ARE 5).
VPSHR	—



INTÉGRATION DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

QUESTION GÉNÉRALE

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 ?

OBJECTIF

Décrire de quelle manière l'entreprise déclarante considère le respect des droits de l'homme comme étant pertinent pour son activité principale et comment cela se traduit dans la façon dont elle envisage et conduit ses activités et ses relations d'affaires.

DIRECTIVES COMPLÉMENTAIRES

Les entreprises ont toutes différents modèles économiques, structures de gouvernance, cultures et systèmes et elles utilisent par conséquent différentes approches lorsqu'elles souhaitent appliquer un nouveau principe ou une nouvelle valeur à la façon dont elles opèrent.

Cette section comprend plusieurs questions subsidiaires qui couvrent certains aspects spécifiques de l'intégration du respect des droits de l'homme qui concernent toutes les entreprises. En réponse à cette question générale, l'entreprise déclarante peut se concentrer sur les indicateurs et données probantes au plus haut niveau pour montrer l'importance qu'elle accorde au respect des droits de l'homme dans l'ensemble de ses activités et relations commerciales.

Le rôle du Conseil d'administration est pertinent pour répondre à cette question et à plusieurs questions subsidiaires. Le terme « Conseil d'administration » est utilisé pour désigner l'échelon de gouvernance le plus élevé au sein de l'entreprise. L'entreprise déclarante doit signaler si elle ne dispose pas d'un Conseil d'administration et répondre aux questions en faisant référence à l'autorité qui occupe ce rôle de gouvernance.

INFORMATIONS PERTINENTES

Parmi les informations pertinentes pouvant figurer dans la réponse de l'entreprise, citons :

- ✓ L'engagement de l'entreprise à respecter les droits de l'homme est-il reflété dans les statuts de l'entreprise ou ses autres documents de gouvernance ? ;
- ✓ Comment le modèle économique de l'entreprise reflète-t-il ou a-t-il été adapté pour permettre le respect des droits de l'homme ? ;
- ✓ Comment les risques pour les droits de l'homme associés au modèle économique (p. ex. l'offre de produits à bas coûts) sont-ils compris par les membres de la direction et du Conseil d'administration ? ;
- ✓ Comment l'entreprise envisage-t-elle les liens entre les droits de l'homme et les risques de gouvernance associés, comme la corruption, la fiscalité, le changement climatique, etc. ? ;
- ✓ Un membre du Conseil d'administration ou un comité au sein du Conseil est-il chargé de gérer un ou plusieurs domaines relatifs au respect des droits de l'homme ? ;
- ✓ Les droits de l'homme sont-ils intégrés à l'évaluation des risques internes ? ;
- ✓ Les déclarations publiques des dirigeants concernant la façon dont l'entreprise envisage le respect des droits de l'homme ;
- ✓ Les mesures d'incitation liées à la performance des dirigeants (p. ex. primes) sont-elles liées à un ou plusieurs aspects du respect des droits de l'homme ? ;
- ✓ Chef de file dans son secteur industriel sur une ou plusieurs thématiques liées aux droits de l'homme (p. ex. à travers une association sectorielle ou une initiative multipartite) ;
- ✓ Allocation ou forte augmentation des ressources consacrées aux droits de l'homme ;
- ✓ Exemples de lobbying en faveur d'une meilleure réglementation ou d'une meilleure mise en œuvre de la réglementation pour protéger les droits de l'homme dans les domaines associés aux activités, produits

ou services de l'entreprise (p. ex. protection renforcée des droits du travail, reconnaissance des titres de propriété pour les communautés, optimisation des lois ou pratiques en matière de consultation des communautés) ;

- ✓ Toute autre priorité ou stratégie de haut niveau tournée vers l'avenir permettant de mieux ancrer le respect des droits de l'homme au sein de l'entreprise.

La qualité de la réponse que fournit l'entreprise déclarante à cette question sera renforcée si elle est en mesure de répondre aux questions subsidiaires qui suivent.

LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES

Le Principe directeur des Nations Unies 11 stipule que :

« Les entreprises devraient respecter les droits de l'homme. Cela signifie qu'elles 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. »

Le commentaire sur le Principe directeur des Nations Unies 11 précise que :

« La responsabilité de respecter les droits de l'homme est une norme de conduite générale que l'on attend de toutes les entreprises où qu'elles opèrent. Elle existe indépendamment des capacités et/ou de la détermination des États de remplir leurs propres obligations en matière de droits de l'homme et ne restreint pas ces dernières. Elle prévaut en outre sur le respect des lois et règlements nationaux qui protègent les droits de l'homme.

Pour remédier aux incidences sur les droits de l'homme, il faut prendre des mesures adaptées de prévention, d'atténuation des effets et, le cas échéant, de réparation. Les entreprises peuvent contracter d'autres engagements ou entreprendre d'autres activités pour appuyer et promouvoir les droits de l'homme, qui peuvent favoriser l'exercice de ces droits. Mais cela ne les dispense en rien de respecter les droits de l'homme dans l'ensemble de leurs activités.

Les entreprises ne doivent pas compromettre les capacités des États à remplir leurs propres obligations en matière de droits de l'homme, y compris par des mesures risquant d'affaiblir l'intégrité des processus judiciaires. »

Le Principe directeur des Nations Unies 13 stipule que :

« La responsabilité de respecter les droits de l'homme exige des entreprises :

- Qu'elles évitent d'avoir des incidences négatives sur les droits de l'homme ou d'y contribuer par leurs propres activités, et qu'elles remédient à ces incidences lorsqu'elles se produisent ;
- Qu'elles s'efforcent de prévenir ou d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'homme qui sont directement liées à leurs activités, produits ou services par leurs relations commerciales, même si elles n'ont pas contribué à ces incidences. »

Le commentaire sur le Principe directeur des Nations Unies 13 précise que :

« Les entreprises peuvent avoir une part dans les incidences négatives sur les droits de l'homme soit par le biais de leurs propres activités soit par suite de leurs relations commerciales avec d'autres parties. Le principe directeur 13 énonce de manière plus détaillée les conséquences à en tirer pour ce qui est de la manière dont les entreprises doivent remédier à ces situations. Aux fins des Principes directeurs, on entend par « activités » de l'entreprise ce qu'elle fait comme ce qu'elle omet de faire et par « relations commerciales » les relations avec ses partenaires commerciaux, les entités de sa chaîne de valeur, et toute autre entité non étatique ou étatique directement liée à ses activités, ses produits ou ses services commerciaux. »

Le commentaire sur le Principe directeur des Nations Unies 16 précise que :

« ...De même que les États doivent rechercher une plus grande cohérence dans leurs politiques, les entreprises doivent viser à plus de cohérence entre la responsabilité qui leur incombe de respecter les droits de l'homme et les politiques et procédures qui régissent leurs activités et leurs relations commerciales au sens large. Elles doivent inclure dans ce cadre, par exemple, des politiques et procédures prescrivant des incitations financières et autres primes de résultat pour le personnel ; des pratiques en matière d'appel d'offres ; et des activités de promotion lorsqu'il y a intérêt à défendre les droits de l'homme.

Ainsi, et par tout autre moyen approprié, la déclaration de principe devrait s'appliquer du sommet à la base de l'entreprise, par l'intermédiaire de toutes ses fonctions, faute de quoi l'entreprise pourrait agir en méconnaissant les droits de l'homme ou en ne leur accordant aucune attention. »

Le commentaire sur le Principe directeur des Nations Unies 19 précise que :

« L'intégration horizontale dans toute l'entreprise des résultats spécifiques de l'évaluation des incidences sur les droits de l'homme ne peut être efficace que si l'engagement de principe en faveur des droits de l'homme a été incorporé dans toutes les fonctions commerciales pertinentes. C'est impératif pour faire en sorte que les résultats de l'évaluation soient bien compris, qu'il leur soit accordé l'importance voulue et qu'il leur soit donné suite. »

POINTS DE RÉFÉRENCE DANS D'AUTRES INITIATIVES

Ces références ont pour but d'aider les utilisateurs à identifier les informations pertinentes à inclure dans leur réponse à cette question et ne doivent pas se substituer aux directives ci-dessus. Voir l'Annexe D pour consulter la liste des noms complets des initiatives mentionnées.

Initiative	Point de référence
DJSI	—
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	—
ICMM	<i>Dans la mesure où il a trait spécifiquement aux droits de l'homme :</i> Principe 2 : Principales mesures de gestion requises (exemples non obligatoires de la Procédure de vérification de l'ICMM) : - Intégrer les principes du développement durable aux politiques et pratiques de l'entreprise. - Planifier, concevoir, exploiter et mettre fin aux activités d'une manière qui favorise le développement durable.
IR	Élément constitutif 4B : Gouvernance Élément constitutif 4C : Business Model
OCDE	OCDE-1, OCDE-3, OCDE-4, OCDE-5
UNGC	—
VPSHR	—

A1 : ENGAGEMENT POLITIQUE

A2.1 : QUESTION SUBSIDIARE

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 ?

OBJECTIF

Décrire où l'on peut trouver, au sein de l'entreprise, les personnes chargées des droits de l'homme au quotidien ainsi que leurs rapports hiérarchiques avec les échelons plus élevés de prise de décision, et expliquer comment cette structure aide l'entreprise à faire respecter les droits de l'homme dans l'exercice de ses activités.

DIRECTIVES COMPLÉMENTAIRES

Cette question est différente de la question C4.1 qui s'intéresse à la façon dont les personnes à différents niveaux de l'entreprise dont les décisions et les actions peuvent affecter les droits de l'homme participent à leur gestion. Elle est également différente de la question A1.1 qui cherche à savoir à quel échelon de l'entreprise l'engagement public de respecter les droits de l'homme est approuvé. Cette question se concentre sur les responsabilités et la reddition de comptes au quotidien, de l'échelon opérationnel jusqu'à la direction.

Les entreprises peuvent organiser la responsabilité globale des droits de l'homme de différentes façons en fonction d'un ensemble de considérations. Il peut y avoir plusieurs centres de responsabilité ; par exemple les ressources humaines peuvent s'occuper des droits de l'homme associés aux employés et aux travailleurs contractuels tandis qu'une autre fonction peut s'occuper de ceux associés aux parties prenantes externes, comme la conformité sociale ou les relations avec les communautés. Certaines fonctions peuvent endosser un type de responsabilité particulier, comme l'éthique, la conformité ou l'audit interne. Dans les grandes entreprises, il peut y avoir plusieurs responsables dans différents départements, sites opérationnels ou bureaux régionaux ou nationaux ainsi qu'au niveau du groupe. La ou les personne(s) ayant des responsabilités opérationnelles rapporte(nt) généralement à un poste de niveau supérieur qui assume la responsabilité globale de la performance (à savoir l'échelon le plus élevé ayant des responsabilités explicites en matière de prise de décision). Il sera particulièrement utile d'expliquer en quoi la structure choisie par l'entreprise déclarante est adaptée à ses systèmes et sa culture.

INFORMATIONS PERTINENTES

Parmi les informations pertinentes pouvant figurer dans la réponse de l'entreprise, citons :

- ✓ Quels postes ou fonctions assument la responsabilité au quotidien des droits de l'homme au sein de l'entreprise (p. ex. responsabilité sociale et développement durable, juridique, éthique et conformité, relations extérieures, audit interne et/ou poste spécifique au sein d'une fonction) ? ;
- ✓ Quelles sont les responsabilités spécifiques de ce poste ou de cette fonction dans la gestion quotidienne des droits de l'homme ? ;
- ✓ Quel est l'échelon le plus élevé de supervision et de responsabilité pour les droits de l'homme au sein de l'entreprise (s'il diffère du poste assurant les responsabilités quotidiennes) ? ;
- ✓ Pourquoi l'entreprise a-t-elle choisi d'organiser la responsabilité des droits de l'homme de cette façon ? ;
- ✓ Comment ce choix d'organisation des responsabilités permet-il à l'entreprise d'intégrer le respect des droits de l'homme à l'exercice de ses activités au quotidien ?

LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES

Le Principe directeur des Nations Unies 19 stipule que :

« Afin de prévenir et d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'homme, les entreprises devraient tenir compte des résultats de leurs études d'impact pour toute l'étendue des fonctions et processus internes pertinents et prendre les mesures qui s'imposent.

(a) Pour que cela soit efficace, les deux conditions ci-après doivent être réunies :

- i. La responsabilité de remédier à ces incidences est assignée au niveau et à la fonction appropriés au sein de l'entreprise ;
- ii. Le processus décisionnel interne, les allocations budgétaires et les processus de contrôle permettent de prendre des mesures efficaces contre ces incidences. »

Le commentaire sur le Principe directeur des Nations Unies 19 précise que :

« L'intégration horizontale dans toute l'entreprise des résultats spécifiques de l'évaluation des incidences sur les droits de l'homme ne peut être efficace que si l'engagement de principe en faveur des droits de l'homme a été incorporé dans toutes les fonctions commerciales pertinentes. C'est impératif pour faire en sorte que les résultats de l'évaluation soient bien compris, qu'il leur soit accordé l'importance voulue et qu'il leur soit donné suite. »

POINTS DE RÉFÉRENCE DANS D'AUTRES INITIATIVES

Ces références ont pour but d'aider les utilisateurs à identifier les informations pertinentes à inclure dans leur réponse à cette question et ne doivent pas se substituer aux directives ci-dessus. Voir l'Annexe D pour consulter la liste des noms complets des initiatives mentionnées.

Initiative	Point de référence
DJSI	Dans la mesure où les droits de l'homme sont identifiés dans le cadre des processus de gestion des fournisseurs : Critère : Gestion des fournisseurs Question : Intégration des critères ESG dans la stratégie de gestion des fournisseurs – Intégration des critères ESG dans la sélection des fournisseurs Question : Intégration des critères ESG dans la stratégie de gestion des fournisseurs : Responsabilités
FTSE ESG	En relation avec les droits de l'homme : Gestion du risque : Stratégie et pratique - Comité ou dirigeant responsable des risques.
GNI	Directives de mise en œuvre : 2. Processus décisionnel responsable des entreprises – L'intégration dans le fonctionnement de l'entreprise : Structure.
GRI	G4-DMAb (Responsabilités, Ressources).
ICMM	—
IR	—
OCDE	OCDE-1B
UNGC	—
VPSHR	—

A2 : INTÉGRATION DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

A2.2 : QUESTION SUBSIDIAIRE

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 ?

OBJECTIF

Expliquer au lecteur quand, pourquoi et comment les plus hauts échelons de la structure de direction et de gouvernance de l'entreprise participent à la gestion des questions relatives aux droits de l'homme et, par conséquent, comment ces personnes envisagent leur rôle dans la promotion du respect des droits de l'homme au sein de l'entreprise.

DIRECTIVES COMPLÉMENTAIRES

Tous les droits de l'homme ne peuvent, ni ne doivent, faire l'objet de discussions aux plus hauts échelons de l'entreprise. Ainsi, cette question donne l'opportunité à l'entreprise déclarante d'expliquer son approche générale et/ou ses critères spécifiques pour faire remonter les informations concernant les droits de l'homme au sein de l'entreprise.

Le terme « Conseil d'administration » est utilisé pour désigner l'échelon de gouvernance le plus élevé au sein de l'entreprise. L'entreprise déclarante doit signaler si elle ne dispose pas d'un Conseil d'administration et répondre aux questions en faisant référence à l'autorité qui occupe ce rôle de gouvernance.

Plusieurs questions faisant l'objet de discussions au sein de la direction et du Conseil d'administration peuvent ne pas être considérées à proprement parler comme des questions relatives aux droits de l'homme mais avoir toutefois une incidence sur les droits de l'homme, comme par exemple la stratégie liée aux fournisseurs et l'approche commerciale de l'entreprise dans les marchés émergents. D'autres discussions portent de façon plus évidente sur les droits de l'homme, par exemple lorsqu'une communauté voisine a déposé une plainte dans un pays où opère l'entreprise, ou lorsque la discussion porte sur la façon de respecter les droits de l'homme dans les pays où la législation nationale porte elle-même atteinte aux normes en la matière (p. ex. non-discrimination à l'égard des femmes ou liberté d'association).

Cette question diffère de la question C4.2 qui se concentre sur les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme pour l'entreprise et sur la façon dont les conflits entre la prévention des incidences et les autres objectifs commerciaux sont gérés. La question A2.2 est plus générale et demande à l'entreprise de décrire et d'illustrer quand et comment sa direction et/ou son Conseil d'administration se chargent de gérer les droits de l'homme, soit en cas de conflit avec les autres objectifs commerciaux soit pour toute autre raison.

INFORMATIONS PERTINENTES

Parmi les informations pertinentes pouvant figurer dans la réponse de l'entreprise, citons :

- ✓ Les processus, indicateurs et/ou critères utilisés par l'entreprise pour déterminer les thèmes faisant l'objet d'une discussion par la direction ou le Conseil d'administration ;
- ✓ Exemples de droits de l'homme spécifiques abordés et/ou exemples de tendances dans le type de droits de l'homme abordés par la direction et le Conseil d'administration lors de réunions tenues au cours de la période de reporting ;
- ✓ Les risques manifestes pour les droits de l'homme ou les autres incidences graves identifiés à la Partie B ont-ils fait l'objet d'une discussion par la direction ou le Conseil d'administration au cours de la période de reporting ? ;
- ✓ Les principes ou systèmes qui dictent quand et comment la direction et/ou le Conseil d'administration gèrent les dilemmes résultant de conflits entre le respect des droits de l'homme et d'autres intérêts commerciaux ;
- ✓ Des exemples de la façon dont un conflit spécifique entre le respect des droits de l'homme et d'autres considérations commerciales a été géré par la direction et/ou le Conseil d'administration pendant la période de reporting.

LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES

Le Principe directeur des Nations Unies 19 stipule que :

« Afin de prévenir et d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'homme, les entreprises devraient tenir compte des résultats de leurs études d'impact pour toute l'étendue des fonctions et processus internes pertinents et prendre les mesures qui s'imposent. [...] »

(b) Pour que cela soit efficace, les deux conditions ci-après doivent être réunies :

- i. La responsabilité de remédier à ces incidences est assignée au niveau et à la fonction appropriés au sein de l'entreprise ;
- ii. Le processus décisionnel interne, les allocations budgétaires et les processus de contrôle permettent de prendre des mesures efficaces contre ces incidences. »

Le commentaire sur le Principe directeur des Nations Unies 19 précise que :

« L'intégration horizontale dans toute l'entreprise des résultats spécifiques de l'évaluation des incidences sur les droits de l'homme ne peut être efficace que si l'engagement de principe en faveur des droits de l'homme a été incorporé dans toutes les fonctions commerciales pertinentes. C'est impératif pour faire en sorte que les résultats de l'évaluation soient bien compris, qu'il leur soit accordé l'importance voulue et qu'il leur soit donné suite. »

POINTS DE RÉFÉRENCE DANS D'AUTRES INITIATIVES

Ces références ont pour but d'aider les utilisateurs à identifier les informations pertinentes à inclure dans leur réponse à cette question et ne doivent pas se substituer aux directives ci-dessus. Voir l'Annexe D pour consulter la liste des noms complets des initiatives mentionnées.

Initiative	Point de référence
DJSI	Les questionnaires sectoriels de DJSI comprennent des questions sur la façon dont certains droits de l'homme spécifiques sont gérés au niveau du Conseil d'administration.
FTSE ESG	<p>En relation avec les droits de l'homme :</p> <p>Gestion du risque : Stratégie et pratique</p> <ul style="list-style-type: none">- Supervision par le Conseil d'administration du code et de la gestion des risques <p>Gestion du risque : Quantitative, sectorielle et performance</p> <ul style="list-style-type: none">- Les responsables juridiques et de la conformité ont accès au Conseil d'administration <p>Santé et sécurité : Stratégie et pratique</p> <ul style="list-style-type: none">- Supervision par le Conseil d'administration et présence d'un comité de santé et de sécurité
GNI	Directives de mise en œuvre : 2. Processus décisionnel responsable des entreprises – Examen par le Conseil d'administration, surveillance et leadership.
GRI	—
ICMM	—
IR	—
OCDE	OCDE-1B, OCDE-3A, OCDE-3C
UNGC	En relation avec les droits de l'homme : Critère 19, Critère 20.
VPSHR	—

A2 : INTÉGRATION DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

A2.3 : QUESTION SUBSIDIAIRE

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 ?

OBJECTIF

Expliquer comment l'entreprise déclarante traduit son engagement public de haut niveau dans des termes compréhensibles par ceux qui travaillent pour elle et comment elle les équipe et les motive pour mettre en œuvre cet engagement au quotidien.

DIRECTIVES COMPLÉMENTAIRES

Cette question est différente de la question A1.3 qui concerne la diffusion de l'engagement politique public de l'entreprise à ceux qu'il concerne, y compris les personnes travaillant au sein de l'entreprise qui ont un rôle à jouer dans sa mise en œuvre. Elle va au-delà de la prise de conscience de l'existence de la politique par les membres du personnel pour se pencher sur la façon dont on leur fait comprendre les implications de celle-ci pour leurs propres décisions et actions. Ces implications diffèrent selon les fonctions ou les départements, qu'il s'agisse des ressources humaines, de la finance ou de la comptabilité, des achats, des affaires juridiques ou de divisions opérationnelles spécifiques.

INFORMATIONS PERTINENTES

Parmi les informations pertinentes pouvant figurer dans la réponse de l'entreprise, citons :

- ✓ Les moyens utilisés par l'entreprise pour aider les membres de son personnel à comprendre comment leurs décisions et leurs actions peuvent favoriser (ou entraver) la mise en œuvre de l'engagement politique public de respecter les droits de l'homme (p. ex. politiques internes, directives écrites, formation, e-learning, champions des droits de l'homme) ;
- ✓ Des exemples de la façon dont ces efforts sont adaptés à certains rôles, fonctions ou départements au sein de l'entreprise ;
- ✓ La façon dont l'entreprise cherche à partager les enseignements tirés en matière de réduction des risques liés aux droits de l'homme et de gestion des incidences (p. ex. études de cas sur le site intranet de l'entreprise, vidéos présentant les expériences, partage d'informations entre pairs, réunions inter-fonctionnelles) ;
- ✓ Toutes les mesures incitatives encourageant le personnel de l'entreprise, y compris ses dirigeants, à s'assurer qu'il respecte les droits de l'homme (p. ex. reconnaissance en interne, indicateurs de performance, évaluation de la performance, lien entre l'évaluation et la rémunération, opportunités de promotion) ;
- ✓ Toute éventuelle procédure ou mécanisme d'alerte permettant et/ou encourageant les personnes à faire part de leurs inquiétudes en interne concernant le respect des droits de l'homme ;
- ✓ La façon dont les éventuels conflits avec d'autres mesures incitatives proposées au personnel sont gérés (p. ex. contraintes de temps ou de coûts, autres indicateurs internes alimentant la performance individuelle et pouvant parfois entrer en conflit avec les mesures prises pour respecter les droits de l'homme).

LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES

Le Principe directeur des Nations Unies 19 stipule que :

« Afin de prévenir et d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'homme, les entreprises devraient tenir compte des résultats de leurs études d'impact pour toute l'étendue des fonctions et processus internes pertinents et prendre les mesures qui s'imposent.

(a) Pour que cela soit efficace, les deux conditions ci-après doivent être réunies :

iii. La responsabilité de remédier à ces incidences est assignée au niveau et à la fonction appropriés au sein de l'entreprise ;

iv. Le processus décisionnel interne, les allocations budgétaires et les processus de contrôle permettent de prendre des mesures efficaces contre ces incidences. »

Le commentaire sur le Principe directeur des Nations Unies 19 précise que :

« L'intégration horizontale dans toute l'entreprise des résultats spécifiques de l'évaluation des incidences sur les droits de l'homme ne peut être efficace que si l'engagement de principe en faveur des droits de l'homme a été incorporé dans toutes les fonctions commerciales pertinentes. C'est impératif pour faire en sorte que les résultats de l'évaluation soient bien compris, qu'il leur soit accordé l'importance voulue et qu'il leur soit donné suite. »

Le commentaire sur le Principe directeur des Nations Unies 16 précise que :

« La communication en interne de la déclaration et des politiques et procédures connexes devrait bien préciser les voies hiérarchiques et le régime d'obligation redditionnelle qui seront adoptés et devrait être appuyée par la formation voulue du personnel occupant les fonctions commerciales pertinentes.

De même que les États doivent rechercher une plus grande cohérence dans leurs politiques, les entreprises doivent viser à plus de cohérence entre la responsabilité qui leur incombe de respecter les droits de l'homme et les politiques et procédures qui régissent leurs activités et leurs relations commerciales au sens large. Elles doivent inclure dans ce cadre, par exemple, des politiques et procédures prescrivant des incitations financières et autres primes de résultat pour le personnel ; des pratiques en matière d'appel d'offres ; et des activités de promotion lorsqu'il y a intérêt à défendre les droits de l'homme.

Ainsi, et par tout autre moyen approprié, la déclaration de principe devrait s'appliquer du sommet à la base de l'entreprise, par l'intermédiaire de toutes ses fonctions, faute de quoi l'entreprise pourrait agir en méconnaissant les droits de l'homme ou en ne leur accordant aucune attention. »

POINTS DE RÉFÉRENCE DANS D'AUTRES INITIATIVES

Ces références ont pour but d'aider les utilisateurs à identifier les informations pertinentes à inclure dans leur réponse à cette question et ne doivent pas se substituer aux directives ci-dessus. Voir l'Annexe D pour consulter la liste des noms complets des initiatives mentionnées.

Initiative	Point de référence
DJSI	<p><i>Dans la mesure où les droits de l'homme sont identifiés spécifiquement dans les politiques concernées :</i> Critère : Codes de conduite/Conformité/Corruption Question : Codes de conduite : Systèmes/Procédures Question : Codes de conduite/Lutte contre la corruption: Relations commerciales</p> <p><i>Dans la mesure où les droits de l'homme sont identifiés spécifiquement dans le cadre des processus de gestion des fournisseurs :</i> Critère : Critère de gestion des fournisseurs Question : Intégration des critères ESG dans la stratégie de gestion des fournisseurs : Mesures incitatives pour le personnel</p>
FTSE ESG	<p><i>En relation avec les droits de l'homme :</i> Volet social de la chaîne d'approvisionnement : Stratégie et pratique - Politique intégrée au sein de la formation des acheteurs et des pratiques d'achats</p> <p>Responsabilité des clients : Stratégie et pratique - Directives et formation</p> <p>Responsabilité des clients : Quantitative, sectorielle et performance - Pratiques de vente responsables pour le personnel en contact avec la clientèle</p>
GNI	Directives de mise en œuvre : 2. Processus décisionnel responsable des entreprises - L'intégration dans le fonctionnement de l'entreprise.
GRI	—
ICMM	<p><i>Dans la mesure où il a trait spécifiquement aux droits de l'homme :</i> Principe 2 : Principales mesures de gestion requises (exemples non obligatoires de la Procédure de vérification de l'ICMM) : - Pourvoir une formation en matière de développement durable pour assurer un degré de compétence adéquat à tous les niveaux parmi l'effectif et celui des sous-traitants.</p> <p>Principe 5 : Principales mesures de gestion requises (exemples non obligatoires de la Procédure de vérification de l'ICMM) : - Offrir une formation en santé et sécurité au travail à tous les employés, et exiger que les employés des contractants aient également suivi une telle formation.</p>
IR	—
OCDE	OCDE-1B
UNGC	<p>Critère 3 <i>et plus spécifiquement</i> : - Déclaration d'engagement stipulant les attentes concernant les droits de l'homme envers le personnel et autres parties directement liés aux opérations, produits ou services (BRE 1).</p> <p>Critère 4 <i>et plus spécifiquement</i> : - Sensibilisation interne et formation sur les droits de l'homme pour la direction et les employés.</p> <p>Critère 7 <i>et plus spécifiquement</i> : - Sensibilisation interne et formation sur les droits de l'homme pour le management et les employés.</p>
VPSHR	—

A2 : INTÉGRATION DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

A2.4 : QUESTION SUBSIDIAIRE

Comment l'entreprise indique-t-elle clairement dans ses relations commerciales l'importance qu'elle accorde au respect des droits de l'homme ?

OBJECTIF

Expliquer au lecteur quand, pourquoi et comment les plus hauts échelons de la structure de direction et de gouvernance de l'entreprise participent à la gestion des questions relatives aux droits de l'homme et, par conséquent, comment ces personnes envisagent leur rôle dans la promotion du respect des droits de l'homme au sein de l'entreprise.

DIRECTIVES COMPLÉMENTAIRES

Cette question concerne tout tiers avec lequel l'entreprise entretient une relation commerciale, y compris d'autres entreprises, des gouvernements ou agences gouvernementales dans le cadre de relations directes ou indirectes (p. ex. à différents niveaux en amont et en aval de sa chaîne de valeur).

Cette question porte à la fois sur la façon dont ces tiers sont sensibilisés à l'engagement de l'entreprise de respecter les droits de l'homme et sur la façon dont ils sont soutenus ou encouragés à agir conformément à cet engagement.

INFORMATIONS PERTINENTES

Parmi les informations pertinentes pouvant figurer dans la réponse de l'entreprise, citons :

- ✓ La façon dont les éléments liés aux droits de l'homme influencent les décisions de l'entreprise d'entamer ou de mettre fin à une relation commerciale ;
- ✓ Les moyens grâce auxquels l'entreprise communique aux tiers avec lesquels elle entretient des relations commerciales l'intention et le contenu de son engagement de respecter les droits de l'homme (p. ex. code de conduite, dispositions contractuelles, actions en faveur du renforcement des capacités de ses relations commerciales) ;
- ✓ Les objectifs ou les attentes spécifiques de l'entreprise pour ceux avec lesquels elle travaille directement ou indirectement concernant la mise en œuvre de son engagement de respecter les droits de l'homme ;
- ✓ Tout processus par le biais duquel l'entreprise aide les tiers concernés à agir dans le respect des droits de l'homme (p. ex. renforcement des capacités, partage des informations entre pairs, initiatives collaboratives, assistance technique) ;
- ✓ Tout moyen par lequel l'entreprise s'assure qu'elle n'empêche pas d'autres entreprises de respecter les droits de l'homme (p. ex. en imposant volontairement ou non des contraintes ou des incitations à ignorer les droits de l'homme) ;
- ✓ Tout moyen par lequel l'entreprise s'assure qu'elle n'empêche pas les gouvernements ou d'autres entités étatiques de protéger les droits de l'homme (p. ex. en exerçant des pressions lors de la négociation de contrats, en militant contre des réglementations visant à améliorer la protection des droits de l'homme) ;
- ✓ Toutes les mesures incitatives grâce auxquelles l'entreprise motive ses partenaires commerciaux à agir dans le respect des droits de l'homme (p. ex. prix majorés, commandes augmentées ou contrats prolongés avec les fournisseurs, fidélité, reconnaissance publique).

LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES

Le Principe directeur des Nations Unies 13 stipule que :

« La responsabilité de respecter les droits de l'homme exige des entreprises :

- (a) Qu'elles évitent d'avoir des incidences négatives sur les droits de l'homme ou d'y contribuer par leurs propres activités, et qu'elles remédient à ces incidences lorsqu'elles se produisent ;
- (b) Qu'elles s'efforcent de prévenir ou d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'homme qui sont directement liées à leurs activités, produits ou services par leurs relations commerciales, même si elles n'ont pas contribué à ces incidences. »

Le commentaire sur le Principe directeur des Nations Unies 13 précise que :

« Les entreprises peuvent avoir une part dans les incidences négatives sur les droits de l'homme soit par le biais de leurs propres activités soit par suite de leurs relations commerciales avec d'autres parties. Le principe directeur 19 énonce de manière plus détaillée les conséquences à en tirer pour ce qui est de la manière dont

les entreprises doivent remédier à ces situations. Aux fins des Principes directeurs, on entend par «activités» de l'entreprise ce qu'elle fait comme ce qu'elle omet de faire et par «relations commerciales» les relations avec ses partenaires commerciaux, les entités de sa chaîne de valeur, et toute autre entité non étatique ou étatique directement liée à ses activités, ses produits ou ses services commerciaux. »

Le commentaire sur le Principe directeur des Nations Unies 16 précise que :

« La déclaration d'engagement doit être mise à la disposition du public. Elle doit être activement communiquée aux entités avec lesquelles l'entreprise a des relations contractuelles et à d'autres intervenants directement liés à ses activités, parmi lesquels peuvent figurer les forces de sécurité publiques, les investisseurs et, dans le cas des activités qui présentent des risques importants dans le domaine des droits de l'homme, les acteurs susceptibles d'être touchés. »

POINTS DE RÉFÉRENCE DANS D'AUTRES INITIATIVES

Ces références ont pour but d'aider les utilisateurs à identifier les informations pertinentes à inclure dans leur réponse à cette question et ne doivent pas se substituer aux directives ci-dessus. Voir l'Annexe D pour consulter la liste des noms complets des initiatives mentionnées.

Initiative	Point de référence
DJSI	<p>Critère : Reporting social Question : Couverture</p> <p><i>Dans la mesure où les droits de l'homme sont identifiés spécifiquement dans les éléments suivants :</i> Critère : Codes de conduite/Conformité/Corruption Question : Codes de conduite/Lutte contre la corruption : Relations commerciales</p> <p>Critère : Gestion de crise et des risques Question : Mesures de gestion du risque : Norme/Politique/Code de conduite pour les fournisseurs (et) Clauses contractuelles</p> <p>Critère : Gestion des fournisseurs Question : Intégration des critères ESG dans la stratégie de gestion des fournisseurs : Intégration des critères ESG dans la sélection des fournisseurs</p>
FTSE ESG	<p><i>En relation avec les droits de l'homme :</i> Santé et sécurité : Stratégie et pratique - Politique concernant la santé et la sécurité et les sous-traitants</p> <p>Responsabilité des clients : Stratégie et pratique - Groupes vulnérables ou risques associés identifiés</p> <p>Volet social de la chaîne d'approvisionnement : Stratégie et pratique - Traduction et diffusion de la politique - Politique intégrée au sein de la formation des acheteurs et des pratiques d'achats - Renforcement des capacités pour les fournisseurs</p>
GNI	Directives de mise en œuvre : 2. Processus décisionnel responsable des entreprises - Partenaires, fournisseurs et distributeurs.
GRI	G4-DMAb (Aspect Investissement – directive DMA spécifique pour HR1)
ICMM	<p><i>Dans la mesure où il a trait spécifiquement aux droits de l'homme :</i> Principe 2 : Principales mesures de gestion requises (exemples non obligatoires de la Procédure de vérification de l'ICMM) : - Inciter les clients, les partenaires commerciaux et les fournisseurs de biens et de services à adopter des principes et des pratiques comparables.</p>
IR	—
OCDE	OCDE-1A,C,D et E, OCDE - 3B,C et D, OCDE-4
UNGC	<p>Critère 3 et plus spécifiquement : - Déclaration d'engagement disponible publiquement, communiquée en interne et externe à tout le personnel, les partenaires professionnels ou autres parties prenantes (BRE 1 + BRE 5 + ARE 1 + ARE 5).</p> <p>Critère 6 et plus spécifiquement : - Intégration de références aux principes contenus dans les normes internationales du travail dans les contrats avec les fournisseurs et autres partenaires professionnels pertinents.</p>
VPSHR	—

A2 : INTÉGRATION DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

A2.5 : QUESTION SUBSIDIAIRE

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 ?

OBJECTIF

Expliquer si les expériences ou d'autres informations acquises par l'entreprise déclarante au cours de la période de reporting ont entraîné des améliorations dans la gestion des incidences sur les droits de l'homme susceptibles d'aider l'entreprise à mieux s'acquitter de sa responsabilité de respecter les droits de l'homme à l'avenir.

DIRECTIVES COMPLÉMENTAIRES

S'acquitter de sa responsabilité de respecter les droits de l'homme est un défi permanent qui nécessite des améliorations constantes basées sur l'apprentissage. Cela nécessite une approche dynamique de la gestion des risques pour les droits de l'homme que les lecteurs s'attendent à voir reflétée dans les rapports de l'entreprise déclarante. Faire la preuve que les enseignements tirés sont mis en pratique est l'un des meilleurs moyens de montrer que l'entreprise progresse dans ses efforts et qu'elle répond donc aux attentes de ses différentes parties prenantes.

Des enseignements peuvent être tirés des activités de l'entreprise, y compris dans le cadre de sa chaîne de valeur, des remontées reçues de la part d'acteurs touchés ou susceptibles de l'être, de l'expérience de pairs au sein du secteur, de rapports d'experts ou de commentaires informels sur les défis à venir ou les innovations réussies. Ces enseignements peuvent résulter en des changements effectifs (ou planifiés) portant sur les processus décrits en réponse aux autres questions du présent Cadre. Cette question donne l'opportunité à l'entreprise de décrire ses plans ou objectifs pour l'avenir en matière d'amélioration pour la période de reporting suivante et au-delà.

INFORMATIONS PERTINENTES

Parmi les informations pertinentes pouvant figurer dans la réponse de l'entreprise, citons :

- ✓ Des expériences ou informations spécifiques ayant changé l'approche de la gestion d'une ou plusieurs incidences sur les droits de l'homme par l'entreprise ;
- ✓ Les changements effectifs ou planifiés concernant une politique, un processus ou une pratique afin de mieux gérer une ou plusieurs incidences sur les droits de l'homme.

LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES

Le Principe directeur des Nations Unies 20 stipule que :

« Pour vérifier s'il est remédié aux incidences négatives sur les droits de l'homme, les entreprises devraient contrôler l'efficacité des mesures qu'elles ont prises. Ce contrôle devrait :

- a) Se fonder sur des indicateurs qualitatifs et quantitatifs appropriés ;*
- b) S'appuyer sur les appréciations de sources tant internes qu'externes, y compris des acteurs concernés. »*

Le commentaire sur le Principe directeur des Nations Unies 20 précise que :

« Le contrôle est nécessaire pour qu'une entreprise puisse savoir si ses politiques en matière de droits de l'homme sont mises en œuvre de façon optimale et si elle a réagi efficacement aux incidences sur les droits de l'homme identifiées, et pour motiver de constantes améliorations.

Les entreprises devraient faire des efforts particuliers pour vérifier l'efficacité des mesures prises pour remédier aux incidences sur des individus ou des groupes de population qui peuvent être plus exposés à la vulnérabilité ou à la marginalisation.

Le contrôle devrait être intégré dans les processus d'information internes. Les entreprises peuvent employer des outils qu'elles utilisent déjà pour d'autres questions. Il pourrait s'agir de contrats d'objectifs et d'études de performance ainsi que de sondages et d'audits, utilisant des données ventilées par sexe chaque fois que possible. Des mécanismes de réclamation au niveau opérationnel peuvent aussi permettre de recueillir l'avis des personnes directement touchées quant à l'efficacité de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme (voir le principe 29). »

POINTS DE RÉFÉRENCE DANS D'AUTRES INITIATIVES

Ces références ont pour but d'aider les utilisateurs à identifier les informations pertinentes à inclure dans leur réponse à cette question et ne doivent pas se substituer aux directives ci-dessus. Voir l'Annexe D pour consulter la liste des noms complets des initiatives mentionnées.

Initiative	Point de référence
DJSI	—
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	—
ICMM	—
IR	—
OCDE	OCDE-3B
UNGC	—
VPSHR	—

PARTIE B :

DÉFINIR

L'AXE DE REPORTING



DÉCLARATION DES SUJETS SAILLANTS

Donnez la liste des sujets saillants relatifs aux droits de l'homme associés aux activités et aux relations commerciales de l'entreprise au cours de la période de reporting.

OBJECTIF

Définir clairement les questions des droits de l'homme sur lesquelles se concentre le reste du reporting de l'entreprise conformément à la Section C du présent Cadre. Ces questions doivent refléter les droits de l'homme qui présentent le plus grand risque de subir une incidence négative liée aux activités ou aux relations commerciales de l'entreprise.

DIRECTIVES COMPLÉMENTAIRES

Les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme pour une entreprise concernent les droits de l'homme qui présentent le plus grand risque de subir une incidence négative liée aux activités ou aux relations commerciales de l'entreprise. L'identification des sujets saillants pour l'entreprise est aussi la première étape de la procédure de diligence raisonnable conformément aux Principes directeurs des Nations Unies. Au titre de la diligence raisonnable, cette évaluation et la priorisation des risques pour les droits de l'homme est une question de progressivité : il s'agit de savoir où concentrer les efforts et les ressources de l'entreprise en priorité si elle ne peut pas remédier à toutes les incidences en même temps. Il ne s'agit pas d'ignorer les sujets moins saillants. En matière de communication sur les droits de l'homme, définir les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme pour l'entreprise permet de fixer une limite : le rapport se concentre ensuite sur la façon dont l'entreprise comprend et gère ces sujets.

Les processus utilisés par l'entreprise pour identifier les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme doivent se concentrer sur les droits de l'homme susceptibles de subir les incidences potentielles les plus graves :

- A. Atteintes les plus graves :** définies comme les incidences les plus graves en termes de :
 - (a) leur ampleur : la gravité de l'incidence sur les droits de l'homme ; et/ou
 - (b) leur portée : le nombre de personnes touchées ou pouvant être touchées ; et/ou
 - (c) leur caractère remédiable : la facilité avec laquelle les personnes touchées peuvent retrouver la jouissance du ou des droits concernés.
- B. Incidence potentielle :** désigne les incidences qui peuvent survenir à l'avenir en tenant compte du fait que celles-ci sont souvent, mais pas systématiquement, des incidences qui ont déjà été constatées par le passé ;
- C. Incidence négative :** place l'accent sur la prévention des atteintes aux droits de l'homme plutôt que sur des initiatives séparées visant à soutenir ou promouvoir les droits de l'homme ;
- D. Atteintes aux droits de l'homme :** place l'accent sur le risque encouru par les personnes plutôt que par l'entreprise.

Les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme peuvent regrouper des droits de l'homme individuels (comme la liberté d'expression, la liberté d'association, le droit à la non-discrimination ou le droit à l'eau et à l'assainissement), ou appartenir à des catégories plus générales qui concernent une activité commerciale, un groupe de personnes susceptibles d'être touchées ou des contextes opérationnels ayant des implications sur plusieurs droits de l'homme (comme la sécurité, les droits des peuples autochtones, les droits fonciers).

La compréhension des sujets saillants relatifs aux droits de l'homme d'une entreprise se base sur un processus au cours duquel cette dernière :

- ✓ Identifie tous les droits de l'homme qui présentent un risque de subir une incidence négative liée à ses activités ou à ses relations commerciales :
 - en tenant compte de toutes les fonctions et les entités concernées au sein de l'entreprise ;
 - et en tenant compte des points de vue des personnes susceptibles de subir une incidence négative ;
- ✓ Priorise la liste des incidences négatives potentielles nécessitant une attention particulière :
 - essentiellement sur la base de leur gravité potentielle, telle qu'elle est définie dans les Principes directeurs des Nations Unies, à savoir :
 - l'ampleur potentielle de l'incidence ;
 - la portée potentielle de l'incidence ;
 - les efforts à déployer pour remédier aux dommages causés ;
 - en second lieu, sur la base de leur probabilité, en accordant une attention particulière aux incidences très graves mais peu probables ;
- ✓ Communique avec les parties prenantes internes et externes pour expliquer ses conclusions et vérifier si certains éléments auraient pu être oubliés.

Si le nombre de sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés est trop important pour que l'entreprise rédige un rapport précis sur chacun d'entre eux, elle peut utiliser les caractéristiques qui définissent la « gravité » telles qu'énoncées ci-dessus pour réduire la liste en se concentrant par exemple sur les incidences les plus répandues au sein de ses opérations ou de sa chaîne de valeur.

Identifier les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme

Les processus utilisés par les entreprises pour identifier leurs sujets saillants relatifs aux droits de l'homme doivent couvrir :

- A. Non seulement leurs activités mais également leurs relations commerciales**, c'est-à-dire les relations avec leurs partenaires commerciaux, les entités de leurs chaînes de valeur (y compris les relations indirectes) et avec toute autre entité non étatique ou étatique directement liée à leurs activités, leurs produits ou leurs services.
- B. L'ensemble des individus ou groupes pouvant être touchés** par ces activités et relations, y compris :
 - i. les employés et travailleurs contractuels de l'entreprise ;
 - ii. les employés et travailleurs contractuels d'entreprises contribuant à ses activités, produits ou services par le biais de sa chaîne de valeur ;
 - iii. les communautés touchées par les activités de l'entreprise ;
 - iv. les utilisateurs finaux ou consommateurs de ses produits ou services ;
 - v. tout autre groupe de parties prenantes susceptible d'être touché par ses activités ou relations commerciales.

Certains groupes peuvent être particulièrement vulnérables aux incidences dans certaines circonstances, comme par exemple les peuples autochtones, les enfants, les femmes ou les minorités ethniques.

- C. Les incidences négatives que l'entreprise pourrait causer, auxquelles elle pourrait contribuer ou qui pourraient être directement liées à ses activités, produits ou services**, sans contribution de sa part. Pour en savoir plus sur les différentes façons dont une entreprise peut être impliquée dans des incidences sur les droits de l'homme, veuillez consulter le commentaire sur le Principe directeur des Nations Unies 19 et La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme : Guide interprétatif.

Si l'entreprise identifie un nouveau sujet saillant relatif aux droits de l'homme après la fin de la période de reporting mais avant la publication du rapport, elle doit le mentionner. Elle doit utiliser les questions du Cadre de reporting afin d'aborder ce nouveau sujet saillant de la même façon que s'il était apparu au cours de la période de reporting. Si, en raison de contraintes de temps, l'entreprise n'est pas en mesure de comprendre et de réagir à ce nouveau sujet saillant relatif aux droits de l'homme pour pouvoir répondre aux questions du Cadre de reporting, elle doit l'expliquer clairement.

L'entreprise déclarante peut identifier certaines incidences graves sur les droits de l'homme survenues pendant la période de reporting mais qui ne se rapportent pas aux sujets saillants car elles correspondent à des événements isolés qui sont peu susceptibles de se reproduire. La Section B4 fournit des conseils à l'entreprise sur la façon d'inclure ces incidences dans le reporting.

La Section 7 de la Vue d'ensemble du Cadre de reporting conforme aux Principes directeurs des Nations Unies explique la relation entre les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme et le concept de matérialité ainsi que la façon dont ils peuvent être utilisés lorsque la communication sur les droits de l'homme est intégrée à un rapport plus étendu qui se base principalement sur la matérialité.

INFORMATIONS PERTINENTES

Les informations essentielles sont les suivantes :

- ✓ les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme que l'entreprise déclarante a identifiés et qu'elle traitera dans ses réponses aux questions de la section C.

LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES

Le Principe directeur des Nations Unies 18 stipule que :

« Pour évaluer les risques relatifs aux droits de l'homme, les entreprises devraient identifier et évaluer toutes les incidences négatives effectives ou potentielles sur les droits de l'homme dans lesquelles elles peuvent avoir une part soit par le biais de leurs propres activités ou du fait de leurs relations commerciales. Ce processus devrait :

- Recourir à des compétences internes et/ou indépendantes externes dans le domaine des droits de l'homme ;
- Comprendre de véritables consultations avec des groupes et autres acteurs concernés susceptibles d'être touchés, et ce en fonction de la taille de l'entreprise et de la nature et du cadre de l'activité. »

Le commentaire sur le Principe directeur des Nations Unies 18 précise que :

« Cette étape initiale de l'exercice de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme consiste à identifier et à évaluer la nature des incidences négatives effectives et potentielles sur les droits de l'homme dans lesquelles une entreprise peut avoir une part. Le but est de comprendre les incidences particulières qu'une entreprise peut avoir sur certaines personnes dans un cadre de fonctionnement donné. Généralement, pour ce faire, il faut, chaque fois que possible, évaluer la situation des droits de l'homme avant de lancer un projet d'activité commerciale ; identifier qui pourrait être touché ; répertorier les normes et questions pertinentes en matière de droits de l'homme ; et anticiper de quelle manière le projet d'activité et les relations commerciales qui en découlent pourraient avoir des incidences négatives sur les droits de l'homme des acteurs identifiés.

Au cours de ce processus, les entreprises devraient accorder une attention particulière aux incidences spécifiques sur les droits de l'homme des individus appartenant à des groupes ou des populations qui peuvent être plus exposés que d'autres à la vulnérabilité ou à la marginalisation et prendre en compte les risques différents qu'encourent les hommes et les femmes. »

Le Principe directeur des Nations Unies 24 stipule que :

« Lorsqu'il est nécessaire de conférer aux mesures un rang de priorité pour remédier aux incidences négatives potentielles sur les droits de l'homme, les entreprises devraient commencer par prévenir et atténuer les atteintes les plus graves ou celles auxquelles tout retard d'intervention donnerait un caractère irrémédiable. »

Le commentaire sur le Principe directeur des Nations Unies 24 précise que :

« Pour autant que les entreprises doivent remédier à toutes leurs incidences sur les droits de l'homme, elles ne pourront peut-être pas toujours le faire simultanément. En l'absence d'indications juridiques spécifiques, s'il faut les classer par ordre de priorité, les entreprises devraient commencer par les incidences sur les droits de l'homme qui sont les plus graves, reconnaissant qu'un retard d'intervention peut les rendre irrémédiables. La gravité n'est pas considérée comme absolue dans ce contexte, mais s'établit par rapport à celle des autres incidences sur les droits de l'homme que l'entreprise a identifiées. »

Le Guide interprétatif de La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme stipule que :

« Les droits de l'homme les plus manifestes pour une entreprise commerciale sont ceux qui ressortent comme étant les plus en danger. Cette notion varie généralement en fonction du secteur et du contexte d'exploitation. Les Principes directeurs insistent sur le fait qu'une entreprise ne doit pas se concentrer exclusivement sur les questions soulevées par les droits de l'homme les plus manifestes et ignorer ceux qui peuvent surgir par la suite. Mais les droits les plus manifestes sont logiquement ceux sur lesquels on concentre les premiers efforts. »



DÉTERMINATION DES SUJETS SAILLANTS

Décrivez comment les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme ont été déterminés, y compris toute contribution des parties prenantes.

OBJECTIF

Permettre au lecteur du rapport de l'entreprise de comprendre les processus de base utilisés par celle-ci pour identifier les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme sur lesquels elle communique et les principaux facteurs ayant influencé ce processus.

DIRECTIVES COMPLÉMENTAIRES

La Section B1 décrit les principaux critères qui doivent alimenter le processus d'identification des sujets saillants relatifs aux droits de l'homme pour l'entreprise. L'entreprise déclarante doit décrire la façon dont ces critères ont été utilisés pour identifier les sujets saillants dans la réponse à cette section.

Il est également important d'expliquer dans quelle mesure les contributions des parties prenantes ont facilité la compréhension par l'entreprise des sujets saillants relatifs aux droits de l'homme pour elle. À ce titre, les informations concernant les contributions de parties prenantes susceptibles d'être touchées sont particulièrement pertinentes étant donné que leur perspective apporte un éclairage important sur les incidences potentielles qui pourraient ne pas être identifiées par l'entreprise autrement.

Le dialogue avec les parties prenantes susceptibles d'être touchées s'organise généralement au niveau local et peut faire partie du processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ou de toute autre activité de l'entreprise. Dans le cas de sociétés plus importantes, différentes entités ou divisions nationales peuvent appliquer plusieurs processus favorisant le dialogue avec différentes parties prenantes. Les entreprises, et en particulier les petites entreprises, qui ne peuvent pas dialoguer facilement avec les parties prenantes concernées directement peuvent trouver des alternatives raisonnables, comme la consultation de différents experts indépendants et crédibles grâce auxquels elles peuvent découvrir les points de vue probables ou typiques des personnes susceptibles de subir une incidence négative.

Il peut également être utile pour les entreprises déclarantes de solliciter des experts des différentes parties prenantes pour l'évaluation globale de leurs sujets saillants relatifs aux droits de l'homme. Il s'agit de parties prenantes ayant une compréhension générale des risques pour les droits de l'homme au sein du secteur ou du domaine d'activité de l'entreprise. Il peut s'agir de membres du personnel de l'entreprise ou d'experts indépendants. Les consultations avec ces acteurs peuvent contribuer à s'assurer que les conclusions de l'entreprises concernant les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme pour son activité sont fondées et perçues comme telles.

Pour en savoir plus sur les différents types de parties prenantes particulièrement pertinents pour la performance de l'entreprise en matière de droits de l'homme, veuillez consulter les directives complémentaires de la question C2.

INFORMATIONS PERTINENTES

Les informations essentielles sont les suivantes :

- ✓ Principaux aspects du processus utilisé par l'entreprise pour établir la liste des sujets saillants relatifs aux droits de l'homme sur laquelle se concentre le reste du reporting ;
- ✓ Principaux facteurs sur lesquels se base l'évaluation par l'entreprise de ses sujets saillants relatifs aux droits de l'homme, en accordant une attention particulière à la gravité et à la probabilité (voir B1) ;
- ✓ Les contributions de parties prenantes, notamment celles de parties prenantes susceptibles d'être touchées, ont-elles été prises en compte dans l'identification des sujets saillants relatifs aux droits de l'homme, et si oui comment ? ;
- ✓ Le rôle éventuel de la direction et du Conseil d'administration dans l'identification et/ou la validation des sujets saillants relatifs aux droits de l'homme.

Parmi les autres informations pertinentes pouvant figurer dans la réponse de l'entreprise, citons :

- ✓ Toute éventuelle évolution du processus pour identifier les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme depuis la dernière période de reporting ;
- ✓ Toute raison expliquant un éventuel changement dans les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme depuis la dernière période de reporting ;
- ✓ Si les lecteurs peuvent raisonnablement s'attendre à ce que certains autres droits soient mentionnés parmi les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme pour l'entreprise, la raison pour laquelle ils ne le sont pas.

LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES

Le Principe directeur des Nations Unies 18 stipule que :

« Pour évaluer les risques relatifs aux droits de l'homme, les entreprises devraient identifier et évaluer toutes les incidences négatives effectives ou potentielles sur les droits de l'homme dans lesquelles elles peuvent avoir une part soit par le biais de leurs propres activités ou du fait de leurs relations commerciales. Ce processus devrait :

- (a) Recourir à des compétences internes et/ou indépendantes externes dans le domaine des droits de l'homme ;
- (b) Comprendre de véritables consultations avec des groupes et autres acteurs concernés susceptibles d'être touchés, et ce en fonction de la taille de l'entreprise et de la nature et du cadre de l'activité. »

Le commentaire sur le Principe directeur des Nations Unies 18 précise que :

« Pour pouvoir bien évaluer leurs incidences sur les droits de l'homme, les entreprises devraient s'efforcer de comprendre les préoccupations des parties prenantes susceptibles d'être concernées en les consultant directement de telle manière que soient pris en compte la langue et les autres obstacles potentiels à un dialogue fructueux. Lorsqu'il n'est pas possible de mener de telles consultations, les entreprises devraient envisager d'autres possibilités raisonnables comme consulter des experts indépendants crédibles, y compris des défenseurs des droits de l'homme et autres représentants de la société civile. »



CHOIX DES PRINCIPALES ZONES GÉOGRAPHIQUES

Si le reporting des sujets saillants se focalise sur certaines régions, expliquez ce choix.

OBJECTIF

Permettre aux entreprises déclarantes qui donnent une orientation géographique à leur reporting d'expliquer leur décision et les principes qui sous-tendent leur choix de régions.

DIRECTIVES COMPLÉMENTAIRES

Toutes les entreprises déclarantes ne vont pas nécessairement axer leur reporting sur des zones géographiques spécifiques. Il s'agit d'une option que certaines entreprises, en particulier les grandes entreprises ayant de nombreux divisions et/ou contextes opérationnels, peuvent choisir afin de s'assurer que leur reporting est ciblé et pertinent.

La sélection des zones géographiques doit être motivée principalement par le risque pour les droits de l'homme et doit donc porter sur les régions où les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés sont importants. Cette importance peut être liée :

- a. au contexte local caractérisé par un conflit ou d'autres défaillances de l'état de droit, présentant un danger accru pour les droits de l'homme ;
- b. à la vulnérabilité particulière de certains groupes au sein de cette région face aux incidences sur les droits de l'homme concernés, en raison notamment de lois ou de pratiques sociétales discriminatoires ;
- c. à la corruption ou à d'autres facteurs qui présentent un risque accru pour les droits de l'homme concernés du fait des actions de fournisseurs ou d'autres partenaires commerciaux.

Expliquer le choix de régions en termes de risques pour les droits de l'homme peut, dans certains cas, heurter les sensibilités, notamment si ce choix peut être interprété comme une critique sous-jacente d'un gouvernement donné. Dans ce cas, il peut être utile pour l'entreprise déclarante de faire référence à des sources indépendantes pour justifier son choix, en citant par exemple l'intérêt des parties prenantes (y compris les parties prenantes locales) pour la façon dont un ou plusieurs sujets saillants relatifs aux droits de l'homme sont respectés dans ce pays ou cette région ; ou en faisant référence à des évaluations publiques du contexte des droits de l'homme effectuées par une association sectorielle, un gouvernement ou une organisation internationale.

Une entreprise déclarante peut choisir la même orientation géographique pour tous les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme sur lesquels elle communique ou elle peut identifier différentes régions pour différents sujets.

Certaines entreprises préféreront ne pas axer leur reporting sur un sujet saillant relatif aux droits de l'homme sur des régions spécifiques mais plutôt donner des exemples provenant de différents contextes. Les exemples cités doivent toujours être choisis en fonction du même principe : ils doivent provenir de contextes où il existe de véritables enjeux plutôt que de situations où le risque pour les droits de l'homme est un problème limité ou est facile à remédier. C'est dans des contextes difficiles que l'entreprise peut faire la preuve que ses efforts pour garantir le respect des droits de l'homme sont efficaces et pertinents. Si une entreprise cite un exemple tiré d'un contexte moins difficile, elle doit donner la raison de ce choix en précisant, par exemple, qu'il est représentatif d'une innovation importante ou d'une approche que l'entreprise prévoit d'étendre à d'autres régions.

INFORMATIONS PERTINENTES

Les informations essentielles à fournir par les entreprises dont le reporting est axé sur des régions spécifiques sont les suivantes :

- ✓ Les régions sur lesquelles se concentre le reporting en fonction de chaque sujet saillant relatifs aux droits de l'homme pour l'entreprise ;
- ✓ Les raisons du choix de ces régions, en accordant une attention particulière à l'importance des risques pour les droits de l'homme.

Parmi les autres informations pertinentes pouvant figurer dans la réponse de l'entreprise, citons :

- ✓ Les principaux aspects du processus utilisé pour sélectionner des régions spécifiques ;
- ✓ Les contributions de parties prenantes, notamment celles de parties prenantes susceptibles d'être touchées, ont-elles été prises en compte dans l'identification des régions choisies, et si oui comment ? ;
- ✓ Le rôle éventuel de la direction et du Conseil d'administration dans l'identification et/ou la validation des régions spécifiques.

LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES

Le Principe directeur des Nations Unies 21 stipule que :

« Les entreprises dont les activités ou les cadres de fonctionnement présentent des risques d'incidences graves sur les droits de l'homme doivent faire connaître officiellement la manière dont elles y font face. »



AUTRES INCIDENCES GRAVES

Identifiez 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 expliquez comment elle a été gérée.

OBJECTIF

Permettre aux entreprises de communiquer sur la façon dont elles traitent toute incidence grave qui n'est pas liée à un sujet saillant relatif aux droits de l'homme et qui ne fait donc pas partie des incidences graves associées aux sujets saillants relatifs aux droits de l'homme faisant l'objet d'un reporting conformément à la Section C du présent Cadre.

DIRECTIVES COMPLÉMENTAIRES

Cette disposition permet à l'entreprise déclarante d'expliquer la façon dont elle traite toute incidence grave dans laquelle elle est impliquée :

- survenue au cours de la période de reporting mais sans rapport avec les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme faisant l'objet d'un reporting conformément à la Section C ;
- survenue avant la période de reporting et en cours de traitement mais sans rapport avec les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme faisant l'objet d'un reporting conformément à la Section C.

Si l'entreprise n'est impliquée dans aucune incidence de ce type, elle peut ignorer cette section du Cadre. Les questions C3.2, C4.3 et C6.5 permettent à l'entreprise de communiquer sur les incidences graves qui sont liées à ses sujets saillants relatifs aux droits de l'homme.

Dans certaines circonstances exceptionnelles, une entreprise peut ne pas être en mesure de divulguer certaines informations nécessaires pour répondre correctement à cette disposition du Cadre. 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 son reporting.

INFORMATIONS PERTINENTES

Si une entreprise identifie des incidences graves supplémentaires dans le cadre de cette disposition, elle peut choisir d'utiliser les questions pertinentes de la Partie C pour expliquer ces incidences et la façon dont elle les a traitées, ou elle peut choisir de fournir une explication séparée. Si elle opte pour une explication séparée, les informations pertinentes à fournir sont les suivantes :

- ✓ L'implication de l'entreprise dans l'incidence ;
- ✓ La réponse immédiate à l'incidence, une fois identifiée ;
- ✓ Les étapes pour apporter directement ou indirectement réparation aux personnes touchées (si l'entreprise déclarante est à l'origine de l'incidence ou y a contribué) ;
- ✓ Les efforts pour s'assurer que l'incidence ne va pas se poursuivre ou se répéter.

Si l'entreprise a déjà publié une explication sur sa réponse à l'incidence dans un document antérieur séparé, elle peut donner un rapide résumé et un lien ou une référence à ce document, sous réserve qu'il soit facilement accessible.

LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES

Le Principe directeur des Nations Unies 21 stipule que :

« [...] Les entreprises dont les activités ou les cadres de fonctionnement présentent des risques d'incidences graves sur les droits de l'homme doivent faire connaître officiellement la manière dont elles y font face. Dans tous les cas, les communications devraient :

- (a) S'effectuer selon des modalités et à une fréquence en rapport avec les incidences sur les droits de l'homme de l'entreprise et être faciles d'accès pour les publics auxquels elles s'adressent ;*
- (b) Fournir des informations suffisantes pour évaluer l'efficacité des mesures prises par une entreprise pour remédier à l'incidence sur les droits de l'homme dont il est plus particulièrement question ;*
- (c) Éviter à leur tour de présenter des risques pour les acteurs et le personnel concernés, sans préjudice des prescriptions légitimes en matière de confidentialité des affaires commerciales. »*

PARTIE C :

GESTION DES SUJETS SAILLANTS RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME



POLITIQUES SPÉCIFIQUES

QUESTION GÉNÉRALE

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 ?

OBJECTIF

Informar le lecteur de l'existence éventuelle de politiques spécifiques mises en place par l'entreprise déclarante, en plus de son engagement public global en matière de droits de l'homme, et qui sont particulièrement pertinentes dans le cadre des sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés. En décrivant ou en renvoyant le lecteur à des éléments de la politique, l'entreprise déclarante peut l'aider à comprendre comment elle aborde la gestion de chaque sujet saillant.

DIRECTIVES COMPLÉMENTAIRES

La Section A1 du présent Cadre de reporting concerne la ou les déclaration(s) publique(s) d'une entreprise sur son engagement général de respecter les droits de l'homme. La présente section concerne les politiques ou dispositions spécifiques qui abordent les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés à la Section B. Ces politiques peuvent être communiquées au public ou non. Elles peuvent contenir des recoupements avec l'engagement public de l'entreprise, notamment si ce dernier comprend des dispositions spécifiques associées à un sujet saillant. Dans ce cas, il convient de le signaler dans la réponse à cette question.

Dans certains cas, une politique spécifique peut concerner uniquement le sujet saillant faisant l'objet d'un reporting par l'entreprise. Par exemple, l'entreprise déclarante peut avoir une politique sur la non-discrimination, sur la sécurité et les droits de l'homme, ou sur la confidentialité des données qui peut être pertinente.

Dans d'autres cas, un sujet saillant peut être abordé dans une seule disposition ou section d'un document plus général. Par exemple, une politique générale sur les ressources humaines peut inclure des dispositions sur la liberté d'association et le droit à la négociation collective des employés de l'entreprise. Un code de conduite pour ses fournisseurs peut inclure des dispositions sur la liberté d'association et le droit à la négociation collective des employés des fournisseurs de l'entreprise.

Des politiques spécifiques peuvent être définies au niveau de l'entreprise, au niveau de départements spécifiques ou d'opérations régionales ou nationales en fonction de la taille et de la structure de l'entreprise et de la nécessité pour la politique d'être adaptée à différents domaines d'activité.

Certaines entreprises déclarantes peuvent ne pas avoir de politiques spécifiques abordant leurs sujets saillants en dehors de leur engagement public général de respecter les droits de l'homme, auquel cas elles doivent le signaler. D'autres entreprises déclarantes peuvent être en train de planifier ou de développer ces politiques, ce qui constitue également une information pertinente à fournir.

INFORMATIONS PERTINENTES

Parmi les informations pertinentes pouvant figurer dans la réponse de l'entreprise, citons :

- ✓ Le sujet et l'objectif de la/des politique(s) spécifique(s) ;
- ✓ Le contenu de la/des politique(s) (résumé et/ou lien ou référence à un autre document disponible au public) ;
- ✓ Tout processus de consultation interne ou externe ayant contribué au développement de la/des politique(s) ;
- ✓ La nature de l'intervention éventuelle des membres de la direction et/ou du Conseil d'administration dans le développement de la politique spécifique ;
- ✓ Une clarification sur les personnes chargées de mettre en œuvre la/les politique(s) (p. ex. employés, sous-traitants, fournisseurs) ;
- ✓ Une clarification sur les personnes dont les droits de l'homme sont concernés par la/les politique(s) (p. ex. employés, travailleurs contractuels, communautés, consommateurs) ;
- ✓ Quelle position ou fonction assume la responsabilité opérationnelle de la mise en œuvre de la politique au quotidien ? ;
- ✓ Quelle position assume la responsabilité en dernier ressort de la mise en œuvre de la politique (si elle est différente de celle chargée de la responsabilité opérationnelle) ? ;
- ✓ L'échelon de l'entreprise (Conseil d'administration, direction ou autre) auquel la politique spécifique a été approuvée ;
- ✓ Tout changement apporté à la politique spécifique au cours de la période de reporting ;
- ✓ Toute actualisation de la politique spécifique prévue au cours de la prochaine période de reporting.

La qualité de la réponse que fournit l'entreprise déclarante à cette question sera renforcée si elle est en mesure de répondre aux questions subsidiaires qui suivent.

LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES

Le Principe directeur des Nations Unies 16 stipule que :

« Pour pouvoir ancrer leur responsabilité quant au respect des droits de l'homme, les entreprises doivent formuler leur engagement de s'acquitter de cette responsabilité par le biais d'une déclaration de principe qui : ...

(e) Est reprise dans les politiques et procédures opérationnelles afin d'être incorporée d'un bout à l'autre de l'entreprise. »

POINTS DE RÉFÉRENCE DANS D'AUTRES INITIATIVES

Ces références ont pour but d'aider les utilisateurs à identifier les informations pertinentes à inclure dans leur réponse à cette question et ne doivent pas se substituer aux directives ci-dessus. Voir l'Annexe D pour consulter la liste des noms complets des initiatives mentionnées.

Initiative	Point de référence
DJSI	<p>Pour les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés :</p> <p>Critère : Gestion des fournisseurs</p> <p>Question : Mesures de gestion du risque</p> <p>Point de données : Norme/Politique/Code de conduite pour les fournisseurs</p> <p>Point de données : Clauses contractuelles</p>
FTSE ESG	<p>Pour les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés, Éléments de stratégie et de pratique et de performance quantitative et sectorielle associés aux engagements politiques relatifs aux thèmes suivants :</p> <p>Normes de travail, santé et sécurité, indicateurs des droits de l'homme et des communautés, volet social de la chaîne d'approvisionnement, responsabilité des clients.</p>
GNI	<p>Dans la mesure où la liberté d'expression et/ou la confidentialité sont des sujets saillants relatifs aux droits de l'homme :</p> <p>Directives de mise en œuvre : 2. Processus décisionnel responsable des entreprises - L'intégration dans le fonctionnement de l'entreprise ; 3. Liberté d'expression ; 4. Respect de la vie privée.</p>
GRI	<p>Pour les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés : G4-DMAb (Politiques et Engagements).</p>
ICMM	<p>Pour les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés :</p> <p>Principe 1 : Principales mesures de gestion requises (exemples non obligatoires de la Procédure de vérification de l'ICMM) :</p> <p>- Élaborer et mettre en œuvre des énoncés de principes et pratiques d'entreprise en matière d'éthique commerciale, que l'administration est fermement déterminée à faire respecter.</p> <p>Dans la mesure où il s'agit de politiques sur des sujets saillants relatifs aux droits de l'homme spécifiques identifiés : Principe 3.</p>
IR	—

Initiative	Point de référence
OCDE	<i>Dans la mesure où l'offre ou l'utilisation de minéraux provenant de zones à risque et touchées par un conflit est un sujet saillant relatif aux droits de l'homme : OCDE-1 et OCDE-3.</i>
UNGC	<i>Pour les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés : Critère 3, Critère 6 et plus spécifiquement : - Référence aux conventions internationales pertinentes (Conventions de l'OIT) et à d'autres normes internationales dans les politiques de l'entreprise.</i>
VPSHR	<i>Dans la mesure où la sécurité et les droits de l'homme sont un sujet saillant relatif aux droits de l'homme : 2. Politiques, procédures et lignes directrices pertinentes (ou modifications les concernant par rapport à la période de référence précédente) visant à mettre en œuvre les Principes volontaires.</i>

C1 : POLITIQUES SPÉCIFIQUES

C1.1 : QUESTION SUBSIDIAIRE

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

OBJECTIF

Expliquer comment les politiques spécifiques visant à gérer les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme sont communiquées à ceux qui doivent les mettre en œuvre de manière à ce qu'ils en comprennent l'importance et ce qu'ils doivent faire pour contribuer à les mettre en pratique.

DIRECTIVES COMPLÉMENTAIRES

Les personnes jouant un rôle dans la mise en œuvre des politiques peuvent inclure les employés, les travailleurs contractuels, les fournisseurs, les entreprises clientes, les partenaires de joint venture ou d'autres. La communication d'une politique peut varier en fonction du public visé et de la façon dont elle concerne les responsabilités de chacun. Par exemple, une politique sur le droit à la non-discrimination a différentes implications selon si la personne recrute des employés, confie des contrats à des fournisseurs locaux dans une région ethniquement diversifiée ou gère des questions disciplinaires.

INFORMATIONS PERTINENTES

Parmi les informations pertinentes pouvant figurer dans la réponse de l'entreprise, citons :

- ✓ La façon dont la politique est communiquée à ceux qui doivent la mettre en œuvre (p. ex. par écrit, lors de réunions, sur un site internet) ;
- ✓ La façon dont la politique est expliquée à ceux qui doivent la mettre en œuvre (p. ex. traduction dans différentes langues ou guide de mise en œuvre adapté aux rôles et responsabilités de chacun) ;
- ✓ La façon dont l'importance de la politique dans le cadre de la stratégie commerciale globale est communiquée à ceux qui doivent la mettre en œuvre (p. ex. par le biais d'un communiqué de la direction, en partageant des informations sur les réussites ou les échecs de mise en œuvre) ;
- ✓ Toute formation organisée pour aider à la mise en œuvre, y compris les formations adaptées aux rôles et responsabilités spécifiques des participants ;
- ✓ Toute éventuelle initiative encourageant les personnes ou les partenaires commerciaux à prêter attention à la mise en œuvre de la politique dans le cadre de leur travail (p. ex. évaluations régulières de la mise en œuvre de la politique, récompenses et sanctions en fonction de la réussite ou de l'échec de la mise en œuvre ou d'autres formes de responsabilisation).

LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES

Le commentaire sur le Principe directeur des Nations Unies 16 précise que :

« (i) La communication en interne de la déclaration [d'engagement public] et des politiques et procédures connexes devrait bien préciser les voies hiérarchiques et le régime d'obligation redditionnelle qui seront adoptés et devrait être appuyée par la formation voulue du personnel occupant les fonctions commerciales pertinentes. »

POINTS DE RÉFÉRENCE DANS D'AUTRES INITIATIVES

Ces références ont pour but d'aider les utilisateurs à identifier les informations pertinentes à inclure dans leur réponse à cette question et ne doivent pas se substituer aux directives ci-dessus. Voir l'Annexe D pour consulter la liste des noms complets des initiatives mentionnées.

Initiative	Point de référence
DJSI	<i>Pour les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés :</i> Critère : Codes de conduite/Conformité/Corruption : Codes de conduite : Systèmes/Procédure Question : Codes de conduite/Lutte contre la corruption : Relations commerciales
FTSE ESG	<i>Pour les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés :</i> Volet social de la chaîne d'approvisionnement : Stratégie et pratique - Politique intégrée au sein de la formation des acheteurs et des pratiques d'achats.
GNI	<i>Dans la mesure où la liberté d'expression et/ou la confidentialité sont des sujets saillants relatifs aux droits de l'homme :</i> Directives de mise en œuvre : 2. Processus décisionnel responsable des entreprises - L'intégration dans le fonctionnement de l'entreprise.
GRI	<i>Dans la mesure où le thème de la sécurité et des droits de l'homme est un sujet saillant relatif aux droits de l'homme :</i> G4-HR7 (a,b).
ICMM	—
IR	—
OCDE	<i>Dans la mesure où l'offre ou l'utilisation de minéraux provenant de zones à risque et touchées par un conflit est un sujet saillant relatif aux droits de l'homme :</i> OCDE-1A, OCDE-1B, OCDE-1D, OCDE-3C
UNGC	<i>Pour les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés :</i> Critère 4 et plus spécifiquement : - Sensibilisation interne et formation sur les droits de l'homme pour le management et les employés.
VPSHR	<i>Dans la mesure où la sécurité et les droits de l'homme est un sujet saillant relatif aux droits de l'homme</i> 12. Exemples de soutien à la sensibilisation, à l'information et à la formation du personnel concerné, du personnel de la sécurité privée, de la sécurité publique et de la société civile (p. ex. les ONG locales, les groupes communautaires). 7. Exemples de sensibilisation aux Principes volontaires au sein de l'organisation ou du gouvernement.



ENGAGEMENT AVEC LES PARTIES PRENANTES

QUESTION GÉNÉRALE

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

OBJECTIF

Expliquer au lecteur quels enseignements l'entreprise déclarante tire des points de vue des parties prenantes qui connaissent les sujets saillants sur lesquels elle communique et comment elle en tient compte dans ses décisions et ses actions.

DIRECTIVES COMPLÉMENTAIRES

Les parties prenantes sont généralement définies comme les personnes ou organisations qui peuvent affecter ou être touchées par les actions et les décisions d'une entreprise.

Dans le contexte de la responsabilité de respecter les droits de l'homme, l'un des principaux objectifs des relations avec les parties prenantes est de garantir une compréhension totale de la façon dont les actions et les décisions de l'entreprise peuvent affecter des personnes ou des groupes. L'accent est donc sur les parties prenantes dont les droits de l'homme peuvent subir une incidence négative, que les Principes directeurs des Nations Unies désignent par les termes « acteurs concernés » ou « acteurs susceptibles d'être touchés », ainsi que sur les représentants légitimes de ces personnes ou groupes.

Les acteurs susceptibles d'être touchés comprennent les parties prenantes internes (p. ex. les employés et les travailleurs contractuels) ainsi que les parties prenantes externes (p. ex. les travailleurs des fournisseurs, les communautés, les consommateurs et les utilisateurs finaux des produits de l'entreprise). Il convient de prêter une attention particulière aux parties prenantes qui pourraient être défavorisées, marginalisées ou exclues de la société et, par conséquent, particulièrement vulnérables aux incidences sur leurs droits de l'homme, comme les enfants, les femmes, les peuples autochtones, les minorités ethniques ou autres, ou les personnes handicapées.

Les parties prenantes comprennent également des groupes de la société civile qui sont activement impliqués dans les droits de l'homme associés aux opérations ou à la chaîne de valeur de l'entreprise ainsi que d'autres personnes ayant une expérience des droits de l'homme leur permettant d'aider l'entreprise à comprendre ses incidences réelles et potentielles sur les droits de l'homme. Elles comprennent également les actionnaires, qu'ils soient des investisseurs socialement responsables qui se préoccupent activement des questions de droits de l'homme ou d'autres investisseurs dont les rendements financiers pourraient être touchés si l'entreprise ne gère pas efficacement ses risques pour les droits de l'homme.

Certaines entreprises peuvent être en relation avec les mêmes parties prenantes externes concernant l'ensemble ou une grande partie des sujets saillants sur lesquels elles communiquent. Dans ce cas, l'entreprise déclarante doit le signaler et décrire les processus en réponse aux questions C2.1 ou C2.2. S'il existe différents processus régissant les relations avec différents groupes de parties prenantes ou pour différents sujets saillants, l'entreprise déclarante doit également le signaler. Elle peut fournir une explication de son approche globale de son engagement et fournir des détails ou des exemples supplémentaires en réponse à la question C2.2.

INFORMATIONS PERTINENTES

Parmi les informations pertinentes pouvant figurer dans la réponse de l'entreprise, citons :

- ✓ La vision de l'entreprise sur le rôle et la pertinence de ses relations avec les parties prenantes dans ses efforts pour s'acquitter de sa responsabilité de respecter les droits de l'homme ;
- ✓ Toute éventuelle politique régissant les relations avec les parties prenantes internes et/ou externes ;
- ✓ Les pratiques types (représentatives) de l'entreprise régissant ses relations avec les parties prenantes (dans la mesure où elles ne sont pas déjà décrites en détail dans les réponses aux questions 2.1, 2.2 et 2.3) ;
- ✓ Les éventuelles pratiques (représentatives) de l'entreprise régissant ses relations avec les parties prenantes dont les droits de l'homme pourraient être directement touchés par les activités ou les relations commerciales de l'entreprise (dans la mesure où elles ne sont pas déjà décrites en détail dans les réponses aux questions 2.1, 2.2 et 2.3) ;
- ✓ Les éventuels accords-cadres internationaux conclus par l'entreprise avec des fédérations mondiales de syndicats ou tout autre accord formel régissant ses relations avec les syndicats représentant les employés ou les travailleurs contractuels en relation avec les sujets saillants ;
- ✓ Tout autre accord permanent conclu au niveau de l'entreprise ou au niveau opérationnel régissant ses relations avec les parties prenantes en rapport avec les sujets saillants identifiés (p. ex. tables rondes, comités consultatifs de parties prenantes, groupes consultatifs) ;
- ✓ Toute modification des processus régissant les relations avec les parties prenantes au cours de la période de reporting (p. ex. pour inclure de nouvelles formes de relations, de nouveaux thèmes, de nouveaux groupes avec lesquels l'entreprise entretient une relation) ;
- ✓ Toute formation ou activité de renforcement des capacités proposée par l'entreprise pour aider son personnel à entretenir des relations appropriées et productives avec les différentes parties prenantes ;
- ✓ Tout éventuel processus externe auquel participe l'entreprise et qui permet une forme de relation avec une partie prenante (p. ex. des initiatives multipartites nationales ou internationales ou des dialogues locaux entre le secteur et les syndicats ou la collectivité).

La qualité de la réponse que fournit l'entreprise déclarante à cette question sera renforcée si elle est en mesure de répondre aux questions subsidiaires qui suivent.

LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES

Le Principe directeur des Nations Unies 18 stipule que :

« Pour évaluer les risques relatifs aux droits de l'homme, les entreprises devraient identifier et évaluer toutes les incidences négatives effectives ou potentielles sur les droits de l'homme dans lesquelles elles peuvent avoir une part soit par le biais de leurs propres activités ou du fait de leurs relations commerciales. Ce processus devrait :

b) Comprendre de véritables consultations avec des groupes et autres acteurs concernés susceptibles d'être touchés, et ce en fonction de la taille de l'entreprise et de la nature et du cadre de l'activité. »

Le commentaire sur le Principe directeur des Nations Unies 18 précise que :

« Pour pouvoir bien évaluer leurs incidences sur les droits de l'homme, les entreprises devraient s'efforcer de comprendre les préoccupations des parties prenantes susceptibles d'être concernées en les consultant directement de telle manière que soient pris en compte la langue et les autres obstacles potentiels à un dialogue fructueux.

Lorsqu'il n'est pas possible de mener de telles consultations, les entreprises devraient envisager d'autres possibilités raisonnables comme consulter des experts indépendants crédibles, y compris des défenseurs des droits de l'homme et autres représentants de la société civile. »

POINTS DE RÉFÉRENCE DANS D'AUTRES INITIATIVES

Ces références ont pour but d'aider les utilisateurs à identifier les informations pertinentes à inclure dans leur réponse à cette question et ne doivent pas se substituer aux directives ci-dessus. Voir l'Annexe D pour consulter la liste des noms complets des initiatives mentionnées.

Initiative	Point de référence
DJSI	Pour les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés : Critère : Relations avec les parties prenantes Question : Gouvernance
FTSE ESG	Pour les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés : Normes de travail : Stratégie et pratique - Participation des employés aux améliorations Indicateurs sur les droits de l'homme et la communauté : Stratégie et pratique - Consultations et rapport sur les relations avec les parties prenantes
GNI	Dans la mesure où la liberté d'expression et/ou la confidentialité sont des sujets saillants relatifs aux droits de l'homme : Directives de mise en œuvre : 5. Coopération multipartenaires - Forum de conseil interne ; Forums d'apprentissage multipartenaires externes.
GRI	Sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés : G4-26
ICMM	Sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés : Principe 4 : Principales mesures de gestion requises (exemples non obligatoires de la Procédure de vérification de l'ICMM) : - Consulter les parties intéressées et touchées dans le cadre de l'identification, l'évaluation et la gestion significative des impacts sociaux, sanitaires, sécuritaires, environnementaux et économiques liés à nos activités. - Prévenir les parties pouvant être touchées des risques importants que comportent les activités minières, minérales et métallurgiques, et leur faire part des mesures qui seront prises pour gérer ces risques possibles de façon efficace. - Élaborer, maintenir et tester des procédures d'intervention d'urgence efficaces en collaboration avec les parties pouvant être touchées. Principe 9 : Principales mesures de gestion requises (exemples non obligatoires de la Procédure de vérification de l'ICMM) : - Inviter dès que possible les parties pouvant être touchées par un projet à discuter et répondre aux questions et conflits liés à la gestion des impacts sociaux. - Veiller à ce que les systèmes adéquats soient en place pour favoriser l'interaction continue avec les parties touchées, en s'assurant que les minorités et autres groupes marginalisés aient des moyens d'intervenir équitables et convenables sur le plan culturel. Principe 10 : Principales mesures de gestion requises (exemples non obligatoires de la Procédure de vérification de l'ICMM) : - Favoriser la communication bidirectionnelle avec les intervenants grâce à des processus de consultation ouverts.
IR	Principe directeur C3 : Les relations avec les principales parties prenantes.
OCDE	Dans la mesure où l'offre ou l'utilisation de minéraux provenant de zones à risque et touchées par un conflit est un sujet saillant relatif aux droits de l'homme : OCDE-1A, OCED-2 et OCDE-3.

Initiative	Point de référence
UNGC	<p><i>Pour les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés :</i></p> <p>Critère 21 <i>et plus spécifiquement :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Consulter les parties prenantes concernant les dilemmes et défis de mise en œuvre et les inviter à prendre activement part à l'examen de la performance, pour les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme spécifiques identifiés. <p>Critère 6 <i>et plus spécifiquement :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Engagement structurel avec un syndicat international, éventuellement via un accord-cadre mondial, pour les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme spécifiques identifiés. <p>Critère 7 <i>et plus spécifiquement :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Mécanismes de dialogue avec les syndicats pour discuter régulièrement et vérifier les progrès de l'entreprise relatifs aux normes du travail.
VPSHR	—

C2 : ENGAGEMENT AVEC LES PARTIES PRENANTES

C2.1 : QUESTION SUBSIDIAIRE

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 ?

OBJECTIF

Faire comprendre au lecteur les principes qui sous-tendent les décisions de l'entreprise en ce qui concerne ses relations avec les parties prenantes pour chaque sujet saillant.

DIRECTIVES COMPLÉMENTAIRES

Les réponses à cette question peuvent aborder les relations avec différents types de parties prenantes (voir les directives de la Section C2) dans la mesure où ces relations ont un rapport avec la compréhension ou la gestion des sujets saillants qui font l'objet d'un reporting par l'entreprise. Il est recommandé d'inclure des informations sur toute relation (éventuelle) avec les acteurs concernés et/ou leurs représentants légitimes au titre de ces droits.

INFORMATIONS PERTINENTES

Parmi les informations pertinentes pouvant figurer dans la réponse de l'entreprise, citons :

- ✓ Comment l'entreprise identifie-t-elle les parties prenantes, y compris les acteurs susceptibles d'être touchés (p. ex. par un processus de cartographie, sur la base d'indications internes ou externes) ? ;
- ✓ Dans quelles circonstances/à quels moments/à quelle fréquence l'entreprise déclarante est-elle en relation avec les parties prenantes concernant les sujets saillants (p. ex. à certaines étapes d'un projet ou d'un processus commercial, sur une base régulière (p. ex. par le biais d'un groupe consultatif, d'un dialogue entre la direction et les syndicats ou d'une table ronde avec la communauté), en réponse à des exigences légales ou autres, en réponse aux demandes des parties prenantes) ? ;
- ✓ Comment les parties prenantes ou groupes de parties prenantes, y compris les acteurs susceptibles d'être touchés ou leurs représentants légitimes, peuvent-ils initier une relation avec l'entreprise déclarante concernant un ou l'ensemble des sujets saillants, le cas échéant ? ;
- ✓ Quels objectifs ont été fixés pour les processus régissant ces relations (p. ex. communiquer des informations, échanger des opinions, collaborer, trouver des accords) ?

LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES

Le commentaire sur le Principe directeur des Nations Unies 18 précise que :

« Pour pouvoir bien évaluer leurs incidences sur les droits de l'homme, les entreprises devraient s'efforcer de comprendre les préoccupations des parties prenantes susceptibles d'être concernées en les consultant directement de telle manière que soient pris en compte la langue et les autres obstacles potentiels à un dialogue fructueux. Lorsqu'il n'est pas possible de mener de telles consultations, les entreprises devraient envisager d'autres possibilités raisonnables comme consulter des experts indépendants crédibles, y compris des défenseurs des droits de l'homme et autres représentants de la société civile. »

POINTS DE RÉFÉRENCE DANS D'AUTRES INITIATIVES

Ces références ont pour but d'aider les utilisateurs à identifier les informations pertinentes à inclure dans leur réponse à cette question et ne doivent pas se substituer aux directives ci-dessus. Voir l'Annexe D pour consulter la liste des noms complets des initiatives mentionnées.

Initiative	Point de référence
DJSI	<i>Pour les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés :</i> Critère : Relations avec les parties prenantes Question : Mise en œuvre ; Point de données : Profils des parties prenantes, processus régissant les relations
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	<i>Pour les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés :</i> G4-25.
ICMM	—
IR	—
OCDE	<i>Dans la mesure où l'offre ou l'utilisation de minéraux provenant de zones à risque et touchées par un conflit est un sujet saillant relatif aux droits de l'homme :</i> OCDE-1A, OCDE-1B, OCDE-1D, OCDE-3C.
UNGC	—
VPSHR	—

C2 : ENGAGEMENT AVEC LES PARTIES PRENANTES

C2.2 : QUESTION SUBSIDIAIRE

Pendant la période de reporting, avec quelles parties prenantes l'entreprise a-t-elle collaboré sur chacun des sujets saillants et pourquoi ?

OBJECTIF

Fournir des exemples concrets de la relation de l'entreprise déclarante avec les parties prenantes au titre de chaque sujet saillant et donner les raisons de cette relation.

DIRECTIVES COMPLÉMENTAIRES

Les directives complémentaires pour la question C2 énoncent différents types de parties prenantes ayant un rapport avec la performance de l'entreprise en matière de droits de l'homme. Il est recommandé d'inclure des informations ou des exemples concernant les relations avec des acteurs susceptibles d'être touchés.

Dans certains cas, il est déconseillé de nommer des personnes ou des groupes spécifiques avec lesquels l'entreprise entretient des relations si cela peut présenter un risque pour ces derniers. Si c'est le cas, il peut être plus approprié de fournir des informations concernant les types de parties prenantes avec lesquelles l'entreprise a des relations et l'objectif global de cette relation.

Les exemples cités doivent provenir de contextes où il existe de véritables enjeux plutôt que de situations où le risque pour les droits de l'homme est un problème limité et/ou est facile à remédier. Si une entreprise cite un exemple tiré d'un contexte moins difficile, elle doit donner la raison de ce choix en précisant, par exemple, qu'il est représentatif d'une innovation importante ou d'une approche que l'entreprise prévoit d'étendre à d'autres régions. Dans l'ensemble, les exemples doivent être équilibrés et représentatifs de la performance de l'entreprise. Si ce n'est pas le cas, l'entreprise doit expliquer pourquoi.

INFORMATIONS PERTINENTES

Parmi les informations pertinentes pouvant figurer dans la réponse de l'entreprise, citons :

- ✓ Les organisations, groupes ou types de parties prenantes spécifiques avec lesquels l'entreprise entretient une relation dans des contextes opérationnels au titre d'un ou de plusieurs sujets saillants, en accordant une attention particulière aux acteurs susceptibles d'être touchés ;
- ✓ La logique globale derrière ces relations ;
- ✓ L'objectif spécifique des différentes relations et dans quelle mesure ces objectifs ont été atteints ;
- ✓ Les relations sont-elles ponctuelles ou s'inscrivent-elles dans le cadre d'un processus permanent ? ;
- ✓ Toute information concernant la façon dont ces processus reflètent l'approche générale de l'entreprise vis-à-vis des relations avec les parties prenantes telle que décrite en réponse à la question C2.1.

LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES

Le commentaire sur le Principe directeur des Nations Unies 18 précise que :

« Pour pouvoir bien évaluer leurs incidences sur les droits de l'homme, les entreprises devraient s'efforcer de comprendre les préoccupations des parties prenantes susceptibles d'être concernées en les consultant directement de telle manière que soient pris en compte la langue et les autres obstacles potentiels à un dialogue fructueux. Lorsqu'il n'est pas possible de mener de telles consultations, les entreprises devraient envisager d'autres possibilités raisonnables comme consulter des experts indépendants crédibles, y compris des défenseurs des droits de l'homme et autres représentants de la société civile. »

POINTS DE RÉFÉRENCE DANS D'AUTRES INITIATIVES

Ces références ont pour but d'aider les utilisateurs à identifier les informations pertinentes à inclure dans leur réponse à cette question et ne doivent pas se substituer aux directives ci-dessus. Voir l'Annexe D pour consulter la liste des noms complets des initiatives mentionnées.

Initiative	Point de référence
DJSI	<i>Pour les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés :</i> Critère : Relations avec les parties prenantes Question : Mise en œuvre ; Point de données : Exemples des principales parties prenantes
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	<i>Pour les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés :</i> G4-24.
ICMM	—
IR	—
OCDE	<i>Dans la mesure où l'offre ou l'utilisation de minéraux provenant de zones à risque et touchées par un conflit est un sujet saillant relatif aux droits de l'homme :</i> OCDE-2B, OCDE-3B, C.
UNGC	—
VPSHR	<i>Dans la mesure où la sécurité et les droits de l'homme sont un sujet saillant relatif aux droits de l'homme :</i> 10. Engagements auprès des intervenants dans la mise en œuvre nationale.

C2 : ENGAGEMENT AVEC LES PARTIES PRENANTES

C2.3 : QUESTION SUBSIDIAIRE

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 ?

OBJECTIF

Démontrer, grâce à des exemples concrets, dans quelle mesure les relations de l'entreprise déclarante avec les parties prenantes permettent d'atteindre l'objectif visé qui consiste à informer et à améliorer sa capacité à respecter les droits de l'homme pour l'ensemble de ses activités et relations commerciales.

DIRECTIVES COMPLÉMENTAIRES

La réponse à cette question doit se concentrer sur des exemples précis tirés de la période de reporting et illustrant dans quelle mesure les relations avec les parties prenantes ont influencé la façon dont l'entreprise comprend et gère chaque sujet saillant. Il est recommandé d'inclure des exemples concernant les relations avec des parties prenantes (susceptibles d'être) touchées.

INFORMATIONS PERTINENTES

Parmi les informations pertinentes pouvant figurer dans la réponse de l'entreprise, citons :

- ✓ Les opinions et les contributions spécifiques des parties prenantes sur les différents sujets saillants ;
- ✓ Les décisions ou les actions de l'entreprise concernant les sujets saillants qui ont été influencées par les contributions de parties prenantes (p. ex. relation avec un partenaire commercial pour atténuer le risque d'incidence suite à des commentaires d'employés ; décision d'entreprendre un projet sur la base des contributions de communautés et d'experts ; changement de pratiques de travail suite à des négociations avec les travailleurs ou les syndicats) ;
- ✓ Les raisons expliquant une décision de ne pas entreprendre de modifications en réponse à un commentaire important d'une partie prenante sur un sujet saillant ;
- ✓ La façon dont les parties prenantes sont informées des décisions, actions ou autres modifications résultant de leurs contributions, le cas échéant.

LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES

Le commentaire sur le Principe directeur des Nations Unies 18 précise que :

« Pour pouvoir bien évaluer leurs incidences sur les droits de l'homme, les entreprises devraient s'efforcer de comprendre les préoccupations des parties prenantes susceptibles d'être concernées en les consultant directement de telle manière que soient pris en compte la langue et les autres obstacles potentiels à un dialogue fructueux. »

Le Principe directeur des Nations Unies 20 stipule que :

« Pour vérifier s'il est remédié aux incidences négatives sur les droits de l'homme, les entreprises devraient contrôler l'efficacité des mesures qu'elles ont prises. Ce contrôle devrait : ...

(b) S'appuyer sur les appréciations de sources tant internes qu'externes, y compris des acteurs concernés. »

Le Principe directeur des Nations Unies 21 stipule que :

« Pour rendre compte de la façon dont elles remédient à leurs incidences sur les droits de l'homme, les entreprises devraient être prêtes à communiquer l'information en externe, en particulier lorsque des préoccupations sont exprimées par les acteurs concernés ou en leur nom. »

Le commentaire sur le Principe directeur des Nations Unies 31 précise que :

« Dans le cas d'un mécanisme de réclamation de niveau opérationnel, en consultant les groupes d'acteurs concernés sur sa conception et ses résultats, on pourra assurer que le mécanisme réponde à leurs besoins, que ces intervenants l'utilisent dans la pratique, et que tous aient intérêt à en assurer le succès. »

POINTS DE RÉFÉRENCE DANS D'AUTRES INITIATIVES

Ces références ont pour but d'aider les utilisateurs à identifier les informations pertinentes à inclure dans leur réponse à cette question et ne doivent pas se substituer aux directives ci-dessus. Voir l'Annexe D pour consulter la liste des noms complets des initiatives mentionnées.

Initiative	Point de référence
DJSI	—
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	<i>Pour les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés : G4-27</i>
ICMM	—
IR	—
OCDE	<i>Dans la mesure où l'offre ou l'utilisation de minéraux provenant de zones à risque et touchées par un conflit est un sujet saillant relatif aux droits de l'homme : OCDE-3B, C et D.</i>
UNGC	<i>Pour les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés :</i> <i>Critère 21 et plus spécifiquement :</i> <i>- Définir les stratégies de développement durable, les objectifs et les politiques en consultation avec les parties prenantes clés.</i> <i>Critère 5 et plus spécifiquement :</i> <i>- Suivi des retours d'informations internes et externes incluant les parties prenantes touchées.</i> <i>- Processus pour gérer les incidents que l'entreprise a causés ou auxquels elle a contribué pour les parties prenantes internes et externes (BRE4 + ARE4).</i>
VPSHR	—



ÉVALUATION DES INCIDENCES

QUESTION GÉNÉRALE

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

OBJECTIF

Fournir des informations supplémentaires sur la façon dont l'entreprise déclarante assure le suivi de chaque sujet saillant relatif aux droits de l'homme et identifie toute éventuelle modification de la gravité potentielle d'une incidence ou de son risque d'occurrence pour toutes ses activités et relations commerciales.

DIRECTIVES COMPLÉMENTAIRES

L'entreprise déclarante a déjà décrit, en réponse à la Section B2, comment elle identifie sujets saillants relatifs aux droits de l'homme faisant l'objet d'un reporting : à savoir les droits de l'homme qui présentent le plus grand risque de subir une incidence négative liée aux activités ou aux relations commerciales de l'entreprise. Cette question concerne la façon dont elle identifie les changements dans le temps du niveau de risque associé à ces droits de l'homme.

Conformément aux Principes directeurs des Nations Unies, la gravité d'une incidence est déterminée par une ou plusieurs des caractéristiques suivantes :

- A. son ampleur : la gravité de l'incidence sur les droits de l'homme ;
- B. sa portée : le nombre de personnes touchées ou pouvant être touchées ;
- C. son caractère remédiable : la facilité avec laquelle les personnes touchées peuvent retrouver la jouissance du ou des droits concernés.

Plusieurs facteurs peuvent influencer la gravité potentielle du risque pour un sujet saillant ou sa probabilité. Par exemple, l'entreprise peut faire son entrée sur un nouveau marché où les lois et les pratiques sociales représentent un risque accru pour le droit concerné ; elle peut entreprendre une nouvelle acquisition ou une joint venture dans un site ou avec une autre entreprise qui accroît le risque ; elle peut lancer de nouveaux produits ou vendre des produits à de nouveaux clients qui représentent un risque accru d'utilisation abusive ; elle peut être confrontée à des changements dans certains environnements où elle opère, comme l'intensification d'un conflit ou une modification significative des libertés démocratiques.

L'entreprise déclarante n'a pas besoin de fournir des détails spécifiques sur ces changements si cela peut mettre en péril ses activités (p. ex. le fait de nommer un gouvernement qui viole les droits de l'homme peut mettre en péril la capacité de l'entreprise à poursuivre ses opérations dans le pays). Toutefois, l'entreprise peut utiliser cette question pour indiquer de façon plus générale la façon dont elle assure le suivi de l'évolution des risques et dont elle en tient compte dans son évaluation des sujets saillants relatifs aux droits de l'homme.

INFORMATIONS PERTINENTES

Parmi les informations pertinentes pouvant figurer dans la réponse de l'entreprise, citons :

- ✓ Les processus utilisés par l'entreprise pour identifier les changements dans le type ou le niveau de risque associés à ses sujets saillants relatifs aux droits de l'homme (p. ex. évaluations régulières des incidences ; relations avec les parties prenantes concernées ; schémas et tendances des réclamations reçues ; réactivité aux développements politiques ; diligence raisonnable en cas de fusions-acquisitions) ;
- ✓ L'influence éventuelle des processus d'assurance ou d'audit internes ou externes sur les évaluations des changements du type ou du niveau des risques ;
- ✓ Tout éventuel indicateur ou mesure clé de performance permettant à l'entreprise d'identifier les changements dans la nature de ses sujets saillants relatifs aux droits de l'homme.

La qualité de la réponse que fournit l'entreprise déclarante à cette question sera renforcée si elle est en mesure de répondre aux questions subsidiaires qui suivent.

LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES

Le Principe directeur des Nations Unies 18 stipule que :

« Pour évaluer les risques relatifs aux droits de l'homme, les entreprises devraient identifier et évaluer toutes les incidences négatives effectives ou potentielles sur les droits de l'homme dans lesquelles elles peuvent avoir une part soit par le biais de leurs propres activités ou du fait de leurs relations commerciales. Ce processus devrait :

- (a) Recourir à des compétences internes et/ou indépendantes externes dans le domaine des droits de l'homme ;*
- (b) Comprendre de véritables consultations avec des groupes et autres acteurs concernés susceptibles d'être touchés, et ce en fonction de la taille de l'entreprise et de la nature et du cadre de l'activité. »*

Le Principe directeur des Nations Unies 17 stipule que :

« La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme: [...]

- (c) Devrait s'exercer en permanence, étant donné que les risques en matière de droits de l'homme peuvent changer à terme au fur et à mesure de l'évolution des activités et du cadre de fonctionnement de l'entreprise commerciale. »*

Le commentaire sur le Principe directeur des Nations Unies 18 précise que :

« Les situations en matière de droits de l'homme étant dynamiques, on devrait évaluer les incidences sur les droits de l'homme à des intervalles réguliers avant d'entreprendre une nouvelle activité ou une nouvelle relation ; avant de prendre de grandes décisions ou de modifier l'exploitation (par exemple, entrée sur un marché, lancement de produits, réorientation de la politique, ou changements de plus grande ampleur apportés à l'activité commerciale) ; lorsqu'on prend des mesures en réaction à des changements dans le cadre d'exploitation (par exemple, tensions sociales croissantes) ou en prévision de ces changements ; et, périodiquement, pendant toute la durée de l'exploitation ou de la relation. »

POINTS DE RÉFÉRENCE DANS D'AUTRES INITIATIVES

Ces références ont pour but d'aider les utilisateurs à identifier les informations pertinentes à inclure dans leur réponse à cette question et ne doivent pas se substituer aux directives ci-dessus. Voir l'Annexe D pour consulter la liste des noms complets des initiatives mentionnées.

Initiative	Point de référence
DJSI	<p><i>Pour les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés :</i> Critère : Gestion de crise et des risques Question : Analyse des risques Question : Analyse de sensibilité et tests de stress</p> <p>Critère : Gestion des fournisseurs Question : Gestion des fournisseurs : Exposition aux risques</p>
FTSE ESG	<p><i>Pour les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés :</i> Normes de travail : Stratégie et pratique - Évaluation des risques et diligence raisonnable</p> <p>Indicateurs des droits de l'homme et des communautés : Stratégie et pratique - Évaluation des incidences sur les opérations nouvelles et existantes</p> <p>Volet social de la chaîne d'approvisionnement : Stratégie et pratique - Évaluation des risques sur les fournisseurs nouveaux et existants</p> <p>Santé et sécurité : Stratégie et pratique - Évaluation des risques et diligence raisonnable</p> <p>Gestion du risque : Stratégie et pratique - Planification de scénarios et tests de stress - Examens de conformité par rapport au Code de conduite</p>
GNI	<p><i>Dans la mesure où la liberté d'expression et/ou la confidentialité sont des sujets saillants relatifs aux droits de l'homme :</i> Directives de mise en œuvre : 2. Processus décisionnel responsable des entreprises - Évaluation des impacts sur les droits de l'homme ; 4. Respect de la vie privée -Collecte des données.</p>
GRI	<p><i>Dans la mesure où les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme comprennent les droits de l'homme au sein de la chaîne d'approvisionnement :</i> G4-DMAb (contrôle des nouveaux fournisseurs) G4-DMAb (évaluation et audit des nouveaux fournisseurs) GR-HR11 (a, b) GR-SO1</p>
ICMM	<p><i>Pour les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés :</i> Thème 2 : Les principaux risques et opportunités de développement durable de l'entreprise sur la base de sa propre revue de l'activité et des opinions et attentes des parties prenantes.</p> <p>Exigence ICMM : Description par l'entreprise de son processus d'identification des problèmes matériels (déclarés).</p> <p><i>Pour les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés :</i> Principe 6 : Principales mesures de gestion requises (exemples non obligatoires de la Procédure de vérification de l'ICMM) : - Évaluer les répercussions environnementales positives et négatives, directes et indirectes, ainsi que cumulatives des nouveaux projets, allant de l'exploration jusqu'à la fermeture des sites.</p>
IR	<p>Élément constitutif 4G : Perspectives Élément constitutif 4C : Business model - résultats (concerne en particulier les questions C3.1 et C3.2) Élément constitutif 4F : Performance - résultats : (concerne en particulier les questions C3.1 et C3.2)</p>
OCDE	<p><i>Dans la mesure où l'offre ou l'utilisation de minéraux provenant de zones à risque et touchées par un conflit est un sujet saillant relatif aux droits de l'homme :</i> OCDE-3.</p>
UNGC	<p><i>Pour les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés :</i> Critère 4 et plus spécifiquement : - « Due diligence » continue qui inclut l'évaluation des impacts réels et potentiels sur les droits de l'homme (BRE 2 + BRE 3 + ARE 2 + ARE 3).</p> <p>Critère 7 et plus spécifiquement : - Évaluations des risques et impacts concernant les normes du travail.</p>
VPSHR	<p><i>Dans la mesure où la sécurité et les droits de l'homme sont un sujet saillant relatif aux droits de l'homme :</i> 3. La procédure de l'entreprise pour évaluer les risques pour la sécurité et les droits de l'homme.</p>

C3 : ÉVALUATION DES INCIDENCES

C3.1 : QUESTION SUBSIDIAIRE

Pendant la période de reporting, l'entreprise a-t-elle identifié des tendances ou des modèles caractérisant les incidences associées à un sujet saillant et, si oui, lesquels ?

OBJECTIF

Fournir au lecteur des preuves globales de l'évolution de chaque sujet saillant relatif aux droits de l'homme au cours de la période de reporting et illustrer son processus continu de diligence raisonnable.

DIRECTIVES COMPLÉMENTAIRES

La question 3.2 se concentre sur les incidences spécifiques survenues pendant la période de reporting. Dans sa réponse à la question 3.1, l'entreprise déclarante peut désigner plus globalement les facteurs qui font qu'un sujet relatif aux droits de l'homme est saillant et décrire leur évolution au cours de la période de reporting. Elle peut mentionner, par exemple, les tendances constatées pour une certaine incidence liée aux audits des fournisseurs de l'entreprise, une augmentation (ou diminution) des réclamations concernant un certain type d'incidences liées aux activités de l'entreprise dans une région donnée, des schémas dans les cas ou rapports d'une certaine incidence au sein du secteur de l'entreprise.

L'entreprise peut disposer d'indicateurs quantitatifs ou autres qui peuvent apporter des informations utiles pour répondre à cette question. Ils peuvent s'avérer particulièrement pertinent pour le lecteur et démontrer l'existence d'une approche systématique de l'évaluation des incidences sur les droits de l'homme concernés.

INFORMATIONS PERTINENTES

Parmi les informations pertinentes pouvant figurer dans la réponse de l'entreprise, citons :

- ✓ Les informations agrégées issues des audits ou évaluations de critères sociaux liés aux droits de l'homme ;
- ✓ Les informations agrégées issues du mécanisme de plaintes ou de réclamations ;
- ✓ Les informations agrégées issues du registre des risques interne ;
- ✓ Les données sectorielles, gouvernementales ou d'experts concernant les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme ;
- ✓ Les signes empiriques reflétant une tendance ou un schéma et obtenus par d'autres moyens (p. ex. médias, relations avec les parties prenantes, action gouvernementale ou intergouvernementale) ;
- ✓ Les autres indicateurs clés de performance confirmant les conclusions de l'entreprise concernant les tendances et schémas.

LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES

Le Principe directeur des Nations Unies 17 stipule que :

« La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme :

- (a) Devrait viser les incidences négatives sur les droits de l'homme que l'entreprise peut avoir ou auxquelles elle peut contribuer par le biais de ses propres activités, ou qui peuvent découler directement de ses activités, produits ou services par ses relations commerciales ;
- (b) Sera plus ou moins complexe suivant la taille de l'entreprise commerciale, le risque qu'elle présente de graves incidences sur les droits de l'homme, et la nature et le cadre de ses activités ;
- (c) Devrait s'exercer en permanence, étant donné que les risques en matière de droits de l'homme peuvent changer à terme au fur et à mesure de l'évolution des activités et du cadre de fonctionnement de l'entreprise commerciale. »

POINTS DE RÉFÉRENCE DANS D'AUTRES INITIATIVES

Ces références ont pour but d'aider les utilisateurs à identifier les informations pertinentes à inclure dans leur réponse à cette question et ne doivent pas se substituer aux directives ci-dessus. Voir l'Annexe D pour consulter la liste des noms complets des initiatives mentionnées.

Initiative	Point de référence
DJSI	—
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	—
ICMM	—
IR	Élément constitutif 4C : Business model - résultats (concerne en particulier les questions C3.1 et C3.2) Élément constitutif 4F : Performance - résultats : (concerne en particulier les questions C3.1 et C3.2)
OCDE	<i>Dans la mesure où l'offre ou l'utilisation de minéraux provenant de zones à risque et touchées par un conflit est un sujet saillant relatif aux droits de l'homme : OCDE 1D et 1E, OCDE-3C et 3D.</i>
UNGC	—
VPSHR	—

C3 : ÉVALUATION DES INCIDENCES

C3.2 : QUESTION SUBSIDIAIRE

Pendant la période de reporting, l'entreprise a-t-elle identifié des incidences graves associées à un sujet saillant et, si oui, lesquelles ?

OBJECTIF

Fournir des preuves spécifiques issues de la période de reporting qui expliquent le caractère saillant de chacun des sujets relatifs aux droits de l'homme faisant l'objet d'un reporting de la part de l'entreprise. Ceci peut contribuer à démontrer l'efficacité dans la pratique des processus utilisés par l'entreprise pour identifier les incidences sur les droits de l'homme.

DIRECTIVES COMPLÉMENTAIRES

En réponse à cette question, l'entreprise déclarante doit aller au-delà des tendances et des schémas pour se concentrer sur des cas spécifiques.

Le facteur le plus important à prendre en compte dans le choix des exemples doit être la gravité de l'incidence. Les autres facteurs peuvent inclure une probabilité accrue de récurrence (comme par exemple dans un marché où l'incidence n'avait jamais été constatée auparavant ou n'était pas grave), les difficultés particulières pour remédier à l'incidence (p. ex. en raison d'un conflit ou du rôle de tiers) ou le fort intérêt du public pour l'incidence.

Les réponses à cette question peuvent être regroupées avec les réponses aux questions C4.3 et C6.5 qui portent respectivement sur la façon dont l'entreprise gère les incidences réelles et potentielles.

Il est possible que certaines incidences graves soient déjà connues du public, qu'il s'agisse d'incidents individuels ou d'un schéma endémique, comme le travail des enfants ou le travail forcé systémique dans certains pays où l'entreprise s'approvisionne en produits ou dans lesquels elle est présente. Une entreprise déclarante peut émettre des inquiétudes quant à l'idée de communiquer publiquement des informations sur des incidences graves, en particulier si celles-ci n'ont pas encore été entièrement traitées. L'opportunité de répondre ouvertement aux questions 3.2, 4.3 et 6.5 repose sur la capacité à démontrer que les incidences réelles et potentielles sont prises en compte et que des mesures ont été adoptées pour y remédier tout en reconnaissant que le processus de réparation prend du temps et qu'il nécessite souvent la participation de tiers (parfois en tant que leaders). De plus, lorsque les incidences sont connues du public, le plus grand risque pour l'entreprise peut résider dans son refus de les reconnaître et d'expliquer comment elles sont gérées.

Dans certaines circonstances exceptionnelles, une entreprise peut ne pas être en mesure de divulguer certaines informations nécessaires pour répondre correctement à cette question. 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.

INFORMATIONS PERTINENTES

Parmi les informations pertinentes pouvant figurer dans la réponse de l'entreprise, citons :

- ✓ Des exemples d'incidences graves qui sont systémiques dans un certain domaine d'activité ou dans une partie de la chaîne de valeur de l'entreprise et qui se rapportent à un sujet saillant (p. ex. le travail des enfants dans un pays d'approvisionnement, les incidences de l'extraction de ressources naturelles sur les communautés autochtones ou autres, les incidences d'activités agricoles sur l'accès à l'eau dans des régions où cette ressource est rare) ;
- ✓ Des exemples d'incidences non systémiques en rapport avec un sujet saillant qui sont considérées parmi les plus graves de la période de reporting ;
- ✓ Des exemples d'incidents mentionnés dans les médias ou dans le rapport d'une ONG ou d'un expert concernant un sujet saillant ;
- ✓ L'implication de l'entreprise dans ces incidences, à savoir si elle les a causées ou si elle y a contribué, ou parce qu'elles sont liées à ses activités, produits ou services, sans contribution de sa part.

LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES

Le Principe directeur des Nations Unies 17 stipule que :

« La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme :

- (a) Devrait viser les incidences négatives sur les droits de l'homme que l'entreprise peut avoir ou auxquelles elle peut contribuer par le biais de ses propres activités, ou qui peuvent découler directement de ses activités, produits ou services par ses relations commerciales ;
- (b) Sera plus ou moins complexe suivant la taille de l'entreprise commerciale, le risque qu'elle présente de graves incidences sur les droits de l'homme, et la nature et le cadre de ses activités ;
- (c) Devrait s'exercer en permanence, étant donné que les risques en matière de droits de l'homme peuvent changer à terme au fur et à mesure de l'évolution des activités et du cadre de fonctionnement de l'entreprise commerciale. »

Le Principe directeur des Nations Unies 21 stipule que :

« Pour rendre compte de la façon dont elles remédient à leurs incidences sur les droits de l'homme, les entreprises devraient être prêtes à communiquer l'information en externe, en particulier lorsque des préoccupations sont exprimées par les acteurs concernés ou en leur nom. Les entreprises dont les activités ou les cadres de fonctionnement présentent des risques d'incidences graves sur les droits de l'homme doivent faire connaître officiellement la manière dont elles y font face. Dans tous les cas, les communications devraient : ...

- (b) Fournir des informations suffisantes pour évaluer l'efficacité des mesures prises par une entreprise pour remédier à l'incidence sur les droits de l'homme dont il est plus particulièrement question... »

POINTS DE RÉFÉRENCE DANS D'AUTRES INITIATIVES

Ces références ont pour but d'aider les utilisateurs à identifier les informations pertinentes à inclure dans leur réponse à cette question et ne doivent pas se substituer aux directives ci-dessus. Voir l'Annexe D pour consulter la liste des noms complets des initiatives mentionnées.

Initiative	Point de référence
DJSI	—
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	Pour les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés : G4-HR3 (a) (discrimination) - G4-HR4 (b) (liberté syndicale/négociation collective) - G4-HR5 (a, b) (travail des enfants) G4-HR6 (a) (travail forcé) - G4-HR8a (droits des peuples autochtones).
ICMM	—
IR	Élément constitutif 4C : Business model - résultats (concerne en particulier les questions C3.1 et C3.2) Élément constitutif 4F : Performance - résultats : (concerne en particulier les questions C3.1 et C3.2)
OCDE	Dans la mesure où l'offre ou l'utilisation de minéraux provenant de zones à risque et touchées par un conflit est un sujet saillant relatif aux droits de l'homme : OCDE-3C et 3D.
UNGC	Pour les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés : Critère 5 et plus spécifiquement : - Résultats de l'intégration des principes relatifs aux droits de l'homme : Divulgaration des principaux incidents impliquant l'entreprise.
VPSHR	—



INTÉGRATION DES RESULTATS ET REPONSES

QUESTION GÉNÉRALE

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 ?

OBJECTIF

Expliquer comment la compréhension de ses sujets saillants relatifs aux droits de l'homme par l'entreprise déclarante influence sa façon de conduire ses affaires, le cas échéant.

DIRECTIVES COMPLÉMENTAIRES

La Section C4 se concentre sur la prévention et l'atténuation des incidences potentielles sur les droits de l'homme et privilégie donc les perspectives d'avenir. Elle aborde notamment les efforts déployés par l'entreprise pour éviter que les incidences réelles ne se poursuivent ou ne se reproduisent. La Section C6 se concentre sur les actions prises par le passé pour remédier aux dommages causés aux personnes résultant d'incidences passées.

Il faut du temps pour comprendre les incidences, identifier les solutions appropriées et les mettre en pratique. Par ailleurs, les risques pour les droits de l'homme peuvent évoluer avec le temps. Il est donc peu probable qu'une entreprise déclarante soit en mesure de répondre à cette question (ou aux questions subsidiaires) en prouvant que toutes les difficultés ont été surmontées. Cette question donne plutôt une opportunité à l'entreprise d'illustrer ses approches générale et spécifiques pour remédier aux incidences, de montrer les progrès qu'elle a accomplis dans ce domaine et de décrire ses objectifs d'amélioration continue.

INFORMATIONS PERTINENTES

Parmi les informations pertinentes pouvant figurer dans la réponse de l'entreprise, citons :

- ✓ Les processus utilisés par l'entreprise pour prendre des décisions sur la meilleure façon de gérer chaque sujet saillant dans la pratique ;
- ✓ Des exemples de la façon dont les conclusions sur chaque sujet saillant ont alimenté les politiques et procédures pour améliorer la gestion des risques correspondants ;
- ✓ Toute éventuelle stratégie ou priorité tournée vers l'avenir pour favoriser la gestion d'un sujet saillant ;
- ✓ Des exemples de la façon dont les conclusions sur chaque sujet saillant ont alimenté les politiques et procédures ;
- ✓ L'échelon et la fonction au sein de l'entreprise qui est responsable de la gestion de chaque sujet saillant (si il/elle est différent(e) de la réponse à la question A2.1 sur la responsabilité générale en matière de droits de l'homme) ;
- ✓ L'échelon et la fonction au sein de l'entreprise chargés de la reddition des comptes (l'autorité de prise de décision la plus élevée et la plus explicite) pour la gestion de chaque sujet saillant (s'ils sont différents de la réponse à la question A2.1 sur la responsabilité générale en matière de reddition des comptes sur les droits de l'homme) ;
- ✓ Tout éventuel processus de supervision associé à chaque sujet saillant permettant de s'assurer de la mise en œuvre des décisions et des actions pour éviter ou atténuer les incidences réelles ;
- ✓ La façon de gérer tout éventuel conflit entre les normes internationales sur les droits de l'homme et la législation nationale au titre de l'un des sujets saillants ;

- ✓ Les ressources, y compris les budgets, alloués à la gestion de chaque sujet saillant.

La qualité de la réponse que fournit l'entreprise déclarante à cette question sera renforcée si elle est en mesure de répondre aux questions subsidiaires qui suivent.

LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES

Le Principe directeur des Nations Unies 19 stipule que :

« Afin de prévenir et d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'homme, les entreprises devraient tenir compte des résultats de leurs études d'impact pour toute l'étendue des fonctions et processus internes pertinents et prendre les mesures qui s'imposent.

(a) Pour que cela soit efficace, les deux conditions ci-après doivent être réunies :

- i. La responsabilité de remédier à ces incidences est assignée au niveau et à la fonction appropriés au sein de l'entreprise ;*
- ii. Le processus décisionnel interne, les allocations budgétaires et les processus de contrôle permettent de prendre des mesures efficaces contre ces incidences.*
- iii. Les mesures qu'il convient de prendre varieront selon :*
- iv. Que l'entreprise est à l'origine de l'incidence négative ou y contribue, ou qu'elle est impliquée seulement parce que l'incidence est directement liée à son exploitation, ses produits ou ses services par une relation commerciale ;*
- v. Qu'elle dispose d'une marge de manœuvre plus ou moins élevée pour lutter contre l'incidence négative. »*

Le commentaire sur le Principe directeur des Nations Unies 19 précise que :

« L'intégration horizontale dans toute l'entreprise des résultats spécifiques de l'évaluation des incidences sur les droits de l'homme ne peut être efficace que si l'engagement de principe en faveur des droits de l'homme a été incorporé dans toutes les fonctions commerciales pertinentes. C'est impératif pour faire en sorte que les résultats de l'évaluation soient bien compris, qu'il leur soit accordé l'importance voulue et qu'il leur soit donné suite. Lors de l'évaluation des incidences sur les droits de l'homme, les entreprises auront recherché parmi les incidences négatives celles qui sont effectives comme celles qui sont potentielles. Les incidences potentielles devraient être empêchées ou atténuées par l'intégration horizontale des résultats dans toute l'entreprise, alors que les incidences effectives – celles qui se sont déjà produites – devraient faire l'objet de mesures correctives (principe 22).

Lorsqu'une entreprise cause ou peut causer une incidence négative sur les droits de l'homme, elle doit prendre les mesures nécessaires pour la prévenir ou la faire cesser. Lorsqu'une entreprise contribue ou peut contribuer à une incidence négative sur les droits de l'homme, elle doit prendre les mesures nécessaires pour empêcher ou faire cesser sa contribution et user de son influence pour atténuer les incidences restantes dans la mesure du possible. On considérera qu'il y a influence lorsque l'entreprise a la capacité d'apporter des changements aux pratiques illicites d'une entité qui commet un abus.

Lorsqu'une entreprise n'a pas contribué à une incidence négative sur les droits de l'homme, mais que cette incidence est néanmoins directement liée à son activité, ses produits ou ses services par sa relation commerciale avec une autre entité, la situation est plus compliquée. Parmi les facteurs qui permettront de déterminer l'action appropriée dans ce genre de situation, on citera l'influence de l'entreprise sur l'entité en question, l'importance de la relation pour l'entreprise, la gravité de l'atteinte, et la question de savoir si la cessation de la relation avec l'entité elle-même aurait des conséquences néfastes pour les droits de l'homme.

Plus la situation et ses incidences sur les droits de l'homme sont complexes, plus l'entreprise a de raisons de demander l'avis d'experts indépendants quant à la marche à suivre. Si l'entreprise a le pouvoir de prévenir ou d'atténuer l'incidence négative, elle doit l'exercer. Et si elle ne l'a pas, il peut y avoir des moyens pour elle de l'accroître. Elle peut renforcer son influence, par exemple, en offrant un renforcement des capacités ou d'autres incitations à l'entité connexe, ou en collaborant avec d'autres acteurs.

Il existe des situations dans lesquelles l'entreprise n'a pas le pouvoir de prévenir ou d'atténuer les incidences négatives ni n'est en mesure de l'accroître. Dans ce cas, elle devrait envisager de mettre un terme à la relation, en prenant en compte les évaluations fiables qui pourraient être faites des incidences négatives sur les droits de l'homme d'une telle initiative.

Lorsque la relation est «cruciale» pour l'entreprise, sa suppression pose de nouveaux problèmes. Une relation pourrait être réputée cruciale si elle fournit un produit ou un service qui est essentiel à l'activité de l'entreprise et pour lequel il n'existe pas d'autre source raisonnable. Ici, la gravité de l'incidence négative des droits de l'homme doit aussi être considérée : plus l'atteinte est grave, plus rapidement l'entreprise devra procéder à des changements avant de prendre une décision sur le fait de savoir si elle devrait mettre fin à la relation.

Dans tous les cas, tant que l'atteinte se poursuit, et que l'entreprise demeure dans la relation, elle devrait pouvoir démontrer les efforts constants qu'elle a menés pour atténuer l'incidence et être prête à accepter toutes les conséquences – en matière de réputation, du point de vue financier ou juridique – du maintien de ce lien. »

POINTS DE RÉFÉRENCE DANS D'AUTRES INITIATIVES

Ces références ont pour but d'aider les utilisateurs à identifier les informations pertinentes à inclure dans leur réponse à cette question et ne doivent pas se substituer aux directives ci-dessus. Voir l'Annexe D pour consulter la liste des noms complets des initiatives mentionnées.

Initiative	Point de référence
DJSI	<p><i>Pour les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés :</i> Critère : Gestion de crise et des risques Question : Stratégie de réponse au risque</p> <p>Critère : Gestion des fournisseurs Question : Mesures de gestion du risque Question : Intégration des critères ESG dans la stratégie de gestion des fournisseurs</p>
FTSE ESG	<p><i>Pour les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés :</i> Santé et sécurité : Stratégie et pratique - Suivi et gestion de la performance - Enquête, rapport et mesure prise en cas d'incident</p> <p>Normes de travail : Stratégie et pratique - Mesures pour remédier aux problèmes liés au travail et améliorer la diversité - Cas de non-conformité et mesure prise</p> <p>Volet social de la chaîne d'approvisionnement : Stratégie et pratique - Renforcement des capacités pour les fournisseurs</p> <p>Volet social de la chaîne d'approvisionnement : Quantitative, sectorielle et performance - Résultats du suivi/audit des fournisseurs et mesures prises en cas de non-conformité</p> <p>Responsabilité des clients : Stratégie et pratique - Initiatives pour protéger les groupes vulnérables</p> <p>Responsabilité des clients : Quantitative, sectorielle et performance - Non-conformité et mesures correctives sur la commercialisation des substituts du lait maternel</p>
GNI	<p><i>Dans la mesure où la liberté d'expression et/ou la confidentialité sont des sujets saillants relatifs aux droits de l'homme :</i> Directives de mise en œuvre : 2. Processus décisionnel responsable des entreprises - L'intégration dans le fonctionnement de l'entreprise ; Partenaires, fournisseurs et distributeurs ; 3. Liberté d'expression ; 4. Respect de la vie privée.</p>
GRI	<p><i>Pour les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés :</i> G4-HR1 (a, b).</p>
ICMM	<p><i>Pour les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés :</i> Thème 3 : L'existence et le statut de mise en œuvre de systèmes et d'approches utilisés par une entreprise pour gérer chacun (ou un ensemble) des risques et opportunités de développement durable matériels identifiés.</p> <p><i>Pour les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés :</i> Principe 6 : Principales mesures de gestion requises (exemples non obligatoires de la Procédure de vérification de l'ICMM) : - Mettre en œuvre un système de gestion environnementale axé sur l'amélioration continue afin d'examiner, de prévenir, ou d'atténuer les incidences environnementales indésirables. - Concevoir et planifier toutes les activités de manière à ce que les ressources adéquates soient disponibles pour répondre aux exigences liées à la fermeture de tous les sites.</p>
IR	<p>Élément constitutif 4D : Risques et opportunités - la façon dont l'organisation les gère (concerne également les questions C4.1, C4.2 et C4.3).</p>
OCDE	<p><i>Dans la mesure où l'offre ou l'utilisation de minéraux provenant de zones à risque et touchées par un conflit est un sujet saillant relatif aux droits de l'homme :</i> OCDE-1 et OCDE-3.</p>
UNGC	<p><i>Pour les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés :</i> Critère 1.</p>
VPSHR	<p><i>Dans la mesure où la sécurité et les droits de l'homme sont un sujet saillant relatif aux droits de l'homme :</i> 5. Procédure de l'entreprise pour tenir compte des Principes Volontaires avant d'entamer une relation avec un fournisseur de sécurité public/privé.</p> <p>11. Prise en compte des Principes volontaires dans la sélection des fournisseurs de sécurité privée et dans la formulation d'accords contractuels avec ces derniers ainsi que dans les arrangements avec les forces de sécurité publiques.</p>

C4 : INTÉGRATION DES RESULTATS ET REPONSES

C4.1 : QUESTION SUBSIDIAIRE

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 ?

OBJECTIF

Expliquer les efforts et les progrès de l'entreprise déclarante pour construire une approche cohérente de la gestion des sujets saillants, y compris de leurs causes profondes, dans tous les domaines d'activité concernés.

DIRECTIVES COMPLÉMENTAIRES

La plupart des droits de l'homme concernent plusieurs fonctions, unités ou départements au sein d'une entreprise. En général, différentes sections de l'entreprise peuvent exacerber et/ou atténuer le risque d'incidence sur les droits de l'homme par leurs actions et leurs décisions. L'entreprise déclarante peut utiliser sa réponse à cette question pour expliquer comment les responsabilités du personnel de différentes sections de l'entreprise sont appréhendées au titre de chaque sujet saillant relatif aux droits de l'homme, et comment ces personnes participent aux efforts de l'entreprise pour trouver des solutions.

INFORMATIONS PERTINENTES

Parmi les informations pertinentes pouvant figurer dans la réponse de l'entreprise, citons :

- ✓ Les structures, comme les comités inter-fonctionnels, par le biais desquelles les informations sont partagées et/ou les décisions sont prises au sein des sections concernées de l'entreprise concernant chaque sujet saillant (p. ex. un comité des droits de l'homme, un conseil sur la chaîne d'approvisionnement, un conseil de conformité des ventes, un comité de relations avec les communautés) ;
- ✓ Les autres processus par le biais desquels les informations sont partagées et/ou les décisions sont prises conjointement au sein des entités concernées de l'entreprise pour chaque sujet saillant (p. ex. des réunions spécifiques, des mises à jour et un reporting internes sur l'évolution des enjeux, des rapports à la direction, des rapports au Conseil d'administration) ;
- ✓ Des exemples de décisions ou d'actions spécifiques ayant impliqué différentes sections de l'entreprise pour prévenir ou atténuer les incidences potentielles sur les sujets saillants.

LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES

Le Principe directeur des Nations Unies 19 stipule que :

« Afin de prévenir et d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'homme, les entreprises devraient tenir compte des résultats de leurs études d'impact pour toute l'étendue des fonctions et processus internes pertinents et prendre les mesures qui s'imposent... »

Le commentaire sur le Principe directeur des Nations Unies 19 précise que :

« L'intégration horizontale dans toute l'entreprise des résultats spécifiques de l'évaluation des incidences sur les droits de l'homme ne peut être efficace que si l'engagement de principe en faveur des droits de l'homme a été incorporé dans toutes les fonctions commerciales pertinentes. C'est impératif pour faire en sorte que les résultats de l'évaluation soient bien compris, qu'il leur soit accordé l'importance voulue et qu'il leur soit donné suite.

Lors de l'évaluation des incidences sur les droits de l'homme, les entreprises auront recherché parmi les incidences négatives celles qui sont effectives comme celles qui sont potentielles. Les incidences potentielles devraient être empêchées ou atténuées par l'intégration horizontale des résultats dans toute l'entreprise... »

POINTS DE RÉFÉRENCE DANS D'AUTRES INITIATIVES

Ces références ont pour but d'aider les utilisateurs à identifier les informations pertinentes à inclure dans leur réponse à cette question et ne doivent pas se substituer aux directives ci-dessus. Voir l'Annexe D pour consulter la liste des noms complets des initiatives mentionnées.

Initiative	Point de référence
DJSI	<i>Pour les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés :</i> Critère : Gestion de crise et des risques Question : Responsabilité pour la gestion de crise et des risques
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	—
ICMM	—
IR	Élément constitutif 4D : Risques et opportunités - la façon dont l'organisation les gère (concerne également les questions C4.1, C4.2 et C4.3).
OCDE	<i>Dans la mesure où l'offre ou l'utilisation de minéraux provenant de zones à risque et touchées par un conflit est un sujet saillant relatif aux droits de l'homme :</i> OCDE-1B.
UNGC	<i>Pour les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés :</i> Critère 4 et plus spécifiquement : - Attribution des responsabilités pour traiter efficacement les impacts sur les droits de l'homme - Processus de prise de décision en interne, budget et surveillance pour répondre efficacement aux impacts sur les droits de l'homme. Critère 7 et plus spécifiquement : - Attribution des responsabilités pour traiter efficacement les impacts sur les droits de l'homme.
VPSHR	—

C4 : INTÉGRATION DES RESULTATS ET REPONSES

C4.2 : QUESTION SUBSIDIAIRE

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 ?

OBJECTIF

Apporter des précisions sur les principes, les politiques ou les processus qui orientent l'entreprise déclarante dans sa gestion des conflits entre la prévention efficace des incidences sur les droits de l'homme et la réalisation de ses autres objectifs commerciaux, que ce soit en général ou par le biais d'exemples spécifiques.

DIRECTIVES COMPLÉMENTAIRES

Cette question reconnaît que la responsabilité de l'entreprise de respecter les droits de l'homme peut parfois entrer en conflit avec certains intérêts financiers, commerciaux ou autres de l'entreprise (souvent à court terme). Par exemple :

- Les pressions pour accélérer le rythme de certaines opérations, de certains achats ou de certaines ventes peut diminuer le temps disponible pour atténuer les incidences potentielles sur les droits de l'homme ;
- Les opportunités avec un nouveau fournisseur ou partenaire de joint venture peuvent présenter un intérêt commercial malgré la mauvaise performance de cette entité en matière de droits de l'homme ;
- Faire pression contre l'entrée en vigueur de nouvelles réglementations prévoyant la hausse du salaire minimum peut contribuer à préserver les marges bénéficiaires même si cela veut dire que certains travailleurs continuent à gagner des salaires de misère.

Ces tensions peuvent survenir dans le cadre des activités courantes de l'entreprise ou au moment de prendre des décisions concernant l'entrée sur un nouveau marché ou le développement d'un nouveau produit ou d'un nouveau domaine d'activité.

Dans certains cas, les intérêts commerciaux contradictoires peuvent également soulever des considérations éthiques et même avoir des implications pour les droits de l'homme. Par exemple, le fait de réduire les achats dans un pays connu pour la fréquence des violations des droits de l'homme peut menacer les emplois de personnes à faible revenu et relativement pauvres.

Cette question ne cherche donc pas à suggérer qu'il n'existe qu'une seule « bonne réponse » dans ces situations mais elle cherche à obtenir des informations sur la façon dont les conflits sont reconnus et comment les différents éléments sont pris en compte dans la prise de décision.

Il peut être utile de fournir des exemples individuels afin d'illustrer la façon dont l'entreprise déclarante gère ce type de conflits. Toutefois, si les exemples ne reflètent que des décisions ad hoc plutôt qu'un processus type, il convient de le signaler afin d'éviter d'induire le lecteur en erreur.

INFORMATIONS PERTINENTES

Parmi les informations pertinentes pouvant figurer dans la réponse de l'entreprise, citons :

- ✓ Toute situation reconnue comme une source fréquente de conflits ou de dilemmes en rapport avec un sujet saillant (p. ex. la vente de produits sensibles à un certain type de clients, l'approbation de projets affectant les communautés locales, l'entrée sur des marchés porteurs mais à haut risque, la sécurité du personnel dans les zones touchées par un conflit) ;
- ✓ Tout principe ou politique constituant un cadre pour les décisions dans ces situations ;
- ✓ Tout principe ou politique spécifique régissant les décisions de lobbying de l'entreprise en rapport avec les droits de l'homme ;
- ✓ Tout processus formel soutenant les décisions en cas de conflits (p. ex. processus standardisé de prise de décision, processus d'approbation officiel) ;
- ✓ L'échelon au sein de l'entreprise auquel les décisions concernant ces dilemmes sont prises (p. ex. une personne ou un groupe au niveau national, régional ou du groupe, un membre de la direction ou du Conseil d'administration) ;
- ✓ Toute éventuelle participation d'experts indépendants à l'évaluation des dilemmes sur une base régulière ou ad hoc (p. ex. un conseil ou comité consultatif indépendant, un universitaire ou d'autres experts) ;
- ✓ Tout exemple spécifique de la façon dont les conflits relatifs à un sujet saillant ont été gérés pendant la période de reporting.

LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES

Le commentaire sur le Principe directeur des Nations Unies 19 précise que :

« L'intégration horizontale dans toute l'entreprise des résultats spécifiques de l'évaluation des incidences sur les droits de l'homme ne peut être efficace que si l'engagement de principe en faveur des droits de l'homme a été incorporé dans toutes les fonctions commerciales pertinentes. C'est impératif pour faire en sorte que les résultats de l'évaluation soient bien compris, qu'il leur soit accordé l'importance voulue et qu'il leur soit donné suite. [...] »

Plus la situation et ses incidences sur les droits de l'homme sont complexes, plus l'entreprise a de raisons de demander l'avis d'experts indépendants quant à la marche à suivre.

Si l'entreprise a le pouvoir de prévenir ou d'atténuer l'incidence négative, elle doit l'exercer. Et si elle ne l'a pas, il peut y avoir des moyens pour elle de l'accroître. Elle peut renforcer son influence, par exemple, en offrant un renforcement des capacités ou d'autres incitations à l'entité connexe, ou en collaborant avec d'autres acteurs.

Il existe des situations dans lesquelles l'entreprise n'a pas le pouvoir de prévenir ou d'atténuer les incidences négatives ni n'est en mesure de l'accroître. Dans ce cas, elle devrait envisager de mettre un terme à la relation, en prenant en compte les évaluations fiables qui pourraient être faites des incidences négatives sur les droits de l'homme d'une telle initiative.

Lorsque la relation est « cruciale » pour l'entreprise, sa suppression pose de nouveaux problèmes. Une relation pourrait être réputée cruciale si elle fournit un produit ou un service qui est essentiel à l'activité de l'entreprise et pour lequel il n'existe pas d'autre source raisonnable. Ici, la gravité de l'incidence négative des droits de l'homme doit aussi être considérée : plus l'atteinte est grave, plus rapidement l'entreprise devra procéder à des changements avant de prendre une décision sur le fait de savoir si elle devrait mettre fin à la relation. Dans tous les cas, tant que l'atteinte se poursuit, et que l'entreprise demeure dans la relation, elle devrait pouvoir démontrer les efforts constants qu'elle a menés pour atténuer l'incidence et être prête à accepter toutes les conséquences – en matière de réputation, du point de vue financier ou juridique – du maintien de ce lien. »

Le Principe directeur des Nations Unies 23 stipule que :

« Dans tous les contextes, les entreprises devraient : [...] »

b) Rechercher les moyens d'honorer les principes des droits de l'homme internationalement reconnus lorsqu'elles se heurtent à des obligations contradictoires... »

Le commentaire sur le Principe directeur des Nations Unies 23 précise que :

« Même si les contextes nationaux et locaux peuvent jouer sur les risques en matière de droits de l'homme que présentent les activités d'une entreprise et ses relations commerciales, toutes les entreprises ont la même responsabilité en matière de respect des droits de l'homme où qu'elles opèrent. Lorsque le contexte national fait qu'il est impossible de s'acquitter pleinement de cette responsabilité, les entreprises sont censées respecter les principes des droits de l'homme universellement reconnus dans la plus grande mesure possible étant donné les circonstances, et pouvoir faire la preuve des efforts qu'elles déploient à cet égard. »

POINTS DE RÉFÉRENCE DANS D'AUTRES INITIATIVES

Ces références ont pour but d'aider les utilisateurs à identifier les informations pertinentes à inclure dans leur réponse à cette question et ne doivent pas se substituer aux directives ci-dessus. Voir l'Annexe D pour consulter la liste des noms complets des initiatives mentionnées.

Initiative	Point de référence
DJSI	—
FTSE ESG	—
GNI	Dans la mesure où la liberté d'expression et/ou la confidentialité sont des sujets saillants relatifs aux droits de l'homme : Directives de mise en œuvre : 2. Processus décisionnel responsable des entreprises – L'intégration dans le fonctionnement de l'entreprise : Procédures ; 3. Liberté d'expression - Demandes gouvernementales, lois et règlements ; 4. Respect de la vie privée - Demandes gouvernementales, lois et réglementations.
GRI	—
ICMM	—
IR	Élément constitutif 4D : Risques et opportunités - la façon dont l'organisation les gère (concerne également les questions C4.1, C4.2 et C4.3).
OCDE	Dans la mesure où l'offre ou l'utilisation de minéraux provenant de zones à risque et touchées par un conflit est un sujet saillant relatif aux droits de l'homme : OCDE-3B et 3C.
UNGC	—
VPSHR	—

C4 : INTÉGRATION DES RESULTATS ET REPONSES

C4.3 : QUESTION SUBSIDIAIRE

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 ?

OBJECTIF

Démontrer, par des exemples concrets, ce que l'entreprise déclarante a fait pendant la période de reporting pour réduire la probabilité qu'une incidence négative se produise, se reproduise ou se poursuive pour chaque sujet saillant et présenter les résultats obtenus.

DIRECTIVES COMPLÉMENTAIRES

Les exemples fournis en réponse à cette question doivent se concentrer sur les actions mises en œuvre pour prévenir les incidences potentielles. La Section C6 concerne les actions mises en œuvre par l'entreprise déclarante pour apporter réparation aux personnes touchées par les incidences réelles dont l'entreprise est à l'origine ou auxquelles elle a contribué.

L'entreprise déclarante peut toutefois, si elle le juge utile, répondre à cette question en combinaison avec les questions 3.1 et 3.2 (qui concernent les tendances, les schémas ou des exemples d'incidences réelles ou potentielles survenues au cours de la période de reporting) et 6.5 (qui concerne les types de réparation apportés pour les incidences réelles), notamment dans les situations où des exemples sont pertinents pour plusieurs de ces questions.

INFORMATIONS PERTINENTES

Parmi les informations pertinentes pouvant figurer dans la réponse de l'entreprise, citons :

- ✓ Les modalités des contrats conclus avec des gouvernements, partenaires de joint venture, fournisseurs, clients et des accords de fusions-acquisitions ou autres qui visent à atténuer les incidences potentielles associées à un sujet saillant ;
- ✓ Le suivi de la mise en œuvre, par des tiers, des accords relatifs au sujet saillant ;
- ✓ L'accord sur des plans de mesures correctives et leur mise en œuvre à la suite d'un audit de fournisseur et les changements de pratiques et de conformité en résultant ;
- ✓ La collecte d'informations et le suivi effectués conjointement avec les communautés, les travailleurs et les autres entités concernés ;
- ✓ Le soutien apporté au gouvernement pour introduire ou mettre en œuvre une législation clé pour protéger les droits de l'homme en rapport avec un sujet saillant ;
- ✓ Les relations avec des organisations sectorielles, internationales ou autres susceptibles de sensibiliser collectivement les gens à un sujet saillant et de réduire le risque d'incidences négatives ;
- ✓ Le renforcement des capacités de la main d'œuvre pour atténuer le risque d'incidence négative sur un sujet saillant donné ;
- ✓ Le renforcement des capacités des fournisseurs et autres partenaires commerciaux pour atténuer le risque d'incidence négative sur un sujet saillant (p. ex. formation des prestataires de sécurité ou sous-traitants, aide aux fournisseurs pour le développement de systèmes de gestion visant à améliorer la conformité aux droits du travail) ;
- ✓ L'analyse des causes profondes pour comprendre et pouvoir gérer les raisons sous-jacentes qui augmentent ou perpétuent le risque d'incidence négative sur un sujet saillant ;
- ✓ Les autres moyens utilisés par l'entreprise pour exercer son influence sur les clients, les partenaires de joint venture, les fournisseurs ou les autres entités de sa chaîne de valeur afin de réduire les risques d'incidence négative sur un sujet saillant ;
- ✓ Les initiatives collaboratives visant à mieux comprendre et gérer les incidences potentielles sur un sujet saillant (p. ex. par le biais d'initiatives multipartites) ;
- ✓ Toute autre approche visant à gérer les risques systémiques pesant sur les droits de l'homme en rapport avec un sujet saillant ;
- ✓ Les enjeux externes rencontrés dans la prévention ou l'atténuation des incidences potentielles en rapport avec un sujet saillant.

LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES

Le Principe directeur des Nations Unies 19 stipule que :

« Afin de prévenir et d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'homme, les entreprises devraient tenir compte des résultats de leurs études d'impact pour toute l'étendue des fonctions et processus internes pertinents et prendre les mesures qui s'imposent.

(a) Pour que cela soit efficace, les deux conditions ci-après doivent être réunies :

- i. La responsabilité de remédier à ces incidences est assignée au niveau et à la fonction appropriés au sein de l'entreprise ;*
- ii. Le processus décisionnel interne, les allocations budgétaires et les processus de contrôle permettent de prendre des mesures efficaces contre ces incidences.*

(b) Les mesures qu'il convient de prendre varieront selon :

- i. Que l'entreprise est à l'origine de l'incidence négative ou y contribue, ou qu'elle est impliquée seulement parce que l'incidence est directement liée à son exploitation, ses produits ou ses services par une relation commerciale ;*
- ii. Qu'elle dispose d'une marge de manœuvre plus ou moins élevée pour lutter contre l'incidence négative. »*

Le commentaire sur le Principe directeur des Nations Unies 19 précise que :

« Lorsqu'une entreprise cause ou peut causer une incidence négative sur les droits de l'homme, elle doit prendre les mesures nécessaires pour la prévenir ou la faire cesser. Lorsqu'une entreprise contribue ou peut contribuer à une incidence négative sur les droits de l'homme, elle doit prendre les mesures nécessaires pour empêcher ou faire cesser sa contribution et user de son influence pour atténuer les incidences restantes dans la mesure du

possible. On considérera qu'il y a influence lorsque l'entreprise a la capacité d'apporter des changements aux pratiques illicites d'une entité qui commet un abus.

Lorsqu'une entreprise n'a pas contribué à une incidence négative sur les droits de l'homme, mais que cette incidence est néanmoins directement liée à son activité, ses produits ou ses services par sa relation commerciale avec une autre entité, la situation est plus compliquée. Parmi les facteurs qui permettront de déterminer l'action appropriée dans ce genre de situation, on citera l'influence de l'entreprise sur l'entité en question, l'importance de la relation pour l'entreprise, la gravité de l'atteinte, et la question de savoir si la cessation de la relation avec l'entité elle-même aurait des conséquences néfastes pour les droits de l'homme.

Plus la situation et ses incidences sur les droits de l'homme sont complexes, plus l'entreprise a de raisons de demander l'avis d'experts indépendants quant à la marche à suivre. Si l'entreprise a le pouvoir de prévenir ou d'atténuer l'incidence négative, elle doit l'exercer. Et si elle ne l'a pas, il peut y avoir des moyens pour elle de l'accroître. Elle peut renforcer son influence, par exemple, en offrant un renforcement des capacités ou d'autres incitations à l'entité connexe, ou en collaborant avec d'autres acteurs.

Il existe des situations dans lesquelles l'entreprise n'a pas le pouvoir de prévenir ou d'atténuer les incidences négatives ni n'est en mesure de l'accroître. Dans ce cas, elle devrait envisager de mettre un terme à la relation, en prenant en compte les évaluations fiables qui pourraient être faites des incidences négatives sur les droits de l'homme d'une telle initiative.

Lorsque la relation est «cruciale» pour l'entreprise, sa suppression pose de nouveaux problèmes. Une relation pourrait être réputée cruciale si elle fournit un produit ou un service qui est essentiel à l'activité de l'entreprise et pour lequel il n'existe pas d'autre source raisonnable. Ici, la gravité de l'incidence négative des droits de l'homme doit aussi être considérée : plus l'atteinte est grave, plus rapidement l'entreprise devra procéder à des changements avant de prendre une décision sur le fait de savoir si elle devrait mettre fin à la relation. Dans tous les cas, tant que l'atteinte se poursuit, et que l'entreprise demeure dans la relation, elle devrait pouvoir démontrer les efforts constants qu'elle a menés pour atténuer l'incidence et être prête à accepter toutes les conséquences – en matière de réputation, du point de vue financier ou juridique – du maintien de ce lien. »

POINTS DE RÉFÉRENCE DANS D'AUTRES INITIATIVES

Ces références ont pour but d'aider les utilisateurs à identifier les informations pertinentes à inclure dans leur réponse à cette question et ne doivent pas se substituer aux directives ci-dessus. Voir l'Annexe D pour consulter la liste des noms complets des initiatives mentionnées.

Initiative	Point de référence
DJSI	—
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	<i>Pour les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés :</i> G4-DMAb (Actions spécifiques) - G4-HR4 (b) (liberté syndicale/négociation collective) - G4-HR5 (c) (travail des enfants) G4-HR6 (travail forcé) - G4-HR11 (d, e) (risques liés à la chaîne d'approvisionnement).
ICMM	<i>Pour les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés :</i> Principe 5 : Principales mesures de gestion requises (exemples non obligatoires de la Procédure de vérification de l'ICMM) : - Mettre en place un système de gestion focalisé sur l'amélioration continue de tous les aspects de nos activités qui pourraient avoir des répercussions importantes sur la santé et la sécurité de nos propres employés et de ceux de nos entrepreneurs, ainsi que des communautés au sein desquelles nous menons des activités. - Prendre toutes les mesures pratiques et raisonnables pour éliminer les décès, les blessures et les maladies d'origine professionnelle chez nos propres employés et ceux de nos entrepreneurs. Principe 6 : Principales mesures de gestion requises (exemples non obligatoires de la Procédure de vérification de l'ICMM) : - Restaurer les terres perturbées ou occupées par nos activités, conformément aux utilisations post-minières appropriées. - Prendre les mesures nécessaires pour assurer le stockage et l'élimination sécuritaires des déchets résiduels et des résidus de procédé.
IR	Élément constitutif 4D : Risques et opportunités - la façon dont l'organisation les gère (concerne également les questions C4.1, C4.2 et C4.3).
OCDE	<i>Dans la mesure où l'offre ou l'utilisation de minéraux provenant de zones à risque et touchées par un conflit est un sujet saillant relatif aux droits de l'homme :</i> OCDE-3C et 3D.
UNGC	<i>Pour les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés :</i> Critère 5 et plus spécifiquement : - Résultats du processus de « due diligence » Critère 7 et plus spécifiquement : - Engagement actif avec les fournisseurs concernant les défis relatifs aux normes du travail Critère 8 et plus spécifiquement : - Processus pour impliquer positivement les fournisseurs pour aborder les défis (approche de partenariat plutôt que corrective) par des systèmes pour améliorer les pratiques sur les lieux de travail.
VPSHR	—



SUIVI DE LA PERFORMANCE

QUESTION GÉNÉRALE

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

OBJECTIF

Expliquer comment l'entreprise déclarante détermine si elle a réussi à réduire les risques sur les droits de l'homme pour chacun de ses sujets saillants de manière à améliorer en permanence ses efforts pour s'acquitter de sa responsabilité de respecter les droits de l'homme.

DIRECTIVES COMPLÉMENTAIRES

Comme nous l'avons déjà signalé dans le Cadre de reporting, la mise en œuvre de la responsabilité d'entreprise de respecter les droits de l'homme demande du temps et des ressources, et les enjeux auxquels la plupart des entreprises sont confrontées en matière de droits de l'homme évoluent dans le temps en fonction des changements affectant leurs activités, leurs contextes d'opérations et leurs relations commerciales. Le présent Cadre reconnaît explicitement la nature permanente des efforts de mise en œuvre et permet aux entreprises d'expliquer les progrès qu'elles accomplissent au fur et à mesure.

Cette section du Cadre se concentre sur les processus et les indicateurs utilisés par l'entreprise pour suivre sa performance. Elle s'intéresse plus particulièrement aux méthodes de suivi qui ne se contentent pas de déterminer si certaines mesures ont été prises ou non par l'entreprise mais qui évaluent leur efficacité en termes de prévention et d'atténuation des incidences potentielles ou de réparation en cas d'incidence réelle. Les informations concernant la façon dont l'entreprise assure le suivi de ses progrès sont particulièrement importantes pour démontrer qu'elle cherche en permanence à améliorer sa performance en matière de droits de l'homme et à évaluer ses améliorations dans ce domaine.

INFORMATIONS PERTINENTES

Parmi les informations pertinentes pouvant figurer dans la réponse de l'entreprise, citons :

- ✓ Les processus particuliers utilisés par l'entreprise pour évaluer ses progrès dans la gestion de chaque sujet saillant (p. ex. processus de revue interne, audit interne, audits de fournisseurs, enquêtes auprès des employés ou d'autres travailleurs, enquêtes auprès de parties prenantes externes, autres processus pour obtenir un retour d'informations des acteurs concernés, y compris les processus régissant les relations avec les parties prenantes et les mécanismes de réclamation, bases de données suivant les résultats en cas d'incidence réelle ou de plainte) ;
- ✓ Tout plan visant à développer les processus d'évaluation de la performance de l'entreprise en matière de gestion des sujets saillants ;
- ✓ Indicateurs qualitatifs et/ou quantitatifs particuliers utilisés pour évaluer l'efficacité de la gestion de chaque sujet saillant (p. ex. indicateurs mis au point par l'entreprise déclarante ou par une association sectorielle, initiative multipartite ou cadre de reporting plus général) ;
- ✓ Toute éventuelle difficulté à évaluer l'efficacité des processus de l'entreprise dans la gestion des sujets saillants (p. ex. en raison d'un manque de visibilité sur les fournisseurs, de difficultés à confirmer le lien de cause à effet, de difficultés à obtenir des informations qualitatives pouvant contribuer à interpréter les données quantitatives, comme par exemple une baisse du nombre de plaintes reçues).

La qualité de la réponse que fournit l'entreprise déclarante à cette question sera renforcée si elle est en mesure de répondre aux questions subsidiaires qui suivent.

LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES

Le Principe directeur des Nations Unies 20 stipule que :

« Pour vérifier s'il est remédié aux incidences négatives sur les droits de l'homme, les entreprises devraient contrôler l'efficacité des mesures qu'elles ont prises. Ce contrôle devrait :

(a) Se fonder sur des indicateurs qualitatifs et quantitatifs appropriés ;

(b) S'appuyer sur les appréciations de sources tant internes qu'externes, y compris des acteurs concernés. »

Le commentaire sur le Principe directeur des Nations Unies 20 précise que :

« Le contrôle est nécessaire pour qu'une entreprise puisse savoir si ses politiques en matière de droits de l'homme sont mises en œuvre de façon optimale et si elle a réagi efficacement aux incidences sur les droits de l'homme identifiées, et pour motiver de constantes améliorations.

Les entreprises devraient faire des efforts particuliers pour vérifier l'efficacité des mesures prises pour remédier aux incidences sur des individus ou des groupes de population qui peuvent être plus exposés à la vulnérabilité ou à la marginalisation.

Le contrôle devrait être intégré dans les processus d'information internes. Les entreprises peuvent employer des outils qu'elles utilisent déjà pour d'autres questions. Il pourrait s'agir de contrats d'objectifs et d'études de performance ainsi que de sondages et d'audits, utilisant des données ventilées par sexe chaque fois que possible. Des mécanismes de réclamation au niveau opérationnel peuvent aussi permettre de recueillir l'avis des personnes directement touchées quant à l'efficacité de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme (voir le principe 29). »

Le commentaire sur le Principe directeur des Nations Unies 21 précise que :

« La responsabilité qui leur incombe de respecter les droits de l'homme exige des entreprises qu'elles aient en place des politiques et des procédures par lesquelles elles peuvent à la fois connaître les droits de l'homme et montrer qu'elles les respectent dans la pratique. Qui dit montrer dit communiquer, en assurant un certain degré de transparence et de responsabilité aux individus ou aux groupes susceptibles d'être touchés et aux autres acteurs pertinents, y compris les investisseurs.

La communication peut se faire de diverses façons, entretiens personnels, dialogues en ligne, consultations avec les acteurs concernés, et rapports publics officiels. Les rapports officiels sont eux-mêmes en train d'évoluer, qu'il s'agisse de rapports annuels traditionnels et de rapports sur l'exercice de la responsabilité/la durabilité de l'entreprise, prévoyant désormais des actualisations en ligne et des informations financières et autres intégrées.

Il est attendu des entreprises qu'elles fournissent des rapports officiels lorsqu'elles risquent d'avoir de graves incidences sur les droits de l'homme, que cela soit dû à la nature de leurs activités commerciales ou à leurs cadres de fonctionnement. Les rapports devraient porter sur des thèmes et des indicateurs afférents à la manière dont les entreprises identifient les incidences négatives sur les droits de l'homme et y remédient. Le contenu et la crédibilité des rapports sur les droits de l'homme peuvent être renforcés par une vérification indépendante.

Des indicateurs sectoriels peuvent fournir des détails supplémentaires utiles. »

POINTS DE RÉFÉRENCE DANS D'AUTRES INITIATIVES

Ces références ont pour but d'aider les utilisateurs à identifier les informations pertinentes à inclure dans leur réponse à cette question et ne doivent pas se substituer aux directives ci-dessus. Voir l'Annexe D pour consulter la liste des noms complets des initiatives mentionnées.

Initiative	Point de référence
DJSI	<p>Pour les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés :</p> <p>Critère : Reporting social Question : Données quantitatives</p> <p>Critère : Mesures de gestion du risque</p>
FTSE ESG	<p>Pour les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés :</p> <p>Volet social de la chaîne d'approvisionnement : Stratégie et pratique - Résultats du suivi/de l'audit des fournisseurs</p> <p>Santé et sécurité : Stratégie et pratique - Suivi et gestion de la performance</p> <p>Dans la mesure où la commercialisation des substituts du lait maternel est un sujet saillant relatif aux droits de l'homme :</p> <p>Responsabilité des clients : Quantitative, sectorielle et performance - Vérification et reporting sur la commercialisation de substituts du lait maternel</p>
GNI	<p>Dans la mesure où la liberté d'expression et/ou la confidentialité sont des sujets saillants relatifs aux droits de l'homme :</p> <p>Directives de mise en œuvre : 2. Processus décisionnel responsable des entreprises – L'intégration dans le fonctionnement de l'entreprise : Procédures.</p>
GRI	<p>Pour les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés : G4-DMAc.</p>
ICMM	<p>Pour les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés :</p> <p>Thème 4 : La performance de l'entreprise pendant la période de reporting concernée pour chacun (ou un ensemble) des risques et opportunités de développement durable matériels identifiés.</p> <p>Exigence ICMM : Définitions accessibles au public utilisées par l'entreprise pour communiquer sa performance quantitative et qualitative.</p>
IR	<p>Élément constitutif 4F : Performance</p>
OCDE	<p>Dans la mesure où l'offre ou l'utilisation de minéraux provenant de zones à risque et touchées par un conflit est un sujet saillant relatif aux droits de l'homme : OCDE-3 et OCDE-4.</p>
UNGC	<p>Pour les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés :</p> <p>Critère 5 et plus spécifiquement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Système pour surveiller l'efficacité et la mise en œuvre des politiques de droits de l'homme, avec des mesures quantitatives et qualitatives, y compris dans la chaîne d'approvisionnement (BRE3 + ARE3). <p>Critère 8 et plus spécifiquement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Système pour tracer et mesurer la performance basé sur des mesures de performance standardisées. - Dialogues avec les représentants des organisations de travailleurs pour vérifier régulièrement les progrès effectués et identifier conjointement les priorités pour l'avenir. - Audits ou autres mesures pour contrôler et améliorer les normes du travail des entreprises chez les fournisseurs, en ligne avec les normes internationales du travail.
VPSHR	<p>Dans la mesure où la sécurité et les droits de l'homme sont un sujet saillant relatif aux droits de l'homme :</p> <p>13. Procédure de l'entreprise pour suivre les progrès de la mise en œuvre des Principes volontaires dans les implantations locales.</p>

C5 : SUIVI DE LA PERFORMANCE

C5.1 : QUESTION SUBSIDIAIRE

Quels exemples spécifiques tirés de la période de reporting illustrent l'efficacité de la gestion des sujets saillants ?

OBJECTIF

Fournir des preuves concrètes, issues de la période de reporting, de la façon dont les efforts de l'entreprise déclarante pour gérer chaque sujet saillant ont progressé dans la pratique et de la contribution des politiques, processus et pratiques de l'entreprise à la réalisation des objectifs fixés en termes de respect des droits de l'homme.

DIRECTIVES COMPLÉMENTAIRES

La réponse de l'entreprise déclarante à cette question doit différer de celles données aux questions 3.1 et 3.2 qui portent sur les tendances, schémas ou exemples d'incidences (réelles et potentielles) se rapportant à chaque sujet saillant. Cette question se concentre sur des exemples de résultats obtenus grâce aux efforts de l'entreprise pour gérer ces incidences. En d'autres termes, la réponse doit refléter la façon dont les efforts de l'entreprise déclarante pour réduire la probabilité ou la gravité des incidences sur les droits de l'homme grâce à la diligence raisonnable ont porté leurs fruits.

Il est naturellement difficile de prouver que les efforts déployés par l'entreprise ont permis d'éviter une incidence. Par ailleurs, l'absence d'incidence sur un droit de l'homme ne prouve pas en soi que celui-ci est bien géré car elle peut être liée à la chance ou à d'autres facteurs. Il est en revanche plus facile de fournir des preuves d'une réduction de la fréquence ou de la gravité d'une incidence liée aux activités ou aux relations commerciales de l'entreprise, et de démontrer la corrélation qui existe entre les efforts de l'entreprise et ce résultat.

Par exemple, les audits de fournisseurs peuvent faire état d'une nette réduction du travail des enfants ou de l'utilisation de travailleurs contractuels sans avantages sociaux ni droits de syndicalisation, et des données raisonnables peuvent indiquer que les travaux de renforcement des capacités ou autres mis en œuvre par l'entreprise sont à l'origine de ce phénomène. Les données statistiques peuvent montrer une réduction du nombre de blessures chez les employés ou les travaux de recherche d'experts ou de l'entreprise en collaboration avec les communautés locales peuvent montrer une réduction des incidences sur la santé et le bien-être liées à l'extraction ou à la pollution de l'eau. Là encore, il est important de démontrer qu'il existe une corrélation crédible entre ce phénomène et les efforts de l'entreprise pour gérer ces risques.

Cette question ne cherche pas à pousser l'entreprise déclarante à prétendre qu'il existe un lien direct de cause à effet entre ses efforts en matière de gestion des sujets saillants et un résultat donné. Dans certains cas ce lien sera crédible et dans de nombreux autres il sera impossible de prouver une telle relation directe. De ce fait, les améliorations pourraient être initialement incertaines. Un rapport qui comprend ces informations tout en reconnaissant qu'elles sont hypothétiques ou qu'elles se limitent à une simple corrélation permet d'illustrer comment l'entreprise assure le suivi et l'analyse réfléchie de ses résultats.

Il peut exister d'autres cas où les approches mises en place par l'entreprise pour gérer un sujet saillant relatif aux droits de l'homme n'ont pas été efficaces dans la pratique ou n'ont pas encore généré de résultats positifs. En d'autres termes, la tendance peut être négative malgré les efforts de l'entreprise ou en raison d'événements échappant à son contrôle. Par exemple, lorsque les libertés démocratiques sont réduites ou qu'un conflit violent s'intensifie dans un cadre de fonctionnement donné, cela peut entraîner une augmentation des incidences sur les droits de l'homme en rapport avec les activités de l'entreprise. La tendance qui caractérise les incidences et les efforts pour les gérer peuvent être décrits respectivement en réponse aux questions 3.1 et 4.3, mais les raisons expliquant l'absence de progrès à ce jour doivent figurer en réponse à cette question.

INFORMATIONS PERTINENTES

Parmi les informations pertinentes pouvant figurer dans la réponse de l'entreprise, citons :

- ✓ Les données basées sur des indicateurs conçus pour évaluer les risques ou les incidences associés aux sujets saillants (p. ex. le nombre de cas de harcèlement sexuel identifiés, le nombre de fois où les données d'un utilisateur internet ont été communiquées à des gouvernements et sur quelle base, le nombre de décès ou de blessures d'employés) ;
- ✓ Les conclusions d'enquêtes ou d'autres mécanismes de retour d'informations (p. ex. un sondage auprès des employés (réalisé correctement) sur leurs conditions de travail, un rapport indépendant des leaders d'une communauté locale exprimant leur satisfaction sur des procédures de relocalisation) ;

- ✓ Des études indépendantes signalant la réduction des incidences sur les droits de l'homme dans une région où l'entreprise contribue activement aux progrès dans ce domaine ;
- ✓ Des rapports de parties prenantes indépendantes sur la gestion efficace d'un sujet saillant.

LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES

Le Principe directeur des Nations Unies 21 stipule que :

« Pour rendre compte de la façon dont elles remédient à leurs incidences sur les droits de l'homme, les entreprises devraient être prêtes à communiquer l'information en externe, en particulier lorsque des préoccupations sont exprimées par les acteurs concernés ou en leur nom. Les entreprises dont les activités ou les cadres de fonctionnement présentent des risques d'incidences graves sur les droits de l'homme doivent faire connaître officiellement la manière dont elles y font face. Dans tous les cas, les communications devraient : ...

(b) Fournir des informations suffisantes pour évaluer l'efficacité des mesures prises par une entreprise pour remédier à l'incidence sur les droits de l'homme dont il est plus particulièrement question... »

Le commentaire sur le Principe directeur des Nations Unies 21 précise que :

« La responsabilité qui leur incombe de respecter les droits de l'homme exige des entreprises qu'elles aient en place des politiques et des procédures par lesquelles elles peuvent à la fois connaître les droits de l'homme et montrer qu'elles les respectent dans la pratique. Qui dit montrer dit communiquer, en assurant un certain degré de transparence et de responsabilité aux individus ou aux groupes susceptibles d'être touchés et aux autres acteurs pertinents, y compris les investisseurs. »

POINTS DE RÉFÉRENCE DANS D'AUTRES INITIATIVES

Ces références ont pour but d'aider les utilisateurs à identifier les informations pertinentes à inclure dans leur réponse à cette question et ne doivent pas se substituer aux directives ci-dessus. Voir l'Annexe D pour consulter la liste des noms complets des initiatives mentionnées.

Initiative	Point de référence
DJSI	—
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	—
ICMM	—
IR	—
OCDE	Dans la mesure où l'offre ou l'utilisation de minéraux provenant de zones à risque et touchées par un conflit est un sujet saillant relatif aux droits de l'homme : OCDE-3C et OCDE-4.
UNGC	—
VPSHR	—



RÉPARATION

QUESTION GÉNÉRALE

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 ?

OBJECTIF

Expliquer les processus appliqués lorsque l'entreprise déclarante a causé ou a contribué à une incidence négative et grâce auxquels elle est en mesure de s'assurer que les personnes touchées reçoivent une réparation effective.

DIRECTIVES COMPLÉMENTAIRES

Les questions de la Section 4 ci-dessus portent sur la façon dont l'entreprise déclarante tente de s'assurer que les incidences potentielles correspondant à chaque sujet saillant ne se matérialisent pas. Elles portent notamment sur les efforts pour s'assurer que les incidences réelles ne se poursuivent pas ni ne se répètent. L'accent est donc placé sur les mesures prospectives mises en place par l'entreprise. La Section 6 se concentre quant à elle sur les actions prises par le passé pour remédier aux dommages causés à autrui résultant d'incidences réelles.

La question ne porte pas spécifiquement sur les mécanismes de plainte, bien que ceux-ci puissent être évoqués en réponse à la question et qu'ils puissent être décrits plus en détail en réponse aux questions subsidiaires de cette section. Toutefois, les réponses à cette question peuvent couvrir plus globalement la façon dont la réparation est ou peut être fournie ou aidée par l'entreprise.

Lorsque des individus souhaitent qu'une entreprise traite de dommages spécifiques ou de craintes de dommages spécifiques qu'ils ont identifiés, les termes « préoccupations », « plaintes » ou « réclamations » peuvent être utilisés, entre autres. Les termes « préoccupations » et « plaintes » sont utilisés ici pour inclure les problèmes d'ordre général ou spécifique signalés de façon formelle (par le biais d'un mécanisme de plainte notamment) ou informelle.

La question se concentre sur les incidences dont l'entreprise déclarante est à l'origine ou auxquelles elle a contribué. Les Principes directeurs des Nations Unies stipulent clairement que c'est dans ces situations qu'une entreprise est responsable de proposer ou de contribuer à proposer une réparation aux personnes touchées. Cette responsabilité ne s'applique pas lorsque les incidences sont liées aux activités, aux produits ou aux services de l'entreprise mais que l'entreprise elle-même n'a pas causé ni contribué à ces incidences. Les Principes directeurs énoncent clairement que les entreprises peuvent choisir de contribuer aux réparations proposées dans d'autres situations pour d'autres raisons. L'entreprise déclarante peut profiter de cette question ou de la question subsidiaire correspondante pour mentionner des exemples de ce type de comportement.

Il est important de clarifier toute restriction sur les types de parties prenantes ayant accès aux recours offerts par l'entreprise, en précisant par exemple s'ils sont réservés aux employés ou s'ils incluent d'autres catégories de parties prenantes, comme les travailleurs contractuels, les travailleurs des fournisseurs, les communautés locales et les utilisateurs finaux de ses produits ou services.

Les grandes entreprises peuvent appliquer la même approche générale en matière de recours pour l'ensemble du groupe, avec des applications plus personnalisées selon le cadre de fonctionnement. De la même manière, la même approche, la même politique ou les mêmes processus peuvent s'appliquer à toute atteinte aux droits de l'homme et donc être pertinents pour plusieurs sujets saillants. Dans ce cas, l'entreprise déclarante doit clarifier dans quelle mesure sa réponse à cette question s'applique aux différents sujets saillants. Elle peut citer un ou plusieurs exemples pour illustrer la façon dont son approche générale s'applique dans la pratique à une partie spécifique de ses activités ou de sa chaîne de valeur ou à un sujet saillant en particulier.

INFORMATIONS PERTINENTES

Parmi les informations pertinentes pouvant figurer dans la réponse de l'entreprise, citons :

- ✓ L'opinion générale de l'entreprise sur le fait de fournir une réparation en cas d'incidences survenues dans le cadre de ses opérations et/ou de sa chaîne de valeur ou d'autres relations commerciales ;
- ✓ Toute éventuelle approche générale permettant de proposer une réparation adaptée par l'entreprise déclarante dans le cadre d'incidences réelles sur un sujet saillant survenues par le passé ;
- ✓ L'approche que l'entreprise adopterait en principe si une incidence sur un sujet saillant survenait à l'avenir ;
- ✓ La façon dont ces approches sont transposées dans les politiques ou les processus officiels de l'entreprise, le cas échéant ;
- ✓ La façon dont l'entreprise protège les personnes qui communiquent leurs préoccupations concernant des incidences négatives de toutes représailles du personnel ou de tiers, le cas échéant ;
- ✓ Tout éventuel obstacle rencontré dans le cadre d'une réparation en cas d'incidences sur un sujet saillant (p. ex. refus d'autres entités ayant contribué à l'incidence de contribuer au recours ; incapacité des institutions locales à soutenir un processus efficace ; difficultés à identifier ce qui pourrait constituer une réparation effective).

La qualité de la réponse que fournit l'entreprise déclarante à cette question sera renforcée si elle est en mesure de répondre aux questions subsidiaires qui suivent.

LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES

Le Principe directeur des Nations Unies 22 stipule que :

« Lorsque les entreprises déterminent qu'elles ont eu des incidences négatives, ou y ont contribué, elles devraient prévoir des mesures de réparation ou collaborer à leur mise en œuvre suivant des procédures légitimes. »

Le commentaire sur le Principe directeur des Nations Unies 22 précise que :

« Même en se dotant des meilleures politiques et pratiques, une entreprise peut exercer une incidence négative sur les droits de l'homme qu'elle n'a pas prévue ni su empêcher.

Lorsqu'une entreprise met à jour ce type de situation, soit par l'exercice d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ou par d'autres moyens, sa responsabilité en matière de respect des droits de l'homme exige qu'elle s'emploie à la réparer, seule ou en coopération avec d'autres acteurs. Des mécanismes de réclamation au niveau opérationnel destinés aux acteurs susceptibles d'être touchés par les activités de l'entreprise peuvent constituer une voie de recours efficace lorsqu'ils respectent certains critères fondamentaux tels qu'énoncés dans le principe 31.

Lorsque des incidences négatives sont apparues dont l'entreprise n'est pas à l'origine et auxquelles elle n'a pas contribué, mais qui sont directement liées à ses activités, produits ou services par une relation commerciale, de par sa responsabilité en matière de respect des droits de l'homme, l'entreprise n'est pas tenue de prévoir elle-même des voies de recours, bien qu'elle puisse jouer un rôle à cet égard.

Certaines situations, dont les cas de délits présumés, exigeront généralement une coopération avec les mécanismes judiciaires. »

POINTS DE RÉFÉRENCE DANS D'AUTRES INITIATIVES

Ces références ont pour but d'aider les utilisateurs à identifier les informations pertinentes à inclure dans leur réponse à cette question et ne doivent pas se substituer aux directives ci-dessus. Voir l'Annexe D pour consulter la liste des noms complets des initiatives mentionnées.

Initiative	Point de référence
DJSI	<i>Dans la mesure où ils se rapportent aux sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés :</i> Critère : Codes de conduite/Conformité/Corruption Question : Codes de conduite : Systèmes/Procédures
FTSE ESG	<i>Pour les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés :</i> Indicateurs des droits de l'homme et des communautés : Stratégie et pratique - Mécanismes de réclamation en place Gestion du risque : Stratégie et pratique - Mécanismes d'alerte en place
GNI	<i>Dans la mesure où la liberté d'expression et/ou la confidentialité sont des sujets saillants relatifs aux droits de l'homme :</i> Directives de mise en œuvre : 2. Processus décisionnel responsable des entreprises – L'intégration dans le fonctionnement de l'entreprise : Plaintes et assistance.
GRI	<i>Pour les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés :</i> G4-HR12
ICMM	—
IR	—
OCDE	<i>Dans la mesure où l'offre ou l'utilisation de minéraux provenant de zones à risque et touchées par un conflit est un sujet saillant relatif aux droits de l'homme :</i> OCDE-1 et OCDE-3.
UNGC	<i>Pour les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés :</i> Critère 4 et plus spécifiquement : - Processus pour fournir ou coopérer dans la résolution d'impacts négatifs sur les droits de l'homme que l'entreprise a causés ou auxquels elle a contribué (BRE 3+ BRE 4 + ARE3 + ARE 4). Critère 5 et plus spécifiquement : - Mécanismes de plaintes légitimes, accessibles, réguliers, équitables, transparents, compatibles avec la loi, sources d'apprentissage continu, basés sur l'engagement et le dialogue (BRE4 + ARE4).
VPSHR	<i>Dans la mesure où la sécurité et les droits de l'homme sont un sujet saillant relatif aux droits de l'homme :</i> 6. Procédure ou mécanisme de l'entreprise pour gérer les incidents de sécurité ayant des implications pour les droits de l'homme en rapport avec les activités de l'entreprise en déployant des forces de sécurité publique/privée.

C6 : RÉPARATION

C6.1 : QUESTION SUBSIDIAIRE

Par quels moyens l'entreprise peut-elle recevoir des plaintes ou des réclamations liées à chacun des sujets saillants ?

OBJECTIF

Décrire tout moyen formel ou informel grâce auquel l'entreprise déclarante donne la parole aux personnes, au sein ou en dehors de l'entreprise, qui estiment que celle-ci est impliquée dans des incidences sur les droits de l'homme en rapport avec un sujet saillant.

DIRECTIVES COMPLÉMENTAIRES

Cette question porte sur les processus pour recevoir les plaintes ou les réclamations de personnes qui pensent avoir été lésées par les activités ou les relations commerciales de l'entreprise, ou qui pensent que d'autres aient pu l'être. Les questions C6.2 et C6.3 se rapportent à d'autres aspects du processus de réparation.

Les processus de recueil (et de gestion) des plaintes en rapport avec un sujet saillant ne portent généralement pas uniquement sur les droits de l'homme étant donné que les plaintes peuvent être communiquées sans faire directement mention des droits de l'homme ou ne poser un problème de droit de l'homme que si elles ne sont pas gérées et qu'on les laisse prendre de l'ampleur. Ces processus devraient donc être appréhendés de manière globale, sous réserve que l'accent soit mis sur les personnes, les communautés ou les groupes susceptibles d'être lésés par les activités ou les relations commerciales de l'entreprise.

Une entreprise déclarante peut avoir mis en place des processus spécifiques pour recevoir des plaintes de certains groupes (p. ex. employés, consommateurs, communautés locales) ou appliquer des processus généralisés par le biais desquels divers groupes peuvent communiquer leurs plaintes à l'entreprise. Elle peut également appliquer des processus pour les plaintes se rapportant à certaines questions de droits de l'homme mais pas d'autres (p. ex. sécurité des produits, droits du travail, confidentialité des données), ou s'appliquant à un ensemble de droits de l'homme. L'entreprise déclarante doit pouvoir être en mesure de donner une description transversale de la façon dont ces processus s'appliquent en précisant s'ils sont spécifiques à un ou plusieurs sujets saillants ou groupes de parties prenantes.

Les entreprises déclarantes peuvent avoir des processus informels (ad hoc) ou formels pour recevoir les plaintes qui concernent un sujet saillant. Ces deux types de processus doivent être mentionnés en réponse à cette question. La réponse doit clarifier le degré de formalisation du processus utilisé.

Lorsque certaines parties prenantes ont formulé des préoccupations quant à la liberté d'association, il est particulièrement utile d'expliquer la façon dont la conception et la mise en œuvre des mécanismes de réclamation mis à la disposition des employés et des autres travailleurs évitent d'affaiblir le rôle des syndicats, conformément aux attentes exprimées dans les Principes directeurs.

Pour certaines entreprises, les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme qui font l'objet d'un reporting peuvent présenter des incidences causées par des tiers, comme des fournisseurs ou des sous-traitants, mais auxquelles l'entreprise déclarante a elle aussi contribué. Dans ce cas, il convient d'expliquer la façon dont l'entreprise encourage, exige, soutient ou collabore avec ces tiers pour proposer des solutions pour recueillir (et gérer) les plaintes des groupes concernés.

INFORMATIONS PERTINENTES

Parmi les informations pertinentes pouvant figurer dans la réponse de l'entreprise, citons :

- ✓ Les processus ad hoc grâce auxquels l'entreprise peut recevoir des plaintes concernant chaque sujet saillant (p. ex. réunions, conversations) ;
- ✓ Les processus formels grâce auxquels l'entreprise peut recevoir des plaintes concernant chaque sujet saillant (p. ex. structures de dialogue social, mécanismes de réclamation formel, assistance téléphonique ou mécanisme de dénonciation) ;
- ✓ La façon dont les principaux processus (en particulier les mécanismes de réclamation) ont été développés ou révisés, y compris toute contribution éventuelle des parties prenantes ;
- ✓ Toute éventuelle restriction sur les personnes autorisées à formuler une plainte par le biais d'un processus particulier ;
- ✓ Toute activité visant à encourager, exiger ou soutenir des processus efficaces parmi les partenaires commerciaux, les fournisseurs ou d'autres tiers par l'intermédiaire desquels les groupes susceptibles d'être touchés peuvent formuler des plaintes ;
- ✓ Toute modification des moyens par lesquels l'entreprise peut recevoir des plaintes ou des réclamations effectuée au cours de la période de reporting ;
- ✓ Toute modification prévue des moyens par lesquels l'entreprise peut recevoir des plaintes ou des réclamations.

LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES

Le Principe directeur des Nations Unies 22 stipule que :

« Lorsque les entreprises déterminent qu'elles ont eu des incidences négatives, ou y ont contribué, elles devraient prévoir des mesures de réparation ou collaborer à leur mise en œuvre suivant des procédures légitimes. »

Le commentaire sur le Principe directeur des Nations Unies 22 précise que :

« Même en se dotant des meilleures politiques et pratiques, une entreprise peut exercer une incidence négative sur les droits de l'homme qu'elle n'a pas prévue ni su empêcher.

Lorsqu'une entreprise met à jour ce type de situation, soit par l'exercice d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ou par d'autres moyens, sa responsabilité en matière de respect des droits de l'homme exige qu'elle s'emploie à la réparer, seule ou en coopération avec d'autres acteurs. Des mécanismes de réclamation au niveau opérationnel destinés aux acteurs susceptibles d'être touchés par les activités de l'entreprise peuvent constituer une voie de recours efficace lorsqu'ils respectent certains critères fondamentaux tels qu'énoncés dans le principe 31. »

Le Principe directeur des Nations Unies 29 stipule que :

« Pour pouvoir examiner rapidement les plaintes et y remédier directement, les entreprises devraient établir des mécanismes de réclamation au niveau opérationnel ou y participer pour les individus et les collectivités qui risquent d'être lésés. »

Le commentaire sur le Principe directeur des Nations Unies 29 précise que :

« Les mécanismes de réclamation de niveau opérationnel sont directement accessibles pour les individus et les collectivités qui risquent de pâtir de l'activité d'une entreprise. Ils sont généralement administrés par des entreprises, seules ou en collaboration avec d'autres, y compris avec les acteurs concernés. Ils peuvent aussi être assurés en recourant à un expert ou un organe extérieur mutuellement acceptable. Ils n'exigent pas que les plaignants se dirigent d'abord vers d'autres voies de recours. Ils peuvent demander directement aux entreprises d'examiner les problèmes et de réparer les préjudices subis.

Les mécanismes de réclamation au niveau opérationnel assurent deux grandes fonctions concernant la responsabilité des entreprises en matière de respect des droits de l'homme :

- Premièrement, ils aident les entreprises à identifier leurs incidences négatives sur les droits de l'homme alors qu'elles exercent une diligence raisonnable au titre de leurs activités courantes. Ils le font en offrant aux victimes directes des activités de l'entreprise un moyen de soulever leurs préoccupations lorsqu'elles estiment qu'elles sont ou seront à terme lésées. En analysant les tendances et les caractéristiques des plaintes, les entreprises peuvent aussi relever des problèmes systémiques et adapter leurs pratiques en conséquence ;*
- Deuxièmement, ces mécanismes permettent d'examiner les plaintes une fois qu'elles sont identifiées et de remédier rapidement et directement aux incidences négatives des entreprises, empêchant ainsi que les préjudices ne viennent à s'accumuler et les plaintes à s'intensifier.*

Ces mécanismes n'ont pas besoin d'exiger qu'une plainte ou une réclamation, pour pouvoir être déposée, porte sur une atteinte présumée aux droits de l'homme, mais visent particulièrement à identifier toutes les préoccupations légitimes de ceux qui ont pu subir un préjudice. Si ces préoccupations ne sont pas identifiées et prises en charge, elles peuvent au fil du temps déboucher sur des conflits et atteintes aux droits de l'homme plus graves.

Les mécanismes de réclamation au niveau opérationnel doivent respecter certains critères si l'on veut qu'ils soient efficaces dans la pratique (principe 31). Ces critères peuvent être remplis par un large éventail de mécanismes de réclamation selon les besoins à satisfaire en matière d'échelle, de ressources, de secteur, de culture et d'autres paramètres.

Les mécanismes de réclamation au niveau opérationnel peuvent compléter utilement les processus plus vastes de participation des parties prenantes et de négociation collective mais ne peuvent pas se substituer à l'une ou l'autre de ces deux formules. Ils ne doivent pas être utilisés pour déprécier le rôle des syndicats légitimes dans le règlement des différends liés au travail ni pour empêcher l'accès aux mécanismes de réclamation judiciaires ou autres mécanismes non judiciaires.

POINTS DE RÉFÉRENCE DANS D'AUTRES INITIATIVES

Ces références ont pour but d'aider les utilisateurs à identifier les informations pertinentes à inclure dans leur réponse à cette question et ne doivent pas se substituer aux directives ci-dessus. Voir l'Annexe D pour consulter la liste des noms complets des initiatives mentionnées.

Initiative	Point de référence
DJSI	<i>Dans la mesure où ils se rapportent aux sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés :</i> Critère : Codes de conduite/Conformité/Corruption passive et active Question : Codes de conduite : Systèmes/Procédures
FTSE ESG	<i>Pour les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés :</i> Indicateurs des droits de l'homme et des communautés : Stratégie et pratique - Mécanismes de réclamation en place Gestion du risque : Stratégie et pratique - Mécanismes de dénonciation en place
GNI	<i>Dans la mesure où la liberté d'expression et/ou la confidentialité sont des sujets saillants relatifs aux droits de l'homme :</i> Directives de mise en œuvre : 2. Processus décisionnel responsable des entreprises – L'intégration dans le fonctionnement de l'entreprise : Plaintes et assistance. Cadre de gouvernance : 8. Participation publique
GRI	<i>Pour les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés :</i> G4-DMAb (Mécanismes de règlement des griefs relatifs aux droits de l'homme).
ICMM	—
IR	—
OCDE	<i>Dans la mesure où l'offre ou l'utilisation de minéraux provenant de zones à risque et touchées par un conflit est un sujet saillant relatif aux droits de l'homme :</i> OCDE-1E et OCDE-3C.
UNGC	<i>Pour les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés :</i> Critère 4 et plus spécifiquement : - Mécanismes de plainte au niveau opérationnel pour les parties prenantes potentiellement impactées par les activités de l'entreprise (BRE 4 +ARE 4). Critère 7 et plus spécifiquement : - Mécanismes de plainte, canaux de communication et autres procédures (p. ex. mécanismes de dénonciation) disponibles pour les employés afin de rapporter des préoccupations, faire des suggestions ou demander conseil, conçus pour et fonctionnant en accord avec les représentants des organisations de travailleurs. Critère 21 et plus spécifiquement : - Établir des canaux de communication pour s'engager avec les salariés et autres parties prenantes pour étendre leurs idées, aborder leurs préoccupations et protéger « les plaignants ».
VPSHR	—

C6 : RÉPARATION

C6.2 : QUESTION SUBSIDIAIRE

Comment l'entreprise s'assure-t-elle que les gens se sentent capables et autorisés à formuler une plainte ou une réclamation ?

OBJECTIF

Démontrer que toute personne au sein ou en dehors de l'entreprise se sent habilitée à soulever un problème directement avec l'entreprise afin que celle-ci puisse le gérer.

DIRECTIVES COMPLÉMENTAIRES

La question C6.1 porte sur l'existence de mécanisme grâce auxquels les personnes ou les groupes peuvent formuler une plainte en rapport avec un sujet saillant. La question C6.2 porte sur l'efficacité de ces mécanismes en termes d'accessibilité pour les personnes souhaitant s'en servir. Il s'agit de savoir si ces personnes connaissent le mécanisme en place pour formuler des plaintes, si elles sont physiquement, linguistiquement et technologiquement capables d'accéder au mécanisme et si elles sentent qu'elles peuvent l'utiliser en toute sécurité.

Il peut être difficile d'identifier de véritables preuves de la confiance d'une partie prenante dans le processus de plainte ou le mécanisme de réclamation, et pourtant l'efficacité du processus repose sur cette confiance, ce qui en fait une information particulièrement pertinente. Le retour d'informations de groupes auxquels s'adresse le processus ou le mécanisme peut donc être précieux, tout comme les évaluations ou les revues de tiers indépendants.

INFORMATIONS PERTINENTES

Parmi les informations pertinentes pouvant figurer dans la réponse de l'entreprise, citons :

- ✓ Le mode d'accès au(x) mécanisme(s) permettant de formuler des plaintes (p. ex. e-mail, téléphone, en passant par un responsable, en passant par un syndicat, en passant par une ONG ou un autre tiers) ;
- ✓ La preuve que ces mécanismes sont utilisés par les personnes ou groupes ciblés (p. ex. augmentation du nombre de plaintes formulées après un incident, preuve de plaintes présentées par le biais du circuit au lieu (avant) d'être présentées aux médias ou à des systèmes de réclamation externes) ;
- ✓ Des preuves que le ou les mécanismes(s) suscite(nt) la confiance (p. ex. retour d'informations de ceux qui ont utilisé et qui n'ont pas encore utilisé le ou les mécanisme(s)) ;
- ✓ Toutes éventuelles difficultés à donner l'accès à tous les groupes ciblés et la façon dont elles ont été ou sont en train d'être surmontées ;
- ✓ Toute assistance proposée aux personnes ou aux groupes pour les aider à se sentir habilités à formuler une plainte (p. ex. aide financière pour qu'ils reçoivent des conseils juridiques ou autres indépendants ; autres mesures de facilitation de conseils indépendants ; autorisation de venir accompagné d'un représentant aux réunions) ;
- ✓ Toute modification apportée au(x) mécanisme(s) sur la base de l'expérience et/ou d'un retour d'informations afin d'augmenter son(leur) utilisation ;
- ✓ Tout examen indépendant du mécanisme entrepris sur la base de la perception des parties prenantes et de leur confiance dans les processus fournis et les résultats obtenus, et toute conclusion en résultant.

LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES

Le Principe directeur des Nations Unies 31 stipule que :

« Afin que leur efficacité soit assurée, les mécanismes de réclamation non judiciaires, relevant ou non de l'État, devraient être :

- (a) Légitimes : ils suscitent la confiance des groupes d'acteurs auxquels ils s'adressent et doivent répondre du bon déroulement des procédures de réclamation ;*
- (b) Accessibles : ils sont communiqués à tous les groupes d'acteurs auxquels ils sont destinés et fournissent une assistance suffisante à ceux qui se voient opposer des obstacles particuliers pour y accéder ;*
- (c) Prévisibles : ils prévoient une procédure clairement établie assortie d'un calendrier indicatif pour chaque étape, et un descriptif précis des types de procédures et d'issues disponibles et des moyens de suivre la mise en œuvre ;*
- (d) Équitables : ils s'efforcent d'assurer que les parties lésées ont un accès raisonnable aux sources d'information, aux conseils et aux compétences nécessaires à la mise en œuvre d'une procédure de réclamation dans des conditions équitables, avisées et conformes ;*
- (e) Transparents : ils tiennent les requérants informés du cours de la procédure et fournissent des informations suffisantes sur la capacité du mécanisme à susciter la confiance dans son efficacité et à répondre à tous les intérêts publics en jeu ;*
- (f) Compatibles avec les droits : ils veillent à ce que l'issue des recours et les mesures de réparation soient compatibles avec les droits de l'homme internationalement reconnus ; [...]*
- (h) Fondés sur la participation et le dialogue : consulter les groupes d'acteurs auxquels ils s'adressent au sujet de leur conception et de leurs résultats en mettant l'accent sur le dialogue concernant les moyens d'examiner et de résoudre les plaintes. »*

Le commentaire sur le Principe directeur des Nations Unies 31 précise que :

« Un mécanisme de réclamation peut seulement remplir son objectif si les personnes auxquelles il s'adresse connaissent son existence, lui accordent leur confiance et sont à même de l'utiliser. Ces critères sont un point de repère pour la conception, la révision ou l'évaluation d'un mécanisme de réclamation non judiciaire dont on peut assurer qu'il sera efficace dans la pratique. Des mécanismes de réclamation mal conçus ou mis en œuvre ont

toutes les chances d'accroître le mécontentement des acteurs concernés en aggravant l'impression qu'ont ces derniers de n'avoir aucun pouvoir et de ne pas être respectés par le processus. [...]

- (a) Les acteurs auxquels le mécanisme se destine doivent avoir confiance en lui pour opter en sa faveur. Pour instaurer cette confiance, il importe généralement de s'assurer d'établir les responsabilités permettant d'éviter que les parties à une procédure de réclamation ne compromettent son bon déroulement ;
- (b) Parmi les obstacles à l'accès à ce mécanisme on citera le fait qu'il n'est pas connu, la langue employée, les connaissances élémentaires requises pour y recourir, le coût financier, la situation géographique et la peur de représailles ;
- (c) Pour susciter la confiance et être utilisé, il faut que le mécanisme fournisse des informations au public sur la procédure offerte. Les échéances doivent être respectées pour chaque étape chaque fois que possible tout en autorisant la souplesse qui peut parfois être nécessaire ;
- (d) Dans le cas de plaintes ou de différends entre entreprises et acteurs concernés, ces derniers ont souvent beaucoup moins accès aux informations et aux conseils d'experts, et n'ont souvent pas les moyens financiers nécessaires pour y recourir. Lorsque ce déséquilibre n'est pas corrigé, il peut compromettre à la fois l'aboutissement d'une procédure régulière et la perception que le public en a et faire qu'il est plus difficile de parvenir à des solutions durables ;
- (e) Il peut être essentiel de communiquer régulièrement avec les parties concernant la suite donnée à des plaintes individuelles afin de maintenir leur confiance dans la procédure. Faire preuve de transparence en communiquant les résultats obtenus à l'aide du mécanisme aux parties prenantes dans leur ensemble, au moyen de statistiques, d'études de cas ou d'autres informations plus détaillées sur l'instruction de certaines affaires peut être important pour démontrer la légitimité dudit mécanisme et préserver la confiance qu'il suscite de façon générale. Dans le même temps, la confidentialité du dialogue noué entre les parties et des identités des individus devrait être assurée chaque fois que nécessaire ;
- (f) Les plaintes sont souvent formulées autrement que sous l'angle des droits de l'homme et nombre d'entre elles ne soulèvent pas initialement de préoccupations dans ce domaine. Néanmoins, lorsque l'issue du recours a des incidences pour les droits de l'homme, il faudrait veiller à s'assurer qu'elle est conforme aux droits de l'homme universellement reconnus ; [...]
- (h) Dans le cas d'un mécanisme de réclamation de niveau opérationnel, en consultant les groupes d'acteurs concernés sur sa conception et ses résultats, on pourra assurer que le mécanisme réponde à leurs besoins, que ces intervenants l'utilisent dans la pratique, et que tous aient intérêt à en assurer le succès. Comme une entreprise ne peut pas légitimement à la fois faire l'objet des plaintes et déterminer unilatéralement leur issue, ces mécanismes devraient mettre l'accent sur les consensus obtenus par voie de dialogue. Lorsque des procédures judiciaires s'avèrent nécessaires, elles doivent être fournies par un mécanisme de recours au tiers légitime et indépendant. »

POINTS DE RÉFÉRENCE DANS D'AUTRES INITIATIVES

Ces références ont pour but d'aider les utilisateurs à identifier les informations pertinentes à inclure dans leur réponse à cette question et ne doivent pas se substituer aux directives ci-dessus. Voir l'Annexe D pour consulter la liste des noms complets des initiatives mentionnées.

Initiative	Point de référence
DJSI	—
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	—
ICMM	—
IR	—
OCDE	Dans la mesure où l'offre ou l'utilisation de minéraux provenant de zones à risque et touchées par un conflit est un sujet saillant relatif aux droits de l'homme manifeste : OCDE-2B, OCDE-3C et 3D.
UNGC	—
VPSHR	—

C6.3 : QUESTION SUBSIDIAIRE

Comment l'entreprise gère-t-elle les plaintes et évalue-t-elle l'efficacité des résolutions ?

OBJECTIF

Décrire les mesures prises par l'entreprise déclarante pour gérer une plainte concernant un sujet saillant ainsi que les processus utilisés pour déterminer dans quelle mesure les résultats obtenus constituent une résolution efficace pour les personnes dont les droits de l'homme ont été violés.

DIRECTIVES COMPLÉMENTAIRES

La question C6.1 porte sur l'existence de mécanismes grâce auxquels les personnes ou les groupes peuvent formuler une plainte en rapport avec un sujet saillant. La question C6.2 porte sur l'efficacité de ces circuits en termes d'accessibilité pour les personnes souhaitant s'en servir. La question C6.3 porte sur la façon dont les plaintes reçues sont traitées afin de trouver une résolution efficace et crédible, y compris grâce à des voies de recours lorsqu'une personne a été lésée.

Certaines entreprises traitent les plaintes par le biais d'un mécanisme de réclamation formel, d'autres ont plusieurs mécanismes en fonction du problème ou du groupe de parties prenantes concerné (p. ex. employés ou membres de la collectivité) et d'autres encore utilisent des processus de traitement des plaintes moins formels qu'elles ne considèrent pas comme un mécanisme de réclamation. Quelle que soit la méthode employée, cette question se concentre sur les étapes mises en œuvre par l'entreprise une fois qu'une plainte a été formulée et sur les résultats obtenus.

L'efficacité des résultats d'un processus de réclamation dépend de la perspective du ou des plaignant(s) ainsi que de la perspective de l'entreprise et de tiers indépendants. Elle peut être influencée par différents facteurs, parmi lesquels :

- le fait de proposer ou de permettre un recours si des personnes ont été lésées ;
- la conformité des recours avec la loi et les normes en matière de droits de l'homme ;
- le fait de traiter ou de résoudre les préoccupations du ou des plaignant(s) ;
- la crédibilité du processus utilisé aux yeux du ou des plaignant(s) et de tout observateur indépendant ;
- la crédibilité de la solution proposée en tant que résultat raisonnable et juste aux yeux d'observateurs indépendants, en particulier si elle est contestée par le ou les plaignant(s) ;
- le fait que la solution proposée contribue à maintenir, renforcer ou affaiblir les relations entre l'entreprise et le ou les plaignant(s).

INFORMATIONS PERTINENTES

Parmi les informations pertinentes pouvant figurer dans la réponse de l'entreprise, citons :

- ✓ Les procédures suivies pour le traitement des plaintes, sur papier et dans la pratique ;
- ✓ La façon dont ces procédures sont mises à la disposition du public ou de ceux qui sont susceptibles de formuler une plainte ou une réclamation, le cas échéant ;
- ✓ Les processus internes pour traiter les problèmes soulevés ;
- ✓ La façon dont les plaignants sont tenus informés des progrès dans le traitement de leur plainte, le cas échéant ;
- ✓ La façon dont l'entreprise entretient le dialogue avec les plaignants concernant le contenu de leur plainte et leurs perspectives sur le problème concerné, le cas échéant ;
- ✓ La position ou la fonction au sein de l'entreprise qui gère et/ou supervise le traitement des plaintes et la mise en œuvre des résolutions ;
- ✓ Toute éventuelle voie de recours hiérarchique pour le traitement d'incidences prétendument ou potentiellement graves ou de plaintes urgentes ;
- ✓ La façon dont les résolutions issues de ces processus (spécifiques ou généralisés) sont communiquées au public ou à ceux qui pourraient formuler une plainte à l'avenir, le cas échéant ;
- ✓ La façon dont les résolutions sont évaluées en termes de compatibilité avec les droits de l'homme et/ou de leur efficacité à résoudre la plainte, le cas échéant ;

- ✓ La façon dont l'entreprise évalue le niveau de satisfaction de ceux qui ont formulé des plaintes sur le processus utilisé et ses résultats ;
- ✓ Toute éventuelle revue ou supervision indépendante des processus afin de juger de leur efficacité et les conclusions de celle-ci.

LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES

Le Principe directeur des Nations Unies 22 stipule que :

« Lorsque les entreprises déterminent qu'elles ont eu des incidences négatives, ou y ont contribué, elles devraient prévoir des mesures de réparation ou collaborer à leur mise en œuvre suivant des procédures légitimes. »

Le Principe directeur des Nations Unies 31 stipule que :

« Afin que leur efficacité soit assurée, les mécanismes de réclamation non judiciaires, relevant ou non de l'État, devraient être : [...]

- (b) Accessibles : ils sont communiqués à tous les groupes d'acteurs auxquels ils sont destinés et fournissent une assistance suffisante à ceux qui se voient opposer des obstacles particuliers pour y accéder ;*
- (c) Prévisibles : ils prévoient une procédure clairement établie assortie d'un calendrier indicatif pour chaque étape, et un descriptif précis des types de procédures et d'issues disponibles et des moyens de suivre la mise en œuvre ;*
- (d) Équitables : ils s'efforcent d'assurer que les parties lésées ont un accès raisonnable aux sources d'information, aux conseils et aux compétences nécessaires à la mise en œuvre d'une procédure de réclamation dans des conditions équitables, avisées et conformes ;*
- (e) Transparents : ils tiennent les requérants informés du cours de la procédure et fournissent des informations suffisantes sur la capacité du mécanisme à susciter la confiance dans son efficacité et à répondre à tous les intérêts publics en jeu ; [...]*
- (h) Fondés sur la participation et le dialogue : consulter les groupes d'acteurs auxquels ils s'adressent au sujet de leur conception et de leurs résultats en mettant l'accent sur le dialogue concernant les moyens d'examiner et de résoudre les plaintes. »*

Le commentaire sur le Principe directeur des Nations Unies 31 précise que :

« Un mécanisme de réclamation peut seulement remplir son objectif si les personnes auxquelles il s'adresse connaissent son existence, lui accordent leur confiance et sont à même de l'utiliser. Ces critères sont un point de repère pour la conception, la révision ou l'évaluation d'un mécanisme de réclamation non judiciaire dont on peut assurer qu'il sera efficace dans la pratique. Des mécanismes de réclamation mal conçus ou mis en œuvre ont toutes les chances d'accroître le mécontentement des acteurs concernés en aggravant l'impression qu'ont ces derniers de n'avoir aucun pouvoir et de ne pas être respectés par le processus. [...]

- (b) Parmi les obstacles à l'accès à ce mécanisme on citera le fait qu'il n'est pas connu, la langue employée, les connaissances élémentaires requises pour y recourir, le coût financier, la situation géographique et la peur de représailles ;*
- (c) Pour susciter la confiance et être utilisé, il faut que le mécanisme fournisse des informations au public sur la procédure offerte. Les échéances doivent être respectées pour chaque étape chaque fois que possible tout en autorisant la souplesse qui peut parfois être nécessaire ;*
- (d) Dans le cas de plaintes ou de différends entre entreprises et acteurs concernés, ces derniers ont souvent beaucoup moins accès aux informations et aux conseils d'experts, et n'ont souvent pas les moyens financiers nécessaires pour y recourir. Lorsque ce déséquilibre n'est pas corrigé, il peut compromettre à la fois l'aboutissement d'une procédure régulière et la perception que le public en a et faire qu'il est plus difficile de parvenir à des solutions durables ;*
- (e) Il peut être essentiel de communiquer régulièrement avec les parties concernant la suite donnée à des plaintes individuelles afin de maintenir leur confiance dans la procédure. Faire preuve de transparence en communiquant les résultats obtenus à l'aide du mécanisme aux parties prenantes dans leur ensemble, au moyen de statistiques, d'études de cas ou d'autres informations plus détaillées sur l'instruction de certaines affaires peut être important pour démontrer la légitimité dudit mécanisme et préserver la confiance qu'il suscite de façon générale. Dans le même temps, la confidentialité du dialogue noué entre les parties et des identités des individus devrait être assurée chaque fois que nécessaire ; [...]*
- (h) Dans le cas d'un mécanisme de réclamation de niveau opérationnel, en consultant les groupes d'acteurs concernés sur sa conception et ses résultats, on pourra assurer que le mécanisme réponde à*

leurs besoins, que ces intervenants l'utilisent dans la pratique, et que tous aient intérêt à en assurer le succès. Comme une entreprise ne peut pas légitimement à la fois faire l'objet des plaintes et déterminer unilatéralement leur issue, ces mécanismes devraient mettre l'accent sur les consensus obtenus par voie de dialogue. Lorsque des procédures judiciaires s'avèrent nécessaires, elles doivent être fournies par un mécanisme de recours au tiers légitime et indépendant. »

POINTS DE RÉFÉRENCE DANS D'AUTRES INITIATIVES

Ces références ont pour but d'aider les utilisateurs à identifier les informations pertinentes à inclure dans leur réponse à cette question et ne doivent pas se substituer aux directives ci-dessus. Voir l'Annexe D pour consulter la liste des noms complets des initiatives mentionnées.

Initiative	Point de référence
DJSI	—
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	—
ICMM	—
IR	—
OCDE	<i>Dans la mesure où l'offre ou l'utilisation de minéraux provenant de zones à risque et touchées par un conflit est un sujet saillant relatif aux droits de l'homme : OCDE-1E, OCDE-3C et 3D.</i>
UNGC	—
VPSHR	—

C6 : RÉPARATION

C6.4 : QUESTION SUBSIDIAIRE

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 ?

OBJECTIF

Décrire ce que l'entreprise déclarante a appris des plaintes ou réclamations formulées et des résolutions proposées pour chaque sujet saillant, et expliquer, le cas échéant, la façon dont ces enseignements ont poussé l'entreprise à modifier ses politiques, ses processus ou ses pratiques.

DIRECTIVES COMPLÉMENTAIRES

Il peut exister des restrictions légitimes limitant les capacités de l'entreprise à divulguer au public les résolutions de réclamations spécifiques, pour éviter notamment d'exposer les plaignants à des pressions ou à des représailles. Dans ces circonstances, il peut être plus facile de parler des tendances et des schémas. Cette question offre cette possibilité à l'entreprise déclarante.

Les tendances et les schémas des réclamations et de leurs résolutions reflètent bien les efforts de l'entreprise pour évaluer les risques pour les droits de l'homme et pour suivre la façon dont ils sont gérés dans la pratique. À ce titre, l'entreprise peut choisir de fournir ces informations dans le cadre de sa réponse à la question C5.

Les enseignements tirés de ces tendances et schémas peuvent porter sur le contenu des problèmes identifiés ou sur l'efficacité du processus de gestion des plaintes. Ces deux types d'enseignements constituent des informations pertinentes à fournir.

Si l'entreprise communique des indicateurs numériques, comme le nombre de plaintes reçues, elle doit les accompagner d'une explication afin que le lecteur puisse interpréter ces données. Par exemple, une réduction du nombre de plaintes peut refléter un recul des préoccupations parmi les parties prenantes, ce qui peut être confirmé par les réponses à une enquête de satisfaction sur les changements entrepris par l'entreprise.

Mais une réduction du nombre de plaintes peut également refléter une perte de confiance parmi les potentiels plaignants dans les mécanismes de réclamation fournis par l'entreprise, ce qui peut être confirmé par une augmentation des allégations exprimées dans les médias ou par le biais de mécanismes de réclamation externes. Il est donc essentiel de fournir une explication pour permettre une compréhension équilibrée des données.

INFORMATIONS PERTINENTES

Parmi les informations pertinentes pouvant figurer dans la réponse de l'entreprise, citons :

- ✓ Les tendances et les schémas dans le nombre, le type et la répartition géographique des plaintes reçues pour chaque sujet saillant ;
- ✓ Les tendances et les schémas dans le nombre, le type et la répartition géographique des plaintes résolues pour chaque sujet saillant ;
- ✓ Les tendances et les schémas des signes de satisfaction sur la façon dont les plaintes associées à un sujet saillant sont gérées parmi ceux ayant formulé les plaintes ou leurs représentants légitimes ;
- ✓ Toute éventuelle modification apportée aux politiques ou processus de l'entreprise sur la base des enseignements tirés de ces tendances et schémas (p. ex. la modification d'une politique, la formation de certains employés, une attention accrue accordée à la performance des fournisseurs) ;
- ✓ Toute éventuelle modification apportée au processus pour recevoir et gérer les plaintes sur la base des enseignements tirés de ces tendances et schémas.

LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES

Le Principe directeur des Nations Unies 31 stipule que :

« Afin que leur efficacité soit assurée, les mécanismes de réclamation non judiciaires, relevant ou non de l'État, devraient être : [...] »

(g) Une source d'apprentissage permanent : ils s'appuient sur les mesures pertinentes pour tirer les enseignements propres à améliorer le mécanisme et à prévenir les réclamations et atteintes futures [...] »

Le commentaire sur le Principe directeur des Nations Unies 31 précise que :

« Un mécanisme de réclamation peut seulement remplir son objectif si les personnes auxquelles il s'adresse connaissent son existence, lui accordent leur confiance et sont à même de l'utiliser. Ces critères sont un point de repère pour la conception, la révision ou l'évaluation d'un mécanisme de réclamation non judiciaire dont on peut assurer qu'il sera efficace dans la pratique. Des mécanismes de réclamation mal conçus ou mis en œuvre ont toutes les chances d'accentuer le mécontentement des acteurs concernés en aggravant l'impression qu'ont ces derniers de n'avoir aucun pouvoir et de ne pas être respectés par le processus. [...] »

(g) Une analyse régulière de la fréquence, des caractéristiques et des causes des plaintes peut permettre à l'institution qui administre le mécanisme d'identifier et d'orienter les politiques, les procédures ou les pratiques qui devraient être modifiées pour empêcher que ne se produisent d'autres atteintes à l'avenir ; [...] »

POINTS DE RÉFÉRENCE DANS D'AUTRES INITIATIVES

Ces références ont pour but d'aider les utilisateurs à identifier les informations pertinentes à inclure dans leur réponse à cette question et ne doivent pas se substituer aux directives ci-dessus. Voir l'Annexe D pour consulter la liste des noms complets des initiatives mentionnées.

Initiative	Point de référence
DJSI	Dans la mesure où ils se rapportent aux sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés : Critère : Codes de conduite/Conformité/Corruption passive et active Question : Codes de conduite/Corruption passive et active : Rapport sur les violations
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	Pour les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés : G4-SO11.
ICMM	—
IR	—
OCDE	Dans la mesure où l'offre ou l'utilisation de minéraux provenant de zones à risque et touchées par un conflit est un sujet saillant relatif aux droits de l'homme : OCDE-3C.
UNGC	—
VPSHR	—

C6 : RÉPARATION

C6.5 : QUESTION SUBSIDIAIRE

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 ?

OBJECTIF

Décrire les formes de réparation proposées par l'entreprise au titre des sujets saillants, que ce soit dans le cadre de cas individuels ou globalement pour des catégories de cas similaires.

DIRECTIVES COMPLÉMENTAIRES

Des exemples de réparation issus de la période de reporting peuvent aider le lecteur à mieux comprendre le rôle joué par un processus de réparation ou un mécanisme de réclamation dans la pratique et la façon dont il soutient les efforts de l'entreprise pour s'acquitter de sa responsabilité de respecter les droits de l'homme. Les exemples doivent se concentrer sur les sujets saillants et peuvent porter sur des résolutions individuelles ou des résolutions représentatives d'une catégorie de plaintes. Dans les deux cas, l'entreprise déclarante doit s'assurer qu'elle donne une image équilibrée des résolutions ou expliquer les éventuels facteurs qui font qu'elles sont spécifiques à une situation donnée.

Dans certaines circonstances exceptionnelles, une entreprise peut ne pas être en mesure de divulguer certaines informations nécessaires pour répondre correctement à cette question. 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.

INFORMATIONS PERTINENTES

Parmi les informations pertinentes pouvant figurer dans la réponse de l'entreprise, citons :

- ✓ Les réparations spécifiques proposés dans des cas spécifiques (p. ex. compensation, relogement de communautés, excuses pour le préjudice causé, réintégration à un poste, contribution au bien-être de communautés, accord sur le suivi conjoint d'une situation) ;
- ✓ Les types de réparation proposés pour certains types de plaintes (p. ex. compensation pour la destruction de récoltes octroyée à plusieurs personnes ou communautés, accord pour fournir de meilleurs logements aux travailleurs) ;
- ✓ Toutes informations supplémentaires contribuant à expliquer certaines résolutions ;
- ✓ Les informations sur les réactions aux résolutions de ceux ayant formulé les plaintes.

LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES

Le Principe directeur des Nations Unies 21 stipule que :

« Pour rendre compte de la façon dont elles remédient à leurs incidences sur les droits de l'homme, les entreprises devraient être prêtes à communiquer l'information en externe, en particulier lorsque des préoccupations sont exprimées par les acteurs concernés ou en leur nom. Les entreprises dont les activités ou les cadres de fonctionnement présentent des risques d'incidences graves sur les droits de l'homme doivent faire connaître officiellement la manière dont elles y font face. Dans tous les cas, les communications devraient : [...]

- (b) Fournir des informations suffisantes pour évaluer l'efficacité des mesures prises par une entreprise pour remédier à l'incidence sur les droits de l'homme dont il est plus particulièrement question ;*
- (c) Éviter à leur tour de présenter des risques pour les acteurs et le personnel concernés, sans préjudice des prescriptions légitimes en matière de confidentialité des affaires commerciales. »*

Le Principe directeur des Nations Unies 31 stipule que :

« Afin que leur efficacité soit assurée, les mécanismes de réclamation non judiciaires, relevant ou non de l'État, devraient être : [...]

- (e) Transparents : ils tiennent les requérants informés du cours de la procédure et fournissent des informations suffisantes sur la capacité du mécanisme à susciter la confiance dans son efficacité et à répondre à tous les intérêts publics en jeu ;*

(f) *Compatibles avec les droits : ils veillent à ce que l'issue des recours et les mesures de réparation soient compatibles avec les droits de l'homme internationalement reconnus ; »*

Le commentaire sur le Principe directeur des Nations Unies 31 précise que :

« Un mécanisme de réclamation peut seulement remplir son objectif si les personnes auxquelles il s'adresse connaissent son existence, lui accordent leur confiance et sont à même de l'utiliser. Ces critères sont un point de repère pour la conception, la révision ou l'évaluation d'un mécanisme de réclamation non judiciaire dont on peut assurer qu'il sera efficace dans la pratique. Des mécanismes de réclamation mal conçus ou mis en œuvre ont toutes les chances d'accentuer le mécontentement des acteurs concernés en aggravant l'impression qu'ont ces derniers de n'avoir aucun pouvoir et de ne pas être respectés par le processus. [...] »

(e) Il peut être essentiel de communiquer régulièrement avec les parties concernant la suite donnée à des plaintes individuelles afin de maintenir leur confiance dans la procédure. Faire preuve de transparence en communiquant les résultats obtenus à l'aide du mécanisme aux parties prenantes dans leur ensemble, au moyen de statistiques, d'études de cas ou d'autres informations plus détaillées sur l'instruction de certaines affaires peut être important pour démontrer la légitimité dudit mécanisme et préserver la confiance qu'il suscite de façon générale. Dans le même temps, la confidentialité du dialogue noué entre les parties et des identités des individus devrait être assurée chaque fois que nécessaire ;

(f) Les plaintes sont souvent formulées autrement que sous l'angle des droits de l'homme et nombre d'entre elles ne soulèvent pas initialement de préoccupations dans ce domaine. Néanmoins, lorsque l'issue du recours a des incidences pour les droits de l'homme, il faudrait veiller à s'assurer qu'elle est conforme aux droits de l'homme universellement reconnus ; [...] »

POINTS DE RÉFÉRENCE DANS D'AUTRES INITIATIVES

Ces références ont pour but d'aider les utilisateurs à identifier les informations pertinentes à inclure dans leur réponse à cette question et ne doivent pas se substituer aux directives ci-dessus. Voir l'Annexe D pour consulter la liste des noms complets des initiatives mentionnées.

Initiative	Point de référence
DJSI	<i>Dans la mesure où ils se rapportent aux sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés : Critère : Codes de conduite/Conformité/Corruption passive et active Question : Codes de conduite/Corruption passive et active : Rapport sur les violations</i>
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	<i>Pour les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés : G4-HR3 (B).</i>
ICMM	—
IR	—
OCDE	—
UNGC	<i>Pour les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme identifiés : Critère 5 et plus spécifiquement : - Résultat des processus de réparation d'impacts négatifs sur les droits de l'homme.</i>
VPSHR	—

PARTIE IV :

ANNEXES



LA RELATION ENTRE LES ENTREPRISES ET LES DROITS DE L'HOMME

Comme le mentionne l'introduction au Cadre de reporting conforme aux Principes directeurs des Nations Unies :

Les actions des entreprises commerciales peuvent influencer sur la jouissance des droits de l'homme, de façon positive ou négative. En effet, l'expérience montre que les entreprises peuvent porter atteinte aux droits de l'homme et le font effectivement là où elles n'accordent pas suffisamment d'attention à ce risque.

Les entreprises peuvent influencer sur les droits de l'homme de leurs employés, de leurs clients, des travailleurs de leurs chaînes logistiques ou des communautés qui gravitent autour de leurs activités et des utilisateurs finaux de leurs produits ou services. Elles peuvent avoir une incidence directe ou indirecte sur presque tout l'univers des droits de l'homme internationalement reconnus.

La présente annexe résume ce que les Principes directeurs des Nations Unies appellent les « droits de l'homme internationalement reconnus », à savoir, au minimum, ceux figurant dans :

- La Charte internationale des droits de l'homme, c'est-à-dire les droits de la Déclaration universelle des droits de l'homme, telle que codifiée par le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (résumés dans le tableau ci-dessous), et
- Les principes concernant les droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, à savoir :
 - La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ;
 - L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire ;
 - L'abolition effective du travail des enfants ;
 - L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Le tableau ci-dessous est conçu pour stimuler la réflexion des utilisateurs du Cadre de reporting conforme aux Principes directeurs des Nations Unies sur la façon dont une entreprise peut être impliquée dans des incidences négatives sur les droits de l'homme. Il fournit une brève explication des droits figurant dans les deux pactes internationaux et donne des exemples de la façon dont les activités d'une entreprise peuvent avoir une

incidence potentielle sur ces droits. Il ne doit pas être interprété comme une classification des droits ni comme une déclaration définitive du contenu des droits, ceux-ci devant être compris à la lumière de leur interprétation ultérieure et en se référant aux conventions fondamentales de l'OIT. Par ailleurs, les exemples varient selon l'implication de l'entreprise dans les incidences, à savoir si elle les a causées ou si elle y a contribué, ou si elles sont liées à ses activités, produits ou services, sans contribution de sa part. La responsabilité de l'entreprise est différente selon la situation. Pour plus d'informations sur ce sujet, veuillez consulter le commentaire au Principe directeur des Nations Unies 19.

Le tableau se base sur la publication du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, de l'International Business Leaders Forum et du Castan Centre for Human Rights Law intitulée « Human Rights Translated: A Business Reference Guide » (2008), une excellente source complémentaire d'informations et de conseils pour les entreprises.

Outre la liste des droits de l'homme internationalement reconnus, les Principes directeurs des Nations Unies exhortent également les entreprises à tenir compte des autres normes qui couvrent les droits de l'homme des individus appartenant à des groupes ou des populations très susceptibles d'être vulnérables à des incidences négatives.

Ces normes sont les suivantes :

- La Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale ;
- La Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ;
- La Convention relative aux droits de l'enfant ;
- La Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille ;
- La Convention relative aux droits des personnes handicapées ;
- La Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones ;
- La Déclaration sur les droits des personnes appartenant à des minorités nationales ou ethniques, religieuses et linguistiques.

TABLEAU : DROITS DE L'HOMME INTERNATIONALEMENT RECONNUS ET EXEMPLES D'INCIDENCES POUVANT ÊTRE CAUSÉES PAR DES ENTREPRISES

Droit de l'homme	Brève explication	Exemples d'activités d'entreprises pouvant entraîner une incidence
Droit à l'auto-détermination	<ul style="list-style-type: none"> • Droit s'appliquant aux peuples plutôt qu'aux individus. • Les peuples ont le droit de déterminer leur statut politique et leur place au sein de la communauté internationale. • Il comprend le droit au développement économique, social et culturel, le droit de disposer des ressources naturelles du territoire et de ne pas être privé de moyens de subsistance. • La communauté internationale a reconnu spécifiquement le droit particulier des peuples autochtones à disposer d'eux-mêmes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pratiquer des activités commerciales sur un territoire qui revêt une importance traditionnelle pour les peuples qui y résident, si ce territoire a été acquis par le gouvernement sans avoir dûment consulté la population locale. • Toute activité pouvant avoir un impact sur les territoires de peuples autochtones, que ce soit par le biais d'acquisitions, de constructions ou d'opérations, peut avoir une incidence sur leur droit à l'auto-détermination.
Droit à la vie	<ul style="list-style-type: none"> • Le droit à ne pas être privé de la vie arbitrairement ou illégalement. • Le droit à la protection de la vie, par exemple contre des attaques physiques ou des risques pour la santé et la sécurité. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le recours à la force meurtrière par les forces de sécurité (publiques ou privées) pour protéger les ressources, les installations ou le personnel de l'entreprise. • Les opérations présentant des risques mortels pour les travailleurs ou les communautés voisines, comme par exemple l'exposition à des produits chimiques toxiques. • La fabrication et la vente de produits présentant des défauts pouvant entraîner la mort.
Droit à ne pas être soumis à la torture ou à des peines ou traitements cruels, inhumains et/ou dégradants	<ul style="list-style-type: none"> • Un droit absolu qui s'applique dans toutes les circonstances. • La torture correspond à un fort niveau de douleur ou de souffrance infligé intentionnellement dans un but spécifique. • Les traitements cruels et/ou inhumains entraînent également une souffrance aiguë. • Les traitements dégradants correspondent à l'humiliation extrême de la victime. 	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir des activités commerciales dans des pays où les forces de sécurité ou de police nationales protégeant les actifs de l'entreprise ne respectent pas ce droit. • L'incapacité à éliminer du lieu de travail des formes graves de harcèlement pouvant entraîner une importante détresse mentale. • La fabrication et la vente d'équipements détournés par des tiers pour torturer, infliger un traitement cruel ou réaliser des expériences médicales ou scientifiques sans autorisation.
Droit à ne pas être soumis à l'esclavage, à la servitude ou au travail forcé	<ul style="list-style-type: none"> • On parle d'esclavage lorsqu'un humain est propriétaire d'un autre. • Le droit de ne pas être tenu en servitude couvre d'autres formes d'exploitation ou de dégradation économique graves comme le trafic des travailleurs ou la servitude pour dettes. • Le droit à ne pas être soumis à l'esclavage et à la servitude est un droit absolu. • Le travail forcé ou obligatoire est défini par l'OIT comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. • Le fait de rémunérer l'individu n'exclut pas que le travail soit un travail forcé si les autres aspects de la définition sont couverts. 	<ul style="list-style-type: none"> • Par le biais de leurs fournisseurs, les entreprises peuvent profiter involontairement du travail de personnes victimes de trafic et que l'on force à travailler comme des esclaves, par exemple dans des plantations agricoles. Les femmes et les enfants peuvent faire l'objet d'incidences particulièrement graves dans ces situations. • Une entreprise peut être impliquée dans le transport de personnes ou de biens facilitant le trafic d'êtres humains. • Le travail forcé peut intervenir dans tous les secteurs où un employeur met des travailleurs dans une situation de servitude pour dettes par le biais de prêts accordés par l'entreprise ou de paiement de commissions pour obtenir un emploi et/ou lorsque l'entreprise conserve les papiers d'identité d'un travailleur. Ce risque est particulièrement marqué pour les travailleurs migrants qui sont reconnus comme un groupe vulnérable.

<p>Droit à la liberté et à la sûreté de sa personne</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ce droit prévoit l'interdiction de toute détention illégale ou arbitraire. • Une détention 'légale' est définie comme étant autorisée par un organe gouvernemental approprié, comme un tribunal, et doit pouvoir être contestée par le détenu. • La détention 'arbitraire' est interdite dans tous les cas. • La sûreté de la personne désigne la protection contre les attaques physiques, les menaces d'attaques physiques ou toute autre forme de harcèlement grave, que la personne soit ou non détenue. 	<ul style="list-style-type: none"> • Menacer le personnel de châtiments corporels ou tolérer le harcèlement de certains employés, par exemple des membres de syndicats ou d'une minorité ethnique. • Une entreprise dont le fournisseur ignore régulièrement les abus sexuels dont sont victimes ses employées sur le lieu de travail.
<p>Droit des personnes détenues à être traitées humainement</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ce droit exige que les autorités pénitentiaires prennent des mesures spéciales pour protéger les détenus (comme la séparation des mineurs des autres détenus). 	<ul style="list-style-type: none"> • Les entreprises participant à la construction, l'exploitation ou la maintenance d'installation pénitentiaires (prison ou centre de détention pour l'immigration) où les détenus sont victimes de mauvais traitements.
<p>Droit à ne pas être emprisonné pour ne pas avoir été en mesure d'exécuter une obligation contractuelle</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ce droit s'applique aux personnes qui ne sont pas en mesure d'exécuter une obligation contractuelle privée. • Il restreint le type de peine pouvant être imposée par l'État. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les entreprises peuvent être associées à une incidence sur ce droit s'il n'est pas protégé par l'État, par exemple si un petit fournisseur local est vraiment dans l'incapacité d'honorer ses obligations contractuelles et que l'entreprise prend des mesures à son encontre.
<p>Droit à la liberté de mouvement</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Toute personne qui se trouve légalement dans un pays a le droit de circuler librement au sein du pays, de choisir son lieu de résidence et de quitter le pays. • Toute personne a également le droit de ne pas être arbitrairement empêchée d'entrer dans son propre pays. 	<ul style="list-style-type: none"> • La relocalisation de communautés en raison des activités de l'entreprise, lorsqu'elle est réalisée de manière arbitraire ou déraisonnable, sans préavis adéquat, sans consultation (et autorisation, au moins dans le cas de peuples autochtones) et sans compensation. • Les employeurs conservant les pièces d'identité de travailleurs.
<p>Droit des étrangers à une procédure équitable en cas de menace d'expulsion</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les étrangers qui sont légalement présents dans un pays ont le droit à une procédure équitable (à savoir des procédures légales équitables) avant d'être forcés de quitter le pays. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les entreprises qui emploient des travailleurs migrants (directement ou par le biais d'agences indépendantes) courent le risque de voir leurs activités liées à des incidences sur ce droit.
<p>Droit à un procès équitable</p>	<ul style="list-style-type: none"> • S'appliquant à la fois aux procédures civiles et pénales, il s'agit du droit à faire entendre sa cause équitablement et publiquement devant un tribunal impartial. • Des protections supplémentaires sont nécessaires dans le cas d'une procédure pénale. 	<ul style="list-style-type: none"> • Une entreprise tente de corrompre le processus judiciaire en détruisant des preuves ou en cherchant à soudoyer ou à influencer de toute autre manière les juges ou les témoins pour qu'ils prennent certaines mesures ou fassent certaines déclarations.
<p>Droit à ne pas être soumis à une législation pénale rétroactive</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aucun État ne peut imposer des sanctions pénales pour un acte qui n'était pas illégal au moment où il a été commis ni ne peut imposer de sanctions plus sévères que celles prévues par la loi à ce moment. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les entreprises peuvent être associées à une incidence sur ce droit notamment lorsque des dissidents politiques contestent un aspect des activités de l'entreprise et que l'État crée de nouvelles mesures punitives afin de les poursuivre.

<p>Droit à la reconnaissance de la personnalité juridique</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tout individu a le droit à la reconnaissance de sa personnalité juridique. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les entreprises peuvent être associées à une incidence sur ce droit notamment lorsqu'elles bénéficient d'un processus public d'acquisition de terrains qui ne verse des compensations qu'aux chefs de famille masculins car il considère que la propriété d'une femme mariée appartient à son mari conformément à la législation nationale.
<p>Droit au respect de la vie privée</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Toute personne a le droit à la protection contre des immixtions arbitraires ou illégales dans sa vie privée, sa famille, son domicile ou sa correspondance, et contre des atteintes illégales à sa réputation. • Un État peut autoriser des restrictions à la vie privée conformément aux normes internationales sur les droits de l'homme mais les restrictions 'arbitraires' sont interdites. 	<ul style="list-style-type: none"> • L'incapacité à protéger la confidentialité des données personnelles sur les employés ou les travailleurs contractuels, les clients ou toute autre personne. • Exiger un test de grossesse dans le cadre d'une demande d'emploi. • Fournir des informations sur certaines personnes aux autorités gouvernementales sans leur autorisation en réponse à une requête illégale au regard de la législation nationale et/ou non conforme aux normes internationales sur les droits de l'homme. • Vendre des équipements ou des technologies pouvant être utilisés pour surveiller les communications et les mouvements de personnes à un État peu respectueux des droits de l'homme.
<p>Droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Toute personne a le droit de choisir, de pratiquer et d'observer la religion ou la conviction de son choix, d'être athée ou de ne suivre aucune religion ou conviction. • Ce droit implique la liberté de pratiquer un culte et d'observer des rituels, comme le port de vêtements spéciaux. 	<ul style="list-style-type: none"> • La politique d'une entreprise empêche les travailleurs de porter des vêtements ou d'autres symboles exprimant leur conviction religieuse, bien qu'ils ne posent aucun problème en matière de sécurité ou de performance. • Une entreprise n'autorise pas ses travailleurs à demander des congés pour célébrer leurs fêtes religieuses.
<p>Droit à la liberté d'opinion et d'expression</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le droit à ne pas être inquiété pour ses opinions est un droit absolu. • Toute personne a le droit de rechercher, de recevoir et de répandre des idées sous toute forme et par tout moyen. Un État peut autoriser des restrictions conformément aux normes internationales sur les droits de l'homme. 	<ul style="list-style-type: none"> • Être présent dans un pays où la loi empêche régulièrement les travailleurs d'exprimer leurs opinions en public. • Censurer des contenus en ligne ou autre à la demande de l'État, lorsque ces requêtes sont illégales au regard de la législation nationale et/ou ne sont pas conformes aux normes internationales sur les droits de l'homme. • Entrer en litige avec des travailleurs, des membres de la collectivité ou d'autres parties prenantes ayant critiqué l'entreprise lorsqu'il existe une grande inégalité dans les ressources dont dispose chaque partie pour financer une procédure judiciaire.
<p>Droit à ne pas être soumis à une propagande en faveur de la guerre ou à un appel à la haine nationale, raciale ou religieuse</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ce droit interdit certains discours qui ne sont pas couverts par le droit à la liberté d'expression. • Nul n'est autorisé à promouvoir la haine raciale, religieuse ou nationale qui constitue une incitation à la discrimination, à l'hostilité ou à la violence. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les entreprises qui proposent des plateformes ou des technologies à des personnes pour exprimer leur haine envers un groupe religieux et pour inciter d'autres à prendre des mesures à leur encontre.

<p>Droit à la liberté de réunion</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Toute personne a le droit de se réunir pacifiquement dans un but précis ou, dans le cas d'une discussion publique, pour mettre en avant des idées ou pour participer à une manifestation. • Un État peut autoriser des restrictions conformément aux normes internationales sur les droits de l'homme. 	<ul style="list-style-type: none"> • Situations dans lesquelles des services de sécurité publics ou privés chargés de la protection des actifs de l'entreprise empêchent ou dispersent par la force une manifestation pacifique organisée par la collectivité locale contre les activités de l'entreprise.
<p>Droit à la liberté d'association</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Protège le droit de fonder ou de s'affilier à tous types d'associations, y compris des associations politiques, religieuses, sportives/de loisirs, non gouvernementales et syndicales. (Voir également le droit de fonder et de s'affilier à des syndicats ci-après.) • Un État peut autoriser des restrictions conformément aux normes internationales sur les droits de l'homme. 	<ul style="list-style-type: none"> • Une entreprise opérant dans une région où l'État cherche à affaiblir un parti politique local qui s'oppose aux activités de l'entreprise en formulant de fausses accusations contre ses dirigeants. • (Voir également les exemples ci-après sur le droit de fonder et de s'affilier à des syndicats.)
<p>Droit à la protection de la famille et droit de se marier</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le concept de famille varie. Ces droits comprennent le droit de se marier librement et de fonder une famille. 	<ul style="list-style-type: none"> • La politique de l'entreprise est discriminatoire à l'égard des femmes sur la base de leur état matrimonial ou familial. • (Voir également les exemples ci-après sur le droit au respect de la vie familiale.)
<p>Droit à la protection de l'enfant</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tout enfant a le droit d'être enregistré, d'avoir un nom et d'acquérir une nationalité. • Les enfants doivent être protégés contre toute forme d'exploitation sexuelle ou économique, y compris le travail des enfants. • Les normes de l'OIT interdisent tout travail dangereux pour les personnes de moins de 18 ans. Elles interdisent également le travail pour les moins de 15 ans, avec certaines rares exceptions pour les pays en développement. 	<ul style="list-style-type: none"> • Activités commerciales comportant des travaux dangereux (comme la coupe de canne à sucre ou l'exploitation minière) effectués par des personnes de moins de 18 ans. • Lorsqu'un cas de travail d'enfants a été identifié, une entreprise peut avoir une incidence négative sur d'autres droits (comme le droit à un niveau de vie suffisant ou à la sécurité de la personne) si elle ne prend pas en compte les intérêts des enfants pour formuler une solution appropriée. Par exemple, le simple fait de renvoyer l'enfant (ou de résilier le contrat avec le fournisseur concerné) peut pousser cet enfant à devoir trouver un autre travail plus dangereux (comme la prostitution).
<p>Droit de participer à la vie publique</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tout citoyen a le droit de prendre part à la direction des affaires publiques, qui comprend le droit de voter et d'être élu, au cours d'élections libres et équitables, et le droit d'accéder, dans des conditions générales d'égalité, aux fonctions publiques. 	<ul style="list-style-type: none"> • Refuser d'accorder un congé aux travailleurs pour qu'ils aillent voter. • La corruption de figures politiques ou d'autres formes d'abus de l'influence de l'entreprise peuvent fausser le processus électoral et empêcher l'organisation d'élections libres et équitables.

<p>Droit à l'égalité devant la loi, à une égale protection de la loi et à ne pas subir de discrimination</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Toute personne a le droit de ne pas subir de discrimination, directe ou indirecte, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique et de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation (comme l'orientation sexuelle ou l'état de santé, par exemple le fait d'avoir le VIH/SIDA). • Ce droit s'applique à la jouissance de tous les autres droits. • Un État peut établir des distinctions conformément aux normes internationales sur les droits de l'homme. • Les normes de l'OIT contiennent des informations supplémentaires sur le contenu de ce droit. 	<ul style="list-style-type: none"> • Exercer des discriminations indirectes dans le recrutement, la rémunération ou la promotion des travailleurs, par exemple en proposant un programme de formation permettant d'optimiser les chances de promotion d'une personne à un moment réservé à une pratique religieuse pour un groupe donné. • Une entreprise offre une compensation aux hommes et aux femmes dans un cas où ses activités ou ses produits ont eu une incidence négative sur leur santé en appliquant une discrimination à l'égard des femmes (par exemple en refusant de reconnaître le risque pour leur santé reproductive).
<p>Droits des minorités</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les membres de minorités ethniques, religieuses ou linguistiques ont le droit d'avoir leur propre vie culturelle, de pratiquer leur propre religion ou d'employer leur propre langue. 	<ul style="list-style-type: none"> • L'incapacité à mettre en place des ajustements raisonnables pour les travailleurs qui portent une coiffe traditionnelle si elle ne présente pas de problème légitime en matière de sécurité ou de performance. • Utiliser la terre d'une manière qui détruit le mode de vie traditionnel d'une minorité, par exemple en l'empêchant d'effectuer ses cérémonies.
<p>Droit au travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Toute personne a le droit d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté. Il doit s'agir d'un 'travail décent', c'est-à-dire respectueux des droits de l'homme. • Ce droit inclut l'interdiction des licenciements arbitraires, le droit à des conditions de travail justes et favorables, et le droit de fonder et de s'affilier à un syndicat, comme décrit ci-après. 	<ul style="list-style-type: none"> • Licencier de manière arbitraire ou abusive un travailleur, même si la législation locale le permet. • Faire obstacle à ou ne pas respecter les aspirations des travailleurs en matière d'évolution de carrière. • (Voir également les exemples ci-après sur le droit à des conditions de travail justes et favorables et le droit de fonder et de s'affilier à des syndicats.)
<p>Droit à des conditions de travail justes et favorables</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Toute personne a le droit à un salaire équitable et à une rémunération égale pour un travail de valeur égale. La rémunération doit permettre aux travailleurs et à leur famille d'avoir une existence décente. • Le droit garantit des conditions de sécurité et d'hygiène au travail, la même possibilité pour tous d'être promus, et le droit au repos, aux loisirs et aux congés. • Les normes de l'OIT contiennent des informations supplémentaires sur le contenu de ce droit. 	<ul style="list-style-type: none"> • Absence de mesures prises par l'entreprise malgré une série d'accidents reflétant un manque de sécurité et d'hygiène sur les lieux de travail. • Pratiques d'achat d'une entreprise permettant de modifier régulièrement les modalités de commande de produits sans modifier les prix ou les délais de livraison, créant des pressions sur ses fournisseurs qui poussent par la suite leurs travailleurs à faire un nombre excessif d'heures supplémentaires. • Faire appel à des équipes de nettoyage employées par une autre entreprise versant des salaires extrêmement faibles sans octroyer d'indemnités de maladie ou de congés.

<p>Droit de fonder et de s'affilier à des syndicats et droit de grève</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Toute personne a le droit de former et de s'affilier au syndicat de son choix. • Les syndicats doivent pouvoir exercer librement leur activité, sans limitations autres que celles prévues par les normes internationales sur les droits de l'homme. • Les travailleurs ont le droit de faire grève, conformément aux exigences légales raisonnables. • Les normes de l'OIT contiennent des informations sur le contenu de ce droit, et notamment sur le droit des travailleurs à la négociation collective avec leur employeur ou le fait que les travailleurs ne doivent pas être discriminés pour leur appartenance à un syndicat. 	<ul style="list-style-type: none"> • Créer des obstacles à la formation de syndicats par les employés ou les travailleurs contractuels. • Refuser de reconnaître les associations légitimes de travailleurs avec lesquelles l'entreprise doit engager un dialogue dans les pays interdisant les syndicats.
<p>Droit à la sécurité sociale, y compris les assurances sociales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ce droit oblige les États à créer et à maintenir un système de sécurité sociale qui propose des prestations adéquates pour différentes situations (blessure, chômage, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Refuser d'accorder aux travailleurs les prestations prévues dans leur contrat en cas d'accident du travail. • Proposer un programme de sécurité sociale privé basé sur des critères d'éligibilité discriminatoires.
<p>Droit à une vie familiale</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Une protection doit être accordée à la famille pour sa formation et aussi longtemps qu'elle a la responsabilité de l'entretien et de l'éducation d'enfants à charge. • Une protection spéciale doit être accordée aux mères salariées. • Des mesures spéciales de protection doivent être prises en faveur de tous les enfants. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les pratiques de l'entreprise limitent la capacité des travailleurs à avoir un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle leur permettant de subvenir aux besoins de leur famille de manière adéquate (par exemple en demandant aux travailleurs de vivre sur place dans des dortoirs pendant de longues périodes sans leur laisser des périodes de congés suffisantes pour leur permettre de passer du temps avec leur famille). • (Voir aussi les exemples sur le droit à la protection de l'enfant ci-dessus.)
<p>Droit à un niveau de vie suffisant</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ce droit comprend l'accès à un logement, une nourriture, des vêtements, de l'eau et un système d'assainissement adéquats. • Toute personne a le droit de vivre en sécurité, dans la dignité et en paix dans un endroit répondant à certains critères (comme l'accès aux services collectifs et aux transports). • La nourriture doit être disponible et accessible à toute personne, en quantité et en qualité suffisantes pour répondre à ses besoins nutritionnels, sans substances nocives et acceptable culturellement. • Le droit à l'eau et à l'assainissement a été reconnu comme un droit séparé en 2010. Toute personne a droit à une eau en quantité suffisante, sûre, acceptable, physiquement accessible et abordable pour une utilisation personnelle et domestique et à des services d'assainissement répondant à certains critères (comme la sécurité, l'accès physique ainsi que l'intimité et la dignité). 	<ul style="list-style-type: none"> • Proposer aux travailleurs des logements ou des dortoirs de mauvaise qualité. • L'absence d'installations sanitaires adéquates pour les travailleurs dans une usine détenue par l'entreprise. • L'expansion des activités d'une entreprise réduit considérablement la surface de terres arables dans une région, affectant l'accès à l'alimentation des membres de la communauté locale. • Les activités de l'entreprise polluent ou menacent l'existence de ressources en eau de sorte que l'accès des communautés locales à l'eau potable s'en trouve nettement diminué. Dans ces situations, il peut y avoir des incidences particulièrement négatives pour les femmes et les filles qui sont chargées de la collecte de l'eau dans de nombreuses communautés.

<p>Droit à la santé</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Toute personne a le droit de jouir du meilleur état de santé physique et mentale qu'elle soit capable d'atteindre. • Cela implique le droit de disposer de sa santé et de son corps, et la liberté d'agir sans interférence extérieure. 	<ul style="list-style-type: none"> • La pollution liée aux activités commerciales peut créer des incidences négatives sur la santé des travailleurs et/ou des communautés locales. • La vente de produits dangereux pour la santé des utilisateurs finaux ou des consommateurs. • L'absence de normes appropriées en matière de santé et de sécurité entraîne des incidences négatives à long terme sur la santé des travailleurs.
<p>Droit à l'éducation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'enseignement primaire doit être obligatoire et accessible gratuitement à tous. • Ce droit inclut également l'égalité d'accès à l'éducation et de jouissance des moyens d'enseignement, entre autres. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le recours au travail des enfants dans une entreprise ou chez ses fournisseurs empêche ces enfants d'aller à l'école. • Limiter l'accès à ou endommager des installations scolaires par le biais de projets de construction, d'infrastructure ou autres.
<p>Droit de prendre part à la vie culturelle et de participer au progrès scientifique et droit à la protection des intérêts moraux et matériels des auteurs et inventeurs</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Toute personne a le droit de prendre part à la vie culturelle de la communauté et à profiter des bienfaits du progrès scientifique, en particulier les groupes défavorisés. • Ce droit comprend la protection des intérêts moraux et matériels découlant de toute production scientifique, littéraire ou artistique. • Cette protection s'étend aux droits des peuples autochtones à préserver, protéger et développer leur savoir-faire traditionnel et leurs expressions culturelles. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les activités portant sur l'extraction de ressources ou de nouvelles constructions (comme l'installation d'un pipeline ou de réseaux d'infrastructure) peuvent avoir une incidence sur ce droit en séparant des groupes de zones culturelles importantes ou en endommageant leur héritage culturel.

ACTEUR(S) CONCERNÉ(S)

Individu dont les droits de l'homme ont été ou pourraient être touchés par les activités, les produits ou les services d'une entreprise.

ACTIVITÉS COMMERCIALES

Toutes les mesures prises par l'entreprise pour réaliser sa stratégie, sa mission, ses objectifs et ses décisions. Elles peuvent inclure des activités de fusions et d'acquisitions, de recherche et de développement, de conception, de construction, de production, de distribution, d'achat, de vente, de sécurité, de sous-traitance, de ressources humaines, de marketing, de relations extérieures/ gouvernementales y compris de lobbying, de relations avec les parties prenantes, de réinstallation de communautés, d'investissement social et les activités des fonctions juridiques et financières, entre autres.

ATTÉNUATION

L'atténuation d'une incidence négative sur les droits de l'homme désigne les mesures prises pour réduire la portée de l'incidence. L'atténuation d'un risque sur les droits de l'homme désigne les mesures prises pour réduire la probabilité d'une incidence négative.

CADRE DE FONCTIONNEMENT

Le lieu où une entreprise effectue ses activités commerciales. Il peut désigner un pays, une région au sein d'un pays ou une localité.

CHAÎNE DE VALEUR

La chaîne de valeur d'une entreprise regroupe ses activités qui convertissent les intrants en extrants en créant de la valeur. Elle inclut les entités avec lesquelles l'entreprise entretient une relation commerciale directe ou indirecte et qui : a) fournissent des produits ou des services contribuant aux produits ou services de l'entreprise, ou b) reçoivent des produits ou des services de l'entreprise.

DILIGENCE RAISONNABLE EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME

Processus continu de gestion des risques devant être appliqué par les entreprises raisonnables et prudentes afin d'identifier, de prévenir et d'atténuer leurs incidences négatives sur les droits de l'homme et d'expliquer comme elles les gèrent. Il comprend quatre étapes clés : l'évaluation des incidences réelles et potentielles sur les droits de l'homme ; l'intégration des conclusions et la prise de mesures adéquates ; le suivi des interventions ; et la communication sur la façon dont les incidences sont gérées.

DROITS DE L'HOMME

Normes internationales de base visant à garantir la dignité et l'égalité pour tous. Chaque être humain doit pouvoir jouir de ces droits sans discrimination. Ils comprennent les droits inscrits dans la Charte internationale des droits de l'homme, c'est-à-dire les droits de la Déclaration universelle des droits de l'homme, du Pacte international relatif aux droits civils et politiques et du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. Ils incluent également les principes concernant les droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT. Pour plus d'informations, voir l'Annexe A.

EMPLOYÉ

Toute personne effectuant un travail au bénéfice d'une autre en échange d'une rémunération et qui est dans une relation de subordination ou de dépendance. La définition d'une relation de travail doit être basée sur les faits, indépendamment de l'existence d'un contrat ou de toute autre qualification.

ENGAGEMENT PUBLIC À RESPECTER LES DROITS DE L'HOMME

Déclaration de haut niveau et largement accessible formulée par une entreprise pour énoncer son intention de respecter les droits de l'homme et de rendre des comptes sur la réalisation de cet objectif.

GRAVE INCIDENCE SUR LES DROITS DE L'HOMME

Une incidence négative sur les droits de l'homme qui peut être caractérisée comme grave du fait d'une ou plusieurs des caractéristiques suivantes : son ampleur, sa portée ou son caractère remédiable. L'ampleur désigne la gravité de l'incidence sur les droits de l'homme. La portée désigne le nombre de personnes touchées ou pouvant être touchées. Le caractère remédiable désigne la facilité avec laquelle les personnes touchées peuvent retrouver la jouissance du ou des droits concernés.

INCIDENCE NÉGATIVE SUR LES DROITS DE L'HOMME

On parle d'incidence négative sur les droits de l'homme lorsqu'une action supprime ou réduit la capacité d'un individu à jouir de ses droits de l'homme.

INFLUENCE

La capacité d'une entreprise commerciale à apporter des changements aux pratiques illicites d'une autre entité qui cause ou contribue à une incidence négative sur les droits de l'homme.

INTÉGRATION DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

Processus global permettant de s'assurer que la responsabilité d'une entreprise de respecter les droits de l'homme est intégrée aux valeurs et à la culture appliquées à tous les niveaux de l'organisation. Il nécessite que l'ensemble du personnel soit informé de l'engagement public de l'entreprise à respecter les droits de l'homme, qu'il comprenne les implications de cet engagement sur la façon dont il travaille, qu'il soit formé, habilité et encouragé à agir de façon à soutenir cet engagement, et qu'il le considère comme faisant partie intégrante des valeurs fondamentales au travail. L'intégration est un processus continu qui est généralement porté par les dirigeants de l'entreprise.

MATÉRIALITÉ

Le seuil utilisé pour déterminer les informations qu'une entreprise doit inclure dans son reporting officiel. Les définitions de ce seuil varient considérablement d'une entreprise à l'autre. Pour en savoir plus sur la matérialité, veuillez consulter la Section 7 de la Vue d'ensemble.

ORGANISATIONS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE (OSC)

Entités bénévoles non gouvernementales sans but lucratif regroupant des membres de la sphère sociale indépendants de l'État et du marché. Les OSC représentent une large gamme d'intérêts et de liens. Elles peuvent inclure des organisations communautaires ainsi que des organisations non gouvernementales (ONG). Dans le contexte du Cadre de reporting conforme aux Principes directeurs des Nations Unies, les OSC ne comprennent pas les associations commerciales ou à but lucratif.

PARTENAIRE COMMERCIAL

Entités avec lesquelles l'entreprise entretient une forme de relation directe et formelle dans le but de réaliser ses objectifs commerciaux. Le terme couvre, entre autres, les relations contractuelles. Il désigne par exemple les partenaires de coentreprises, les distributeurs, les franchisés ou détenteurs de licence, les entreprises clientes, les clients, les gouvernements, les fournisseurs, les sous-traitants et les consultants.

PARTIE PRENANTE

Toute personne ou organisation qui peut affecter ou être touchée par les actions et les décisions d'une entreprise. Dans les Principes directeurs des Nations Unies et dans le présent Cadre de reporting, l'accent est mis principalement sur les parties prenantes concernées ou susceptibles d'être touchées, c'est-à-dire les individus dont les droits de l'homme ont été ou pourraient être touchés par les activités, les produits ou les services d'une entreprise. Les autres parties prenantes particulièrement pertinentes dans le contexte des Principes directeurs des Nations Unies sont les représentants légitimes des parties prenantes susceptibles d'être touchées, y compris les syndicats, ainsi que les organisations de la société civile et d'autres entités ayant une expérience et des compétences associées aux incidences des entreprises sur les droits de l'homme.

PERFORMANCE EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME

Le niveau de réalisation de l'objectif de prévention et de gestion efficaces des incidences négatives sur les droits de l'homme dans lesquelles l'entreprise a été ou pourrait être impliquée.

PERSONNEL

Tous les individus travaillant pour une entreprise, y compris ses employés et les travailleurs contractuels.

PRÉVENTION

La prévention d'une incidence négative sur les droits de l'homme désigne les mesures prises pour s'assurer que l'incidence ne survienne pas.

PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES RELATIFS AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS DE L'HOMME

Un ensemble de 31 principes qui définissent les rôles respectifs des États et des entreprises pour s'assurer que les entreprises respectent les droits de l'homme dans le cadre de leurs activités et de leurs relations commerciales. Les Principes directeurs ont été adoptés par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies en 2011.

RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Terme générique désignant un rapport d'entreprise contenant des informations sur sa performance concernant plusieurs aspects du développement durable comme les questions économiques, sociales, environnementales et de gouvernance, y compris les droits de l'homme.

RELATIONS AVEC LES PARTIES PRENANTES

Un processus continu d'interaction et de dialogue entre une entreprise et ses parties prenantes permettant à l'entreprise d'écouter, de comprendre et de réagir à leurs intérêts et à leurs préoccupations, y compris par le biais d'approches collaboratives.

RELATIONS COMMERCIALES

Les relations qu'une entreprise entretient avec ses partenaires commerciaux, les entités de sa chaîne de valeur et toute autre entité non étatique ou étatique directement liée à ses activités, ses produits ou ses services. Elles comprennent les relations indirectes au sein de sa chaîne de valeur, au-delà du premier rang, et les participations minoritaires et majoritaires détenues au sein de coentreprises.

RÉPARATION/RECOURS

Ces termes font référence à la fois au processus de réparation en cas d'incidence négative sur les droits de l'homme et aux résolutions concrètes qui peuvent neutraliser ou remédier à l'incidence négative. Ces résolutions peuvent prendre la forme d'excuses, d'une restitution, d'une réhabilitation, d'une compensation financière ou autre, de sanctions (pénales ou administratives, comme des amendes) ou de mesures de prévention par le biais notamment d'injonctions ou de garanties de non-répétition.

REPORTING / REDDITION / RAPPORTS / DIVULGATION D'INFORMATIONS

Toutes les informations publiées par une entreprise dans le but d'informer les actionnaires ou d'autres parties prenantes

RESPONSABILITÉ DE RESPECTER LES DROITS DE L'HOMME

La responsabilité d'une entreprise d'éviter de porter atteinte aux droits de l'homme d'autrui et de gérer les incidences négatives auxquelles elle peut prendre part, tel qu'énoncé dans les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

SUJETS SAILLANTS RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME

Les droits de l'homme qui présentent le plus grand risque de subir une incidence négative liée aux activités ou aux relations commerciales d'une entreprise. Ils varient d'une entreprise à l'autre.

TRAVAILLEUR

Tout individu effectuant un travail pour une entreprise, indépendamment de l'existence ou de la nature d'une éventuelle relation contractuelle entre lui et cette entreprise.

TRAVAILLEUR CONTRACTUEL

Toute personne effectuant un travail au bénéfice d'un employeur principal tout en étant employée par un tiers. Le présent guide utilise le terme « travailleur » pour désigner les employés de sociétés indépendantes avec lesquelles l'entreprise entretient une relation commerciale directe ou indirecte.



INDEX DES RÉPONSES

Cet Index est conçu pour aider les rédacteurs et les lecteurs des rapports à identifier rapidement l'emplacement des réponses aux questions du Cadre de reporting conforme aux Principes directeurs des Nations Unies. Une entreprise doit répondre aux huit questions générales des Parties A et C et aux quatre demandes d'informations de la Partie B afin d'atteindre le seuil minimum pour pouvoir dire qu'elle applique le Cadre de reporting conforme aux Principes directeurs des Nations Unies. La colonne de droite est donc barrée pour ces questions ou, dans le cas des sections B3 et B4, l'entreprise doit indiquer si elles ne s'appliquent pas à sa situation.

Section du Cadre		Partie du rapport où elle est abordée				Non abordée
Engagement politique	A1					
	A1.1					
	A1.2					
	A1.3					
Intégration du respect	A2					
	A2.1					
	A2.2					
	A2.3					
	A2.4					
	A2.5					
Déclaration des sujets saillants	B1					
Explication des sujets saillants	B2					
Orientation géographique (le cas échéant)	B3					
Autres incidences graves (le cas échéant)	B4					
Section du Cadre		Partie du rapport où elle est abordée pour chaque sujet saillant				Non abordée
		Droit 1	Droit 2	Droit 3	Droit 3+	
Politiques spécifiques	C1					
	C1.1					
Relations avec les parties prenantes	C2					
	C2.1					
	C2.2					
Évaluation des incidences	C2.3					
	C3					
	C3.1					
Intégration des résultats et réponses	C3.2					
	C4					
	C4.1					
	C4.2					
Suivi de la performance	C4.3					
	C5					
	C5.1					
Réparation	C6					
	C6.1					
	C6.2					
	C6.3					
	C6.4					
	C6.5					



NOMS DES RAPPORTS ET AUTRES INITIATIVES CITÉS EN RÉFÉRENCE

Le tableau ci-dessous contient les noms complets des cadres de reporting plus étendus et des initiatives sectorielles et thématiques cités en référence dans le Cadre de reporting conforme aux Principes directeurs des Nations Unies. Les renvois à ces initiatives figurent dans le guide de mise en œuvre des Parties A et C du Cadre de reporting.

La plupart des renvois à d'autres initiatives de reporting sont disponibles sur le site internet du Cadre de reporting à l'adresse : www.ungpreporting.org/resources/cross-references-to-other-initiatives/

Acronyme des initiatives	Nom complet des documents des initiatives référencées
DJSI	RobecoSAM - "Corporate Sustainability Assessment" (questionnaire type DJSI)
FTSE ESG	"ESG Ratings Methodology and Usage" de FTSE
GNI	L'Initiative mondiale des réseaux : Cadre de gouvernance et Directives de mise en œuvre
GRI	Lignes directrices pour le reporting développement durable G4 de Global Reporting Initiative
ICMM	Principes fondamentaux du Conseil international des mines et métaux
IR	Cadre de référence international portant sur le reporting intégré
OCDE	Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque
UNGC	Auto-évaluation de la communication sur le progrès (COP) du niveau GC Advanced des Nations Unies
VPSHR	Directives de reporting conformes aux Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme

UN GUIDING PRINCIPLES

REPORTING FRAMEWORK

une initiative de :

Shift

M  **M A Z A R S**

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.