



Shift

Reporting et Droits de l'Homme en France

Étude de base pour évaluer l'impact de la loi sur le devoir de vigilance

« Reporting et Droits de l'Homme en France : Étude de base pour évaluer l'impact de la loi sur le devoir de vigilance », Shift, New York. November 2018 (traduction de « Human Rights Reporting in France : A Baseline for Assessing the Impact of the Duty of Vigilance Law », September 2018)

À propos de Shift

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

Remerciements

Ce rapport a été rédigé par Michelle Langlois, avec les précieux commentaires d'Anna Triponel. L'étude est généreusement soutenue par le UK Department for International Development. Shift remercie la Clinique internationale de défense des droits humains de l'Université du Québec à Montréal et Giulio Coppi pour leurs contributions à l'étude.



UKaid

from the British people

Crédits photos

Photo de couverture : Tiberius Gracchus

TABLE DES MATIÈRES

4	RÉSUMÉ EXÉCUTIF
11	INTRODUCTION
15	Notre étude et methodologie
19	RÉSULTATS DE L'ANALYSE DE MATURITÉ
21	Éléments de la responsabilité de respecter les droits de l'homme
41	Indicateurs de maturité du reporting
43	Maturité sommaire
44	CONCLUSIONS CLÉS
48	Nos Recommendations
49	ANNEXE - ÉCHELLES DE MATURITÉ DE SHIFT



RÉSUMÉ EXÉCUTIF

RÉSUMÉ EXÉCUTIF

Introduction et Méthodologie

En 2017, l'entrée en vigueur en France de la loi sur le devoir de vigilance a constitué une occasion importante d'accélérer et d'étendre la mise en œuvre par les entreprises des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (Principes directeurs), la norme mondiale sur la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme.

Mais comment savoir quelle différence la loi fait en pratique? Pour répondre à cette question, Shift a choisi d'analyser le reporting relatif aux droits de l'homme des 20 plus grandes entreprises françaises répertoriées au CAC 40, avant et après l'entrée en vigueur de la loi. Cette étude vise à déterminer si et dans quelle mesure la loi sur le devoir de vigilance incite les entreprises françaises à améliorer leur reporting.

Bien que notre analyse soit axée sur le reporting, il est important de préciser que le reporting offre une fenêtre sur la performance de l'entreprise plutôt qu'un miroir de celle-ci. Lorsque fait stratégiquement, le processus de reporting peut être un puissant moteur d'amélioration de la gestion et de la performance, créant un cercle vertueux d'engagement plus significatif à l'interne et avec les parties prenantes, et de renforcement de la diligence raisonnable. Nous espérons donc que cette étude contribuera aux discussions sur l'efficacité de la législation en vue d'améliorer le reporting et la performance des entreprises en matière de droits de l'homme.

Cette étude utilise les Principes directeurs des Nations Unies comme base d'analyse pour juger de la maturité du reporting des entreprises. En effet, les Principes directeurs, sur lesquels repose la loi française sur le devoir de vigilance, apportent précision aux éléments du devoir de vigilance décrits dans la loi. En outre, le **Cadre de reporting conforme aux Principes directeurs des Nations Unies** (Cadre de reporting) est également un outil utile et complémentaire qui traduit les attentes des Principes directeurs en un ensemble de questions accessibles pouvant guider les entreprises dans leur reporting et leur gestion interne des questions relatives aux droits de l'homme. **(voir le tableau d'alignement à la page 14).**



Le reporting offre une fenêtre sur la performance d'une entreprise plutôt qu'un miroir de celle-ci. Lorsque fait stratégiquement, le processus de reporting peut être un puissant moteur d'amélioration de la gestion et de la performance.

1 Les 20 entreprises analysées sont : Airbus, Air Liquide, AXA, BNP Paribas, Danone, Engie, Essilor, Kering, L'Oréal, LVMH, Orange, Pernod Ricard, Safran, Saint-Gobain, Sanofi, Schneider Electric, Société Générale, Total, Vinci et Vivendi. Ces entreprises ont toutes l'obligation d'élaborer un plan de vigilance, conformément à la loi sur le devoir de vigilance.

2 Le Cadre de reporting conforme aux Principes directeurs des Nations Unies a été développé en collaboration avec Mazars grâce à un processus consultatif ouvert et international de 2012 à 2015. Pour plus d'information, visitez le UNGPreporting.org

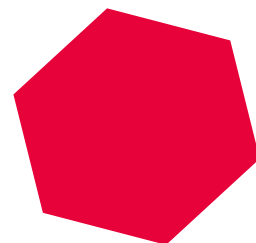
L'étude comprend deux phases.

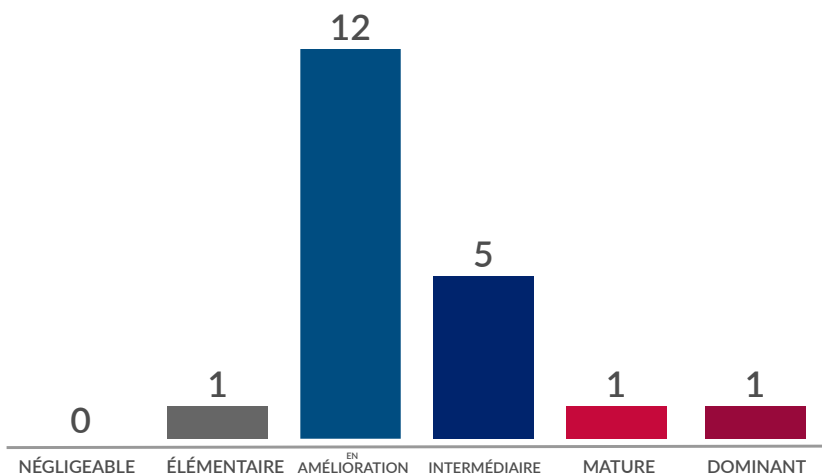
1. La première phase analyse la maturité du reporting *pré* plan de vigilance en examinant les informations diffusées par les entreprises sélectionnées de 2017 à mars 2018, avant que les entreprises ne publient leur premier plan de vigilance. Ce rapport présente les conclusions de cette première phase et établit une base de référence par rapport à laquelle nous évaluerons les améliorations.

2. La deuxième phase analyse la maturité du reporting *post* plan de vigilance en examinant les rapports des entreprises sélectionnées, y compris leurs plans de vigilance et toutes autres informations connexes, afin de déterminer si la loi a eu une influence sur la maturité de leur reporting. Cette seconde phase débutera cet automne.

En résumé, ce premier rapport constitue une base de référence de la maturité du reporting des 20 plus grandes entreprises françaises. Son objectif est de montrer les forces et les lacunes communes et d'aider les entreprises à améliorer leur reporting et leur performance sous-jacente en matière de droits de l'homme au cours des prochaines années. La méthodologie d'analyse de maturité développée par Shift consiste en des échelles de maturité exclusives basées sur les attentes des Principes directeurs et du Cadre de reporting. **Voir les échelles de maturité en annexe.**

Bien que les entreprises françaises visées par la loi sur le devoir de vigilance soient notre principal public, ce rapport sera également utile à toute entreprise cherchant à améliorer son reporting en matière de droits de l'homme et à l'aligner sur les attentes des Principes directeurs. Les gouvernements et autres parties prenantes cherchant à utiliser la législation comme outil pour améliorer le reporting et le respect des droits de l'homme pourront également être intéressés par les conclusions de cette étude.





CONCLUSIONS CLÉS

Forces

- En tant que groupe, les entreprises françaises analysées ont un reporting légèrement plus mature que la moyenne des autres entreprises analysées jusqu'à présent par Shift pour sa base de données, la [UNGP Reporting Database](#).

- o La maturité globale moyenne des entreprises analysées se situe au niveau 2.5 sur une échelle de 5 (En amélioration), en comparaison avec un niveau 2 pour l'entreprise moyenne dans la UNGP Reporting Database (qui regroupe plus de 130 entreprises multinationales).

- o Le reporting un peu plus mature et uniforme que la moyenne pourrait s'expliquer par le fait que la France a été l'un des premiers pays à introduire des exigences spécifiques en matière d'information non financière et qu'elles ont, dans une certaine mesure, nivelé le terrain du reporting. Nous affirmons que la loi sur le devoir de vigilance crée la même opportunité d'améliorer le reporting et d'élever la barre pour les entreprises en France et au-delà, et nous espérons voir un reporting plus mature dans la phase 2 du projet.

- Les 20 entreprises analysées s'engagent toutes à respecter les droits de l'homme, ce qui en fait l'élément le plus mature du reporting. Toutefois, plus de la moitié des entreprises examinées n'indiquent pas si l'engagement couvre tous les droits de

Les deux meilleures entreprises analysées ont utilisé le Cadre de reporting conforme aux Principes directeurs pour informer leur reporting.

l'homme reconnu au plan international et s'il s'étend aux relations commerciales de l'entreprise.

- **Les deux entreprises les plus performantes en matière de reporting traitent spécifiquement de la responsabilité de respecter les droits de l'homme**, non seulement à un niveau général, mais avec des explications personnalisées de leurs approches et des exemples concrets qui démontrent comment l'entreprise gère les questions de droits de l'homme, en particulier les risques et impacts les plus graves.

- En tant que groupe, les entreprises françaises examinées expliquent comment elles dialoguent avec les syndicats, une tendance qui n'apparaît pas aussi clairement dans le reporting d'autres entreprises analysées par Shift.

Défis

- En dépit du léger avantage de maturité globale du groupe et de l'engagement commun de respecter les droits de l'homme, l'entreprise française moyenne ne répond pas – du moins telle que représenté dans son reporting – aux attentes des Principes directeurs, et ainsi pourrait bien ne pas répondre aux exigences de la loi sur le devoir de vigilance.


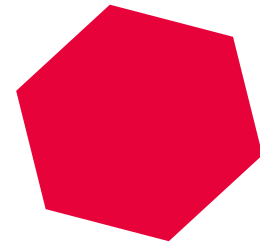
- Dans une certaine mesure, la grande majorité des entreprises françaises analysées:

1) Ne partagent pas d'information sur tous les éléments de la responsabilité de respecter les droits de l'homme,

et / ou

2) Fournissent des informations souvent incomplètes, utilisent un langage technique, générique ou vague, ne se concentrent pas sur leurs sujets saillants de droits de l'homme ou ne laissent pas transparaître que les droits de l'homme sont compris comme un domaine de risque clé pour l'entreprise.

- **Dix-huit entreprises sur vingt n'identifient pas leurs sujets saillants en matière de droits de l'homme**, c'est-à-dire les droits de l'homme qui présentent le plus grand risque de subir une incidence négative liée à leurs activités ou relations commerciales.



Plus de 50% des entreprises analysées rapportent sous des thèmes généraux tels que la RSE, le développement durable ou l'impact social, ce qui rend difficile de savoir si elles traitent spécifiquement des droits de l'homme.

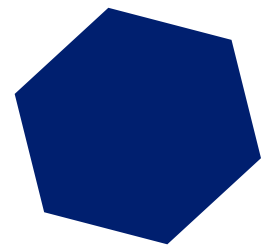
Le résultat est un reporting ambigu et manquant de focus et, plus important encore, qui peut également suggérer des lacunes potentielles dans la gestion des risques. La loi sur le devoir de vigilance impose de hiérarchiser les risques et de prendre des mesures pour prévenir et minimiser les violations graves. La grande majorité des entreprises qui ne respectent pas cette obligation de divulgation voudront combler cette lacune importante dans leurs rapports futurs.

- **La majorité des entreprises françaises analysées n'expliquent pas les défis auxquels elles sont confrontées lorsqu'elles tentent de mettre en œuvre leur responsabilité de respecter les droits de l'homme**, bien que ces défis soient communs pour toute grande entreprise disposant d'une chaîne de valeur mondiale. Le fait de partager ouvertement les défis et d'expliquer la situation unique de l'entreprise est un signe de bon reporting, car il montre que l'entreprise comprend et réfléchit activement aux problèmes de droits de l'homme qui sont saillants suivant ses activités et relations d'affaires.

Nos Recommandations

- **Aller au-delà de l'engagement politique et cerner les sujets saillants de l'entreprise en matière de droits de l'homme.** À partir de cet engagement fondamental, les entreprises doivent maintenant identifier leurs sujets saillants relatifs aux droits de l'homme. Identifier les sujets saillants constituera un axe solide de reporting et facilitera la gestion de ces sujets en aidant les entreprises à mettre les ressources les plus importantes sur les problèmes nécessitant la plus grande attention.

- **Adopter une approche cohérente en matière de reporting.** La prochaine étape devrait consister à adopter une approche cohérente et basée sur les standards en vigueur, en tenant compte à la fois des attentes des Principes directeurs et de la loi sur le devoir de vigilance en divulguant sur les sujets suivants : engagement politique, gouvernance, dialogue avec les parties prenantes, évaluation des risques, suivi des performances et remédiation. Le Cadre de reporting peut aider les entreprises à élaborer cet exposé et à se conformer à la loi sur le devoir de vigilance.



- **Soutenir les déclarations de l'entreprise avec suffisamment de détails et d'exemples pour montrer que celle-ci travaille bel et bien sur ses sujets saillants relatifs aux droits de l'homme, plutôt que de seulement en parler vaguement dans son reporting.** Les bonnes entreprises ne se contentent pas de dire ce qu'elles ont fait durant l'année, elles expliquent également comment elles l'ont fait et ce qu'elles comptent faire à l'avenir.

- **Dernier point, mais non des moindres: le meilleur reporting raconte la propre histoire de l'entreprise.** Chaque entreprise possède des opérations et des chaînes de valeur uniques qui méritent – et exigent – du reporting sur mesure. Ce reporting personnalisé peut être un signe positif que l'entreprise a internalisé les concepts importants, ce qui la rend plus susceptible de prendre les bonnes décisions concernant les risques pour les droits de l'homme auxquels elle est confrontée en réalité.



INTRODUCTION

INTRODUCTION

En 2017, la France a fait un grand pas vers la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (les « Principes directeurs ») avec l'entrée en vigueur de la loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre (la « loi sur le devoir de vigilance »).

Cette loi, inspirée par les Principes directeurs, crée une obligation d'identifier et de prévenir les atteintes aux droits de l'homme et à l'environnement pour les sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre de plus de 5000 employés en France ou de plus de 10 000 employés à travers le monde. Les entreprises sujettes à la loi sont tenues de communiquer publiquement sur leurs plans et actions dans un plan de vigilance publié annuellement.

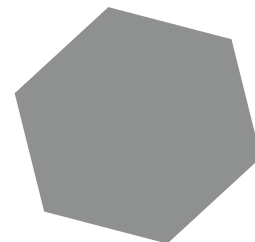
Bien que la loi sur le devoir de vigilance et les Principes directeurs ne soient pas identiques, ces derniers sont particulièrement pertinents en ce qu'ils apportent plus de précision sur les éléments de vigilance raisonnable attendus par la loi et sur comment l'interpréter généralement.

Pourquoi se pencher sur la maturité du reporting relatif aux droits de l'homme?

Le reporting est d'abord nécessaire en tant que « fenêtre » donnant vue sur les politiques et pratiques d'une entreprise. Mais au-delà de ce rôle évident de transparence, le reporting sert aussi à l'entreprise elle-même dans la mesure où il peut:

- catalyser les conversations et questions au sein de l'entreprise pour permettre une amélioration des pratiques;
- contribuer à un engagement plus significatif des parties prenantes – y compris avec les parties prenantes impactées – à propos de ce que fait l'entreprise relativement aux droits de l'homme, ce qui peut apporter une meilleure compréhension des problèmes et des solutions, et ainsi renforcer le processus de diligence raisonnable de l'entreprise.

Ce cercle vertueux basé sur les Principes directeurs change l'usage du reporting, qui cesse d'être un exercice principalement de communications externes drainant temps et ressources, pour devenir un investissement payant et une partie intégrante du processus de diligence raisonnable de l'entreprise.



Quel lien entre les Principes directeurs, la loi sur le devoir de vigilance, et le Cadre de reporting?

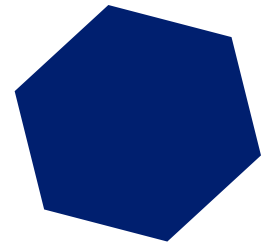
Les Principes directeurs des Nations Unies établissent la responsabilité des entreprises de respecter les droits humains. Les entreprises doivent avoir des politiques et processus appropriés pour tenter de prévenir les incidences négatives sur les droits de l'homme et pour réagir de manière appropriée le cas échéant. Les Principes directeurs leur fournissent un modèle.

Ce modèle décrit une approche en trois parties qui peut être résumée comme suit:

- Un engagement public à respecter les droits de l'homme, qui fait partie intégrante de la culture d'une entreprise;
- Un processus continu de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, par lequel l'entreprise évalue les risques pour les droits de l'homme, intègre les conclusions à son processus décisionnel et à ses actions en vue de les atténuer, surveille l'efficacité de ses mesures et communique ses efforts en interne et en externe;
- Des processus permettant de fournir réparation à quiconque subit un préjudice lorsque l'entreprise a causé ou contribué à ce préjudice.































La loi française sur le devoir de vigilance reprend les éléments des Principes directeurs en demandant une « cartographie des risques », « des procédures d'évaluation régulière », « des actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves », un « mécanisme d'alerte et de recueil des signalements » ainsi qu'un « dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité ». Vu cet alignement, les Principes directeurs sont donc une ressource importante pour les entreprises françaises sujettes à la loi, en offrant une plus grande spécificité sur comment rencontrer l'objectif de la loi, soit le respect des droits de l'homme.

Enfin, le Cadre de reporting conforme aux Principes directeurs³ 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 sous les Prin-



³ Le Cadre de reporting conforme aux Principes directeurs des Nations Unies a été développé en collaboration avec Mazars grâce à un processus consultatif ouvert et international de 2012 à 2015. Pour plus d'information, visitez le UNGPreporting.org

**TABLEAU COMPARATIF ENTRE LE DEVOIR DE VIGILANCE,
LES PRINCIPES DIRECTEURS ET LE CADRE DE REPORTING**

	Loi sur le devoir de vigilance	Principes directeurs des Nations Unies	Cadre de reporting
 Dialoguer avec les parties prenantes	« Le plan a vocation à être élaboré en association avec les parties prenantes de la société, le cas échéant dans le cadre d'initiatives pluripartites au sein de filières ou à l'échelle territoriale. »	Principe 18 « Ce processus [d'évaluation des risques] devrait... 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. »	   
 Évaluer les risques	« 1° Une cartographie des risques destinée à leur identification, leur analyse et leur hiérarchisation ; 2° Des procédures d'évaluation régulière de la situation des filiales, des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, au regard de la cartographie des risques... 4° Un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques, établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives dans ladite société... »	Principe 18 « 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. »	  
 Prioriser et identifier les sujets saillants	« 1° Une cartographie des risques destinée à leur identification, leur analyse et leur hiérarchisation... 3° Des actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves... »	Principe 24 « 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. »	   
 Atténuer et prévenir	« 3° Des actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves... »	Principe 19 « 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... »	   
 Mesurer la performance	« 5° Un dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité... »	Principe 20 « 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. »	 
 Remédier	« 4° Un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques, établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives dans ladite société... »	Principe 29 « 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. »	     
 Communiquer publiquement	« Le plan de vigilance et le compte rendu de sa mise en œuvre effective sont rendus publics... »	Principe 21 « 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... »	Toutes les questions

cipes directeurs. Le Cadre de reporting est composé d'une courte série de questions auxquelles toutes entreprises devraient avoir les réponses, à la fois pour savoir si elles respectent les droits de l'homme dans leurs activités et relations d'affaire, et pour montrer à leurs parties prenantes qu'elles progressent. Il sert aussi comme outil de gestion interne, soit pour approfondir les discussions internes, identifier les lacunes en termes de performance et améliorer les pratiques.

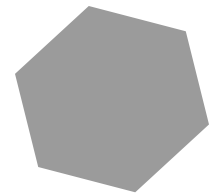
Bref, le Cadre de reporting est un outil incontournable pour guider les entreprises françaises dans leur reporting relatif aux droits de l'homme. Utiliser le Cadre de reporting permettrait ainsi aux entreprises françaises de répondre autant aux attentes des Principes directeurs que de la loi sur le devoir de vigilance.

Notre Étude et Méthodologie

Dans le contexte de l'adoption de la loi sur le devoir de vigilance, Shift a décidé de se pencher sur la qualité du reporting produit par les 20 plus grandes entreprises comprises dans le CAC 40⁴ (selon la capitalisation boursière). Tout particulièrement, Shift cherche à déterminer si la loi entrainera ou non une amélioration du reporting relatif aux droits de l'homme chez ces 20 entreprises françaises. Nous rechercherons également, des éléments permettant de savoir si la loi semble avoir favorisé l'amélioration des politiques, processus ou pratiques de l'entreprise.

Notre étude utilise les Principes directeurs des Nations Unies comme base d'analyse pour juger de la maturité du reporting des entreprises. En effet, les Principes directeurs, sur lesquels repose la nouvelle loi française, apportent une précision aux éléments du devoir de vigilance décrits dans la loi.

Les conclusions et recommandations de ce rapport servent donc à identifier un *baseline*, montrer les lacunes généralisées et permettre aux entreprises analysées de tirer des leçons sur les éléments de reporting et de performance à améliorer. Toutefois, ce rapport est aussi valable pour d'autres entreprises assujetties à la loi et qui débutent leur reporting en la matière, ou encore celles qui ne sont pas assujetties mais qui cherchent à améliorer leur reporting et l'aligner davantage sur les attentes des Principes directeurs, la norme internationale dans le domaine.



4 Les entreprises analysées sont : Airbus, Air Liquide, AXA, BNP Paribas, Danone, Engie, Essilor, Kering, L'Oréal, LVMH, Orange, Pernod Ricard, Safran, Saint-Gobain, Sanofi, Schneider Electric, Société Générale, Total, Vinci et Vivendi. Ces entreprises ont toutes l'obligation d'élaborer un plan de vigilance, conformément à la loi sur le devoir de vigilance.

L'étude comprend deux phases.

1. La première phase analyse la maturité du reporting *pré* plan de vigilance en examinant les informations diffusées par les entreprises sélectionnées de 2017 à mars 2018, avant que les entreprises ne publient leur premier plan de vigilance. Ce rapport présente les conclusions de cette première phase et établit une base de référence par rapport à laquelle nous évaluerons les améliorations.

2. La deuxième phase analyse la maturité du reporting *post* plan de vigilance en examinant les rapports des entreprises sélectionnées, y compris leurs plans de vigilance et toutes autres informations connexes, afin de déterminer si la loi a eu une influence sur la maturité de leur rapport. Cette seconde phase débutera cet automne.

Aux fins de la présente étude, on entend par « reporting » toutes les informations pertinentes sur les droits de l'homme disponibles sur le site Web de l'entreprise, y compris les rapports annuels et d'autres types de documents ou de pages Web.

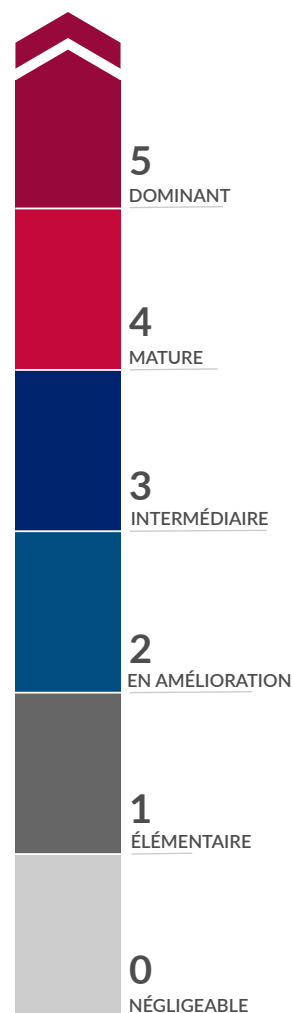
ANALYSE DE MATURITÉ

Shift a développé une méthodologie unique pour analyser le reporting relatif aux droits de l'homme selon des échelles de maturité basées sur les Principes directeurs et le Cadre de reporting. Le reporting de chaque entreprise couverte par cette étude est analysé selon les éléments clés des Principes directeurs, selon trois indicateurs de bon reporting, et il se voit attribué un niveau global de maturité.³ **Voyez les échelles de maturité en annexe.**

Premièrement, nous analysons le reporting par rapport à huit éléments de la responsabilité de respecter les droits de l'homme tel qu'établi par les Principes directeurs. Chaque compagnie se voit attribué un niveau de maturité sur une échelle de 0 (Négligeable) à 5 (Dominant).

- **Engagement politique** : Les Principes directeurs établissent clairement la nécessité pour une entreprise d'adopter une déclaration de principe pour ancrer sa responsabilité quant au respect des droits de l'homme. Nous analysons notamment la portée et

ÉCHELLE DE MATURITÉ DE SHIFT



³ Les résultats sont anonymisés. Pour plus d'information voir page 18.

couverture de l'engagement (si les attentes s'étendent aux relations d'affaires de l'entreprise et si tous les droits humains⁴ sont couverts).

- **Gouvernance** : L'intégration de l'engagement politique dans l'entreprise demande entre autre d'expliquer comment le respect des droits de l'homme est 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. Nous analysons notamment l'identification de structures de responsabilité claires dans le reporting, autant dans la gestion quotidienne qu'au niveau du conseil d'administration.
- **Priorisation et détermination des sujets saillants** : Il est impératif pour les entreprises d'identifier les risques pour les droits de l'homme associés à ses activités et relations d'affaires et, surtout d'un point de vue pragmatique, de les prioriser afin d'adresser les incidences les plus graves sur les personnes. Nous analysons notamment la clarté de l'identification des sujets saillants d'une entreprise et de l'explication du processus y ayant mené.
- **Engagement avec les parties prenantes** : Les Principes directeurs demandent un véritable dialogue avec les parties prenantes de l'entreprise, surtout avec des groupes et autres acteurs concernés susceptibles d'être touchés, entre autre afin de mieux informer l'entreprise sur ses risques et impacts. Nous analysons la capacité de l'entreprise à expliquer son approche auprès des parties prenantes et de partager des exemples concrets d'engagement ayant contribué à influencer ses décisions ou actions.
- **Évaluation des incidences** : Un des éléments essentiels du processus de diligence raisonnable est d'évaluer les incidences négatives de l'entreprise et de ses relations d'affaires sur les droits de l'homme. Nous analysons notamment la clarté de l'explication des processus utilisés pour identifier les incidences.
- **Mesures d'atténuation et prévention** : Après avoir évalué les incidences, l'entreprise doit agir pour atténuer ou prévenir les incidences négatives. Nous analysons notamment l'explication des actions prises par l'entreprise afin d'assurer que les incidences sont adressées, surtout quant aux sujets saillants.



4 Le Principe directeur 12 fait référence aux "droits de l'homme internationalement reconnus" comme ceux figurant dans la Charte internationale des droits de l'homme (qui inclue la Déclaration universelle, le Pacte relatif aux droits civils et politiques, et le Pacte relatif aux droits économiques, sociaux et culturels) 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.

- **Suivi de la performance** : Une entreprise doit pouvoir vérifier que ses actions sont efficaces en réalité. Nous analysons la présentation des différentes façons de mesurer la performance d'une entreprise et la présence de données non limitées à des sujets longtemps reconnus comme la diversité ou les incidents de travail.

- **Réparation** : Les Principes directeurs établissent clairement la responsabilité d'assurer une réparation pour les personnes lésées par les activités ou relations d'affaires d'une entreprise. Nous analysons l'explication des moyens pris par l'entreprise pour s'assurer que les personnes lésées puisse contacter l'entreprise et obtenir réparation.

Deuxièmement, nous analysons le reporting par rapport à **trois indicateurs de maturité**. Chaque entreprise se voit attribué un niveau de maturité, sur une échelle de 0 (Négligeable) à 4 (Mature/Dominant):

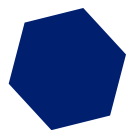
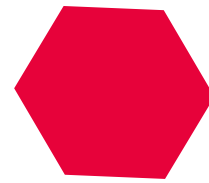
- **l'ouverture de l'entreprise à discuter des défis liés aux droits de l'homme**
- **la spécificité du reporting et des exemples partagés, et**
- **le partage d'objectifs futurs.**

Notre **troisième** et dernier angle d'analyse regarde la **maturité globale du reporting** en tenant compte de tous les éléments mentionnés précédemment. Il est important de noter que cette catégorisation est approximative, car le reporting d'une entreprise peut être mature sur certains éléments et faible sur d'autres.

Chaque entreprise se voit attribuer un niveau de maturité global, sur une échelle de 0 (Négligeable) à 5 (Dominant).

Résultats individuels

Les résultats individuels de l'analyse de maturité des 20 entreprises françaises sont anonymisés, mais les entreprises sont identifiées lorsque leur reporting est utilisé comme exemple positif. Toutes les informations ayant servi aux fins de cette analyse sont disponibles gratuitement dans la base de données de reporting de Shift, le **UNGP Reporting Database**. Pour plus d'information sur notre méthodologie d'analyse, voir l'annexe à ce rapport ou visiter notre site ungpreporting.org.





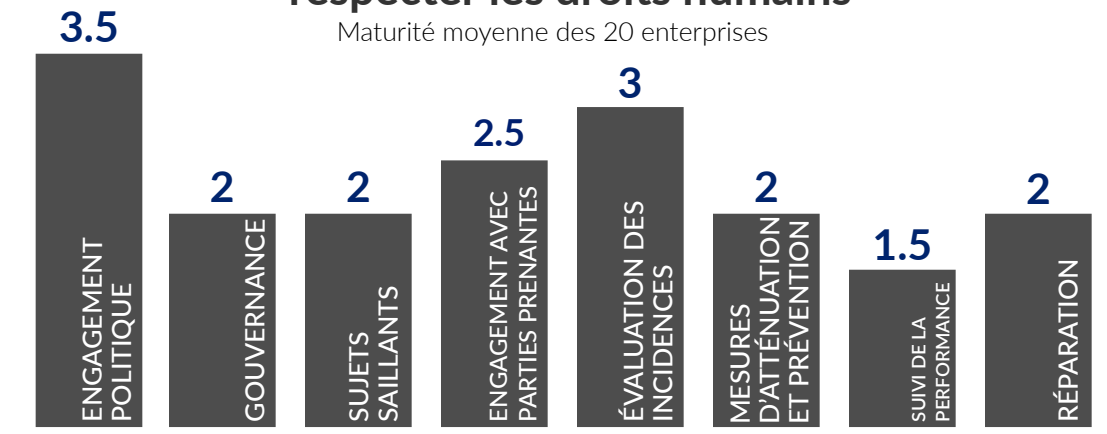
RÉSULTATS DE L'ANALYSE DE MATURITÉ

RÉSULTATS DE L'ANALYSE DE MATURITÉ

Cette section présente la maturité du reporting des 20 plus importantes entreprises françaises sous les trois angles d'analyse, ainsi qu'une sélection d'extraits pertinents de leur reporting.

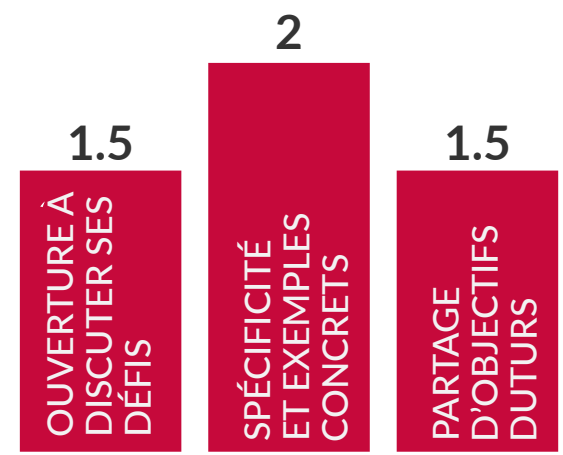
Les 8 éléments de la responsabilité de respecter les droits humains

Maturité moyenne des 20 entreprises



INDICATEURS DE MATURITÉ

Maturité moyenne des 20 entreprises



ÉLÉMENTS DE LA RESPONSABILITÉ DE RESPECTER LES DROITS DE L'HOMME

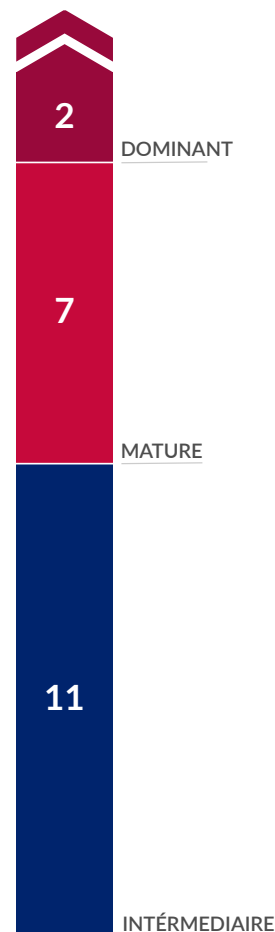
Engagement politique

Les Principes directeurs établissent clairement la nécessité pour une entreprise d'adopter une politique comme base de sa responsabilité de respecter les droits de l'homme. Parmi les éléments les plus importants qui concernent l'engagement politique, on retrouve l'engagement à respecter tous les droits de l'homme internationalement reconnus⁶, l'extension des attentes à toute la chaîne de valeur de l'entreprise –et non seulement ses propres employés– et l'approbation de l'engagement au plus haut niveau de l'entreprise.

Les 20 plus grandes entreprises françaises s'engagent toutes à respecter les droits de l'homme, ce qui fait de cet élément de reporting de loin le plus mature de notre analyse. Bien que cette force relative soit notable en comparaison avec d'autres pays et industries déjà analysés par Shift, il faut mentionner que les engagements politiques analysés démontrent en moyenne un niveau de maturité de 3.5 sur 5, laissant place à l'amélioration.

L'entreprise moyenne s'engage à « respecter les droits de l'homme » sans préciser que tous les droits internationalement reconnus sont compris et que l'engagement s'étend à ses relations commerciales. Les entreprises les plus matures du groupe intègrent ces points essentiels, et vont au-delà en expliquant comment la politique a été adoptée (souvent avec l'implication de plusieurs échelons, fonctions ou départements de l'entreprise et l'engagement de parties prenantes), par qui elle a été approuvée, qui est impliqué dans sa mise en œuvre, et comment elle est communiquée aux employés et partenaires d'affaires.

Les meilleurs politiques publiées ne font pas que couvrir les points essentiels (droits couverts, audience, processus d'adoption et structure de responsabilité, et communication), elles sont aussi personnalisées à l'entreprise elle-même, expliquant la pertinence et la signification de l'engagement pour ses propres activités et relations d'affaires.



(Par nombre d'entreprises)

⁶ Les droits internationalement reconnus sont compris dans la Déclaration Universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, ainsi que les huit conventions fondamentales de l'OIT.

Exemples De Reporting : Schneider Electric, Human Rights Global Policy

L'engagement politique de Schneider Electric couvrent plusieurs points importants, incluant l'engagement à respecter tous les droits de l'homme, le prolongement de l'engagement à toute la compagnie et les partenaires d'affaire de l'entreprise, l'approbation par le PDG et la responsabilité de mise en œuvre, et les principes à suivre en cas de conflit de normes. Toutefois, l'engagement n'est disponible qu'en anglais, tandis que le reste du reporting est disponible en français et en anglais. Cela peut constituer une limite lorsqu'il s'agit de s'assurer que la politique est intégrée et diffusée dans toute l'entreprise.

“Objectives... Beyond the law, this Policy is mainly guided by international human rights principles encompassed in the Universal Declaration of Human Rights, the International Labor Organization’s Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, the United Nations Global Compact, the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights and the United Nations Declaration on the Rights of the Child. Audience - The Human Rights Policy applies to Schneider Electric and all operating companies and subsidiaries directly or indirectly controlled by Schneider Electric... The Company is committed to working with and encouraging its stakeholders to uphold the principles in this Policy and to adopt similar policies within their

operations. The Company is committed to include this Policy as a reference in the selection of its main business partners. The Company is committed to refrain from working with business partners refusing to upgrade their standards with regards to child labor, forced labor, and health and safety working conditions...

In 2011 the United Nations issued the Guiding Principles on Business and Human Rights that precisely defined the roles and responsibilities of states and businesses. As a business leader, Schneider Electric intends to follow and promote these principles. With this Human Rights Global Policy, Schneider Electric confirms its engagement to strive for the respect of all internationally recognized Human Rights, along its value chain...”

BNP Paribas, Déclaration relative aux Droits de l’Homme

La Déclaration relative aux Droits de l’Homme de BNP Paribas indique clairement l’engagement « à respecter les normes internationalement reconnues », incluant expressément la Charte internationale des droits de l’homme et les normes fondamentales de l’OIT. Ces attentes s’étendent aux différents acteurs avec qui BNP Paribas interagit, incluant ses fournisseurs, sous-traitants et même ses clients, et l’effet de la politique sur ces relations est expliquée:

« BNP Paribas s'engage à protéger les droits de l'homme et à respecter les normes afférentes, internationalement reconnues. La banque veillera au respect de ces droits dans toutes ses activités, dans tous les pays où elle exerce, et dans toutes les relations qu'elle entretient avec ses collaborateurs, sa chaîne d'approvisionnement, ses clients et les populations des pays dans lesquels elle est présente...

Collaborateurs...

Fournisseurs et sous-traitants... Afin de s'assurer que

ses fournisseurs ne sont pas impliqués dans des actions contraires aux droits de l'homme, BNP Paribas leur demande de respecter les normes relatives aux droits de l'homme, conformément aux engagements des fournisseurs, tels que stipulés dans sa Charte RSE des fournisseurs...

Clients : BNP Paribas attend de ses clients qu'ils gèrent leurs propres activités conformément aux normes relatives aux droits de l'homme...

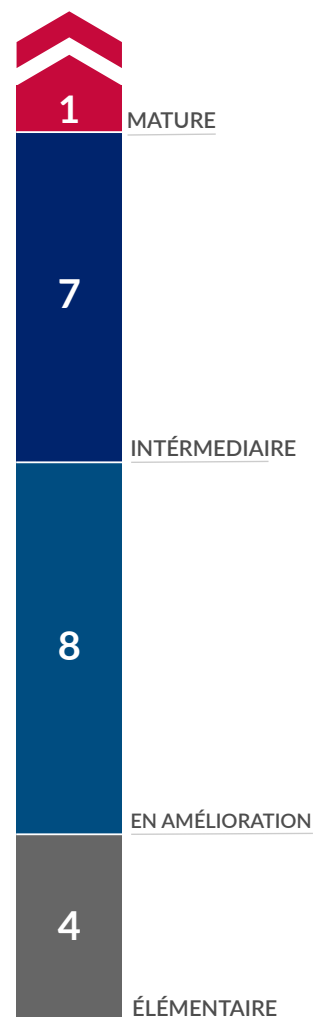
Populations locales... »

Gouvernance

Pour s'assurer que l'engagement à respecter les droits de l'homme ait une réelle traction dans l'entreprise, l'attribution de la responsabilité pour sa mise en œuvre est vitale. Ainsi, le reporting d'une entreprise est considéré comme mature lorsqu'il explique clairement qui est responsable pour gérer le respect des droits de l'homme au quotidien ainsi qu'au plus haut niveau de l'entreprise, avec une déclinaison claire des tâches principales. Des messages forts de la haute direction sur l'importance du respect des droits de l'homme pour l'entreprise et sur le reflet de cette responsabilité dans la stratégie globale de l'entreprise sont également des caractéristiques de maturité du reporting.

Notre étude révèle toutefois que l'entreprise moyenne donne peu d'information concernant la structure de responsabilité pour les droits de l'homme, atteignant seulement un niveau de maturité de 2 sur 5. En effet, chez près de la moitié des entreprises analysées, le reporting n'identifie qu'indirectement la responsabilité pour les droits de l'homme, en passant plutôt par la responsabilité pour les grands thèmes comme la RSE, le développement durable, l'éthique, « environnement et société », etc. Le problème avec cette approche ne réside pas dans le choix juste ou non d'une telle structure de responsabilité⁷, mais plutôt dans le manque de clarté quant au mandat de ces structures, c'est-à-dire à savoir s'il comprend ou non les droits de l'homme. Pour les entreprises qui donnent cette information, elles ajoutent généralement peu, voir aucun, détail sur le fonctionnement de ces structures, aux tâches reliées ou à leur division entre divers départements ou fonctions (par sujets saillants ou régions par exemple), laissant donc souvent le lecteur avec le nom d'un comité, sans plus.

Le meilleur reporting permet de comprendre, en tant que lecteur, comment l'entreprise gère ce sujet si complexe, en expliquant qui gère au quotidien, comment l'information circule et les décisions sont prises, si le conseil d'administration est impliqué dans les discussions, à quelle fréquence et à propos de quels sujets saillants. De plus, pour éviter l'effet « silo » et encourager la participation des échelons de l'entreprise dont les décisions et actions peuvent affecter la gestion des sujets saillants et la mise en œuvre de solutions, certaines entreprises rapportent avoir mis sur pied des comités ou processus interfonctionnels. Selon le mandat de



(Par nombre d'entreprises)

7 Au contraire, la connexion avec des sujets qui ont déjà de la traction dans l'entreprise peut être bénéfique : <https://www.businessrespecthumanrights.org/en/page/388/responsible-banking-amidst-a-legacy-of-injustice>

ces groupes, ceci peut signaler que les discussions relatives aux droits de l'homme et aux impacts sont mieux intégrées dans le processus décisionnel de l'entreprise. En effet, en n'isolant pas les droits de l'homme dans un seul département et en s'assurant que les fonctions impliquées aient accès à toutes les parties clés de l'entreprise, il y a plus de chance que chaque personne impliquée comprenne son rôle et la pertinence des droits de l'homme pour son département ou fonction et que les décisions se concrétisent en actions vu l'accès direct à ces mêmes départements ou fonctions.

Il est frappant de constater que plusieurs documents centraux relatifs aux droits de l'homme des entreprises françaises sont uniquement en anglais, tandis que des informations sur d'autres sujets sont disponibles dans les deux langues. Cela pose au moins la question de savoir si ces politiques et procédures connexes sont davantage développées pour la consommation publique que pour la conduite de pratiques internes.

L'organisation de la responsabilité pour les droits de l'homme varie au sein des entreprises. Un bon reporting explique comment et pourquoi la responsabilité est divisée de manière particulière, et comment les divers départements ou fonctions impliqués dans la gestion des droits de l'homme communiquent et collaborent pour faire face aux conséquences négatives. Des exemples concrets de la manière dont ces structures ont fonctionné dans des situations spécifiques sont également des signes de reporting plus mature.

Exemples De Reporting : Sanofi, Human Rights in Our Activities 2013, P. 5

Dans un document de 2013 sur les droits de l'homme, Sanofi inclut un bref extrait sur la gestion de plusieurs sujets importants pour l'entreprise. Bien que cet extrait fournisse des informations limitées sur la structure de responsabilité de l'entreprise, il est utile et spécifique aux droits de l'homme, plutôt que de faire référence à un thème plus large et donc moins clair. Il semble aussi que ce document soit disponible en anglais seulement, ce qui soulève une possible limite quant à l'intégration et à la diffusion de la politique dans l'entreprise.

"Sanofi has set up dedicated management processes and systems (such as Quality, Health, Safety and Environment - HSE -, Compliance, Drug Safety Monitoring, Internal Audit & Control and Risk Management) to answer patients' rights (right to health, right to access to information, etc.), employees' rights (right to work under equitable conditions, right to freedom from discrimination, etc.) and compliance with all internal reference tools and policies in place."

Total, Guide des Droits de l'Homme, P. 42

Cet extrait du reporting de Total présente avec un certain niveau de détail les différents organes de responsabilité et leurs mandats relatifs aux droits de l'homme dans l'entreprise.

L'ORGANISATION DU GROUPE DÉDIÉE AUX DROITS DE L'HOMME

La direction Juridique du Groupe

Des juristes internes, spécialistes de l'Éthique et des Droits de l'Homme, travaillent au sein du Département Conformité et Responsabilité sociétale de la direction Juridique du Groupe. Ces juristes s'attachent à développer ce domaine d'expertise et à anticiper les tendances et risques émergents.

Le Comité de coordination des Droits de l'Homme

Le Groupe a créé un Comité de coordination des Droits de l'Homme dirigé par le président du Comité d'éthique, en collaboration avec les juristes du Groupe spécialisés dans les Droits de l'Homme. Ce forum d'information et de prise de décision se réunit trois à quatre fois par an. Les représentants de la sûreté, de la communication, des achats et du développement durable de la Holding et des branches opérationnelles y participent. Cette initiative permet

également de coordonner les activités menées en interne et en externe par les entités du Groupe...

Le Comité d'éthique

Le respect des standards internationaux reconnus en matière de Droits de l'Homme fait partie des principes d'action prioritaires du Code de Conduite. Le Comité d'éthique est donc chargé de fournir des conseils en la matière et de veiller à l'intégration des Droits de l'Homme dans le processus d'évaluation éthique. Le Comité d'éthique est composé d'un président, nommé par le président directeur général, auquel il rapporte directement, et de membres issus des principaux secteurs d'activités du Groupe. Les membres sont désignés par le Comité Exécutif... Le président du Comité d'éthique fait régulièrement des rapports sur ces questions au Comité Exécutif et au Conseil d'administration."

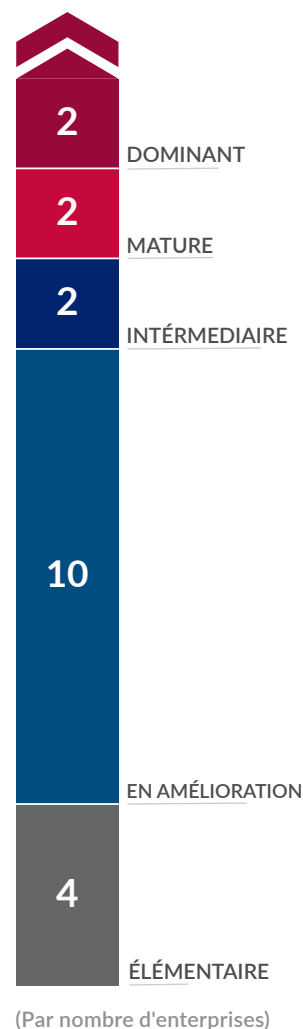
Priorisation et détermination des sujets saillants

Les Principes directeurs stipulent que, si une entreprise doit définir des priorités, elle doit d'abord chercher à remédier aux impacts les plus graves. Dans le contexte des mesures prises mitiger les risques pour les droits de l'homme, cette hiérarchisation permet de définir le séquençage approprié de la manière dont les ressources sont allouées, lorsque l'entreprise ne peut pas les traiter toutes en même temps. Dans le contexte du reporting, cette même hiérarchisation aide à définir les sujets sur lesquels doit porter la divulgation.

L'expression « salient human rights » ou « droits de l'homme manifestes » a été utilisée pour la première fois dans le [Guide interprétatif sur la responsabilité de respecter les droits de l'homme](#) produit par le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme. Elle est également développée dans le [Cadre de reporting conforme aux Principes directeurs](#), qui définit les sujets saillants comme les droits de l'homme menacés par les conséquences négatives les plus graves par le biais des activités ou des relations commerciales de l'entreprise. L'identification des sujets saillants est une étape essentielle dans l'établissement d'un reporting plus solide et mieux ciblé sur le respect des droits de l'homme par l'entreprise. Cela contribue de manière décisive à garantir la pertinence de la divulgation d'informations pour les investisseurs et les autres parties prenantes qui doivent juger de la performance de l'entreprise, et à éviter un reporting uniquement axé sur les "bons coups" destinées à entretenir les relations publiques.

La loi française sur le devoir de vigilance semble intégrer le concept des sujets saillants en obligeant les entreprises à identifier, analyser et hiérarchiser les risques, et à prendre action pour atténuer les risques ou prévenir des atteintes graves. La méthodologie d'identification des sujets saillants peut aider les entreprises à classer de manière appropriée leurs risques en matière de droits de l'homme selon la gravité de leurs impacts.

Des 20 entreprises françaises analysées, deux identifient clairement leurs sujets saillants et expliquent comment ils ont été déterminés (deux autres entreprises utilisent les termes « sujets saillants » ou réfèrent au concept de risque pour les personnes, mais le processus d'identification est expliqué moins clairement). Il est évident selon notre étude que le reporting prenant ses bases dans les sujets saillants est généralement plus mature, plus clair, plus agréable à lire. Il offre également un « récit » plus cohérent et complet sur le cheminement de l'entreprise.



Les sujets saillants d'une entreprise sont les droits de l'homme qui présentent le plus grand risque de subir une incidence négative liée à ses activités ou ses relations commerciales. C'est sur ces sujets saillants que le reporting doit être centré. L'accent est sur les risques pour les personnes, et non les risques pour l'entreprise, bien que ceux-ci convergent souvent, surtout où les impacts sont particulièrement sévères.

Exemples de reporting : Total, Guide des Droits de l'Homme, P. 16-17

L'extrait suivant est intéressant car Total ne se contente pas de nommer ses sujets saillants, l'entreprise offre aussi une brève description de chacun, ce qui permet au lecteur de mieux saisir les sujets identifiés. De plus, le processus de détermination est expliqué simplement mais avec un bon niveau de précision, surtout quant aux parties prenantes impliquées et consultées.

« Sur la base de précédentes consultations avec nos parties prenantes dont nos pairs, notre Code de Conduite et Guide des Droits de l'Homme ont mis en avant trois thématiques majeures dans le cadre de nos activités :

- **DROITS DE L'HOMME AU TRAVAIL** – Sur nos sites, les Droits de l'Homme concernent le recrutement et les conditions de travail de nos collaborateurs et ceux de nos fournisseurs (à savoir l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants, la non discrimination et la prohibition du harcèlement ; la rémunération juste et la liberté d'association).

- **DROITS DE L'HOMME ET COMMUNAUTÉS LOCALES** – Compte tenu de l'impact de nos opérations, nous portons une attention particulière aux droits et aux préoccupations des populations locales dans les pays où nous opérons (à savoir la protection de l'environnement, l'accès à l'eau, l'utilisation des terrains ou autres droits pertinents ainsi que l'accès aux mécanismes de gestion des plaintes).

- **DROITS DE L'HOMME ET SÛRETÉ** - Il s'agit pour nos entités de prendre des mesures de protection contre les risques et/ou menaces auxquels sont exposés nos personnels et installations. Bien identifier et gérer la question des Droits de l'Homme en matière de Sécurité permet d'éviter des risques de préjudice pour les personnes et contribue à une meilleure acceptabilité de l'entreprise par ses parties prenantes locales.

Pour chacune de ces trois thématiques, et conformément au Guide de Reporting des Principes Directeurs, nous avons ainsi identifié les sujets saillants relatifs aux Droits de l'Homme associés à nos activités et à celles de nos relations d'affaires. Ce processus s'est déroulé de la manière suivante :

1. Nous avons organisé trois ateliers internes et multidisciplinaires en mars 2016, en ligne avec chacune des trois thématiques précitées. Des représentants des Sièges et

autres entités du Groupe (y compris du Nigeria, de la Bolivie et du Myanmar) ont contribué à cet exercice. Ces ateliers ont été organisés avec l'aide d'organismes tiers dont Shift.

2. Une série de discussions et d'interviews a ensuite été engagée avec des représentants de nos Branches et entités dans plusieurs pays où nous opérons. Ont également été interviewées nos parties prenantes externes, telles que GoodCorporation, l'Institut danois, International Alert et CDA, qui ont participé aux évaluations de certaines de nos entités exposées aux risques d'atteintes aux Droits de l'Homme ces dernières années.

3. Nous avons aussi pris en compte dans ce processus les questions posées à nos différents comités – Comité d'éthique du Groupe, Comité de coordination des Droits de l'Homme – ainsi que les résultats de l'étude interne sur le climat social menée par la Direction des Ressources Humaines à l'attention de nos collaborateurs (« Total Survey »), les retours d'expérience du bureau des Achats international en Chine, du Groupe de travail sur les Achats responsables, et de notre première Journée Mondiale de l'Éthique (en 2015).

Cette démarche nous a permis de recenser les six sujets saillants relatifs aux Droits de l'Homme illustrés en introduction de ce chapitre. Dans le cadre de ce processus de consultation d'autres sujets importants ont également été mis en évidence tels que :

- La Liberté d'Association comme « catalyseur » de Droits de l'Homme au travail
- L'accès aux mécanismes efficaces de règlement des plaintes comme « catalyseur » de Droits de l'Homme des communautés locales
- Le Changement climatique
- La Transparence

Chacun de ces thèmes sera abordé dans ce Document ainsi que la manière dont nous les prenons en compte. »

**BNP Paribas,
Document de référence et rapport financier annuel 2017, p. 523**

Dans cet extrait, BNP Paribas annonce ses sujets saillants et le processus de détermination plus brièvement. Bien qu'il donne peu d'information au lecteur quant au raisonnement derrière le choix des sujets, cet extrait ancre au moins la priorisation dans les critères des Principes directeurs.

"BNP Paribas a identifié deux enjeux 'saillants', dans ses activités bancaires et financières: la non-discrimination dans l'accès aux services financiers et le droit à la vie privée (protection des données personnelles des clients). Par ailleurs, ses activités de financement et d'investissement sont susceptibles d'être porteuses de risques dans le domaine des droits de l'homme et notamment en matière de

droit des travailleurs et des communautés locales. Ces enjeux ont été identifiés en croisant différentes sources (think tanks, Nations Unies, etc.) et en échangeant avec ses parties prenantes conformément à sa signature en 2015 des 'Principes directeurs pour un dialogue constructif avec les parties prenantes' du Comité 21."

Quelle est la différence entre l'analyse de matérialité et le processus de priorisation des sujets saillants relatifs aux droits de l'homme? En quelques mots: cela dépend des critères utilisés. Alors que la matérialité d'un sujet change en fonction du public cible (investisseurs, parties prenantes, etc.) ou de l'objectif à atteindre (profits uniquement, bien-être social ou environnemental, etc.), le concept de sujets saillants est indépendant du public visé: il s'agit toujours des droits de l'homme qui risquent de subir les plus graves conséquences négatives du fait des activités, de la chaîne logistique et des relations commerciales d'une entreprise. Le Cadre de reporting conforme aux Principes directeurs fournit aux entreprises des indications supplémentaires sur la manière d'identifier les sujets saillants et sur la distinction avec l'analyse de matérialité.

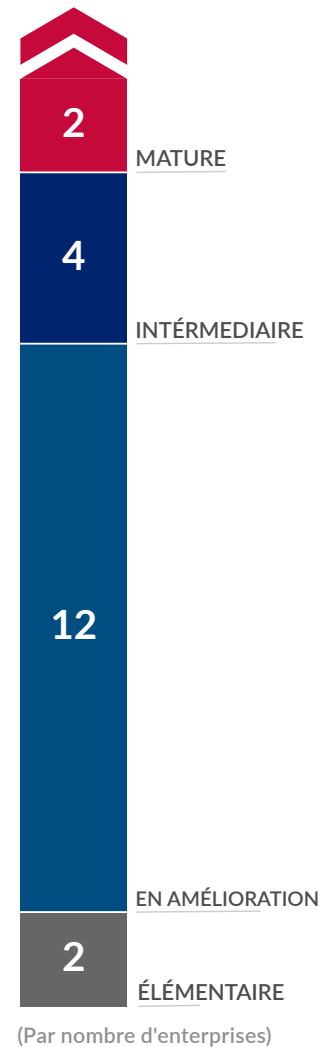
Engagement avec les parties prenantes

Un élément clé du processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme concerne la consultation des parties prenantes impactées afin de mieux comprendre la façon dont ses activités et relations d'affaire peuvent affecter des personnes ou des groupes et ainsi agir de façon plus éclairée. Ce même principe est intégré dans la loi sur le devoir de vigilance en exigeant que le plan de vigilance « soit élaboré en association avec les parties prenantes de la société, le cas échéant dans le cadre d'initiatives pluripartites au sein de filières ou à l'échelle territoriale ».

Un reporting plus mature explique qui sont les parties prenantes de l'entreprise dans le contexte du respect des droits de l'homme, la manière dont l'entreprise obtient leurs vues (le format et les fonctions responsables) et à quelle fréquence. Il partage également des exemples concrets de cet engagement et de la manière dont la contribution des parties prenantes – en particulier celle des parties prenantes concernées – a été prise en compte dans le processus décisionnel de l'entreprise.

Notre analyse révèle que le reporting des 20 plus grandes entreprises françaises comprend peu d'information sur l'engagement pertinent aux droits de l'homme. Plutôt, la majorité des entreprises mentionnent l'importance de l'engagement avec les parties prenantes dans le contexte du dialogue social ou même plus généralement encore, en ne clarifiant pas dans quelle mesure l'engagement contribue à l'identification de risques et à une meilleure gestion des droits de l'homme spécifiquement. Pour les entreprises qui se font un peu plus précises dans leur reporting, l'engagement est souvent limité à quelques sujets traditionnellement bien connus, comme les relations de travail ou encore la diversité et inclusion. Point notable et louable, la grande majorité des entreprises françaises analysées démontrent une plus grande ouverture à discuter des échanges avec les syndicats, une tendance qui ne se retrouve pas dans le reporting d'autres entreprises analysées dans la base de données de Shift.

Un bon reporting sur cet aspect des Principes directeurs ne demande pas nécessairement de lister toutes les personnes et organisations consultées et de divulguer le détails de ce qui a été discuté pour chaque sujet saillant. Il s'agit plutôt de présenter les parties prenantes clés avec lesquelles l'entreprise cherche à engager, le processus général d'engagement ainsi que des exemples concrets et représentatifs démontrant si et comment les informations obtenues des parties prenantes ont influencé les décisions et les actions de l'entreprise.



Exemples de reporting : BNP Paribas, Objectifs et Modalités du Dialogue entre BNP Paribas et ses Parties Prenantes, P. 6

Dans ce document, BNP Paribas s'engage à avoir un dialogue constructif, en plus d'expliquer son approche auprès de ses parties prenantes, incluant ses clients, les entreprises dans lesquelles elle investit, les ONGs de plaidoyer, et les communautés locales. L'extrait suivant présente comment une démarche de dialogue a permis à l'entreprise de renforcer sa gestion des risques environnementaux et sociaux et le risque à sa réputation :

"Gérer les risques : En 2016 et 2017, une démarche de dialogue a été entreprise par BNP Paribas avec des ONG de plaidoyer et des communautés locales au sujet d'un projet d'infrastructure qu'il finançait. Les parties prenantes ont exprimé au Groupe leurs préoccupations quant aux impacts environnementaux et sociaux du projet, et lui ont signalé que la consultation des populations locales n'avait pas été menée selon les meilleures pratiques attendues. Suite à ce dialogue, BNP Paribas a pris la décision

de sortir du projet et de renforcer les critères de sa politique de crédit de financement de projet afin d'encourager ses clients à obtenir un consentement libre, préalable et informé (FPIC) de la part des populations impactées. Ce type de démarche permet notamment au Groupe de renforcer la gestion des risques environnementaux et sociaux associés aux projets qu'il finance, et son risque de réputation."

Sanofi, Human rights in our activities 2013, P. 3

Dans cet extrait du reporting de Sanofi disponible seulement en anglais, l'entreprise explique la pertinence de l'engagement pour améliorer à la fois sa performance relative aux droits de l'homme et son bottom line :

"Stakeholders today put increasing pressure on businesses to provide transparent information about their human rights practices, which also have the potential to significantly impact a company's business and reputation as well as to enhance trust between customers and corporations. We believe that responding to stakeholders' expectations and addressing these issues represents an oppor-

tunity to improve both our human rights performance and our bottom line. One of the key success factors in promoting respect for human rights in business is ensuring that all stakeholders are fully aware of their individual and collective rights and are informed about their respective obligations towards one another."

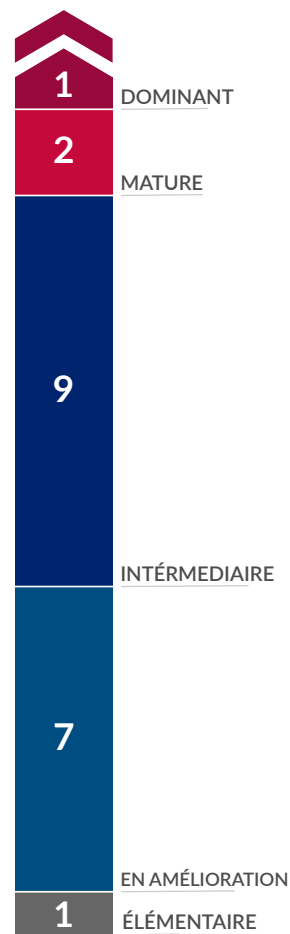
Évaluation des incidences

L'évaluation des incidences pour les droits de l'homme liés aux opérations et à la chaîne de valeur d'une entreprise est un processus continu qui s'appuie sur de nombreuses contributions, notamment les points de vue des parties prenantes impactées. Cette évaluation est au cœur du processus de diligence raisonnable dans les Principes directeurs. Il permet aux entreprises d'identifier et de comprendre où et comment les impacts se produisent (ou pourraient se produire), puis de prendre les actions appropriées pour y remédier.

La section précédente sur l'identification des sujets saillants relatifs aux droits de l'homme portait sur la divulgation par les entreprises des droits de l'homme qu'elles priorisent et pourquoi. De manière plus générale, un bon reporting donne un aperçu des processus ou des outils de l'entreprise pour évaluer la nature et la probabilité des incidences sur les droits de l'homme. Cela permet au lecteur de savoir si l'entreprise s'engage activement à identifier et à s'attaquer à ces risques. C'est cette base solide d'évaluation des risques qui permet ensuite d'identifier les sujets saillants de l'entreprise.

La loi sur le devoir de vigilance intègre cet élément des Principes directeurs en obligeant les entreprises visées à inclure dans leur plan de vigilance : « 1° Une cartographie des risques destinée à leur identification, leur analyse et leur hiérarchisation » ; « 2° Des procédures d'évaluation régulière de la situation des filiales, des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, au regard de la cartographie des risques » ; et « 4° Un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques, établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives dans ladite société ».

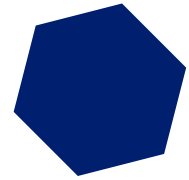
Les 20 entreprises françaises analysées atteignent une maturité moyenne de 3 sur 5, signifiant que l'existence de processus d'évaluation des incidences sont mentionnés brièvement dans le reporting, sans toutefois être clairement expliqués et illustrés par des exemples concrets. Il y a aussi souvent confusion entre évaluation des risques pour les droits de l'homme et les risques « environnementaux et sociaux ». Ici encore, il ne s'agit pas de rejeter le reporting portant sur ce thème plus large, mais plutôt d'exprimer clairement si les droits de l'homme sont inclus dans cette évaluation « E&S ».



(Par nombre d'entreprises)

Les processus complexes d'évaluation des risques et le jargon technique ne contribuent pas à un bon reporting. Le reporting peut être simple et concis. En effet, le but n'est pas de convaincre que l'entreprise possède des systèmes infaillibles, mais plutôt de présenter de l'information concrète sur comment l'entreprise identifie ses impacts réels et potentiels et sur la nature des risques identifiés.

Les entreprises les plus matures du groupe publient un reporting plus cohérent, appliqué et centré expressément sur l'évaluation des droits de l'homme. Plutôt que de devoir aller grapiller des éléments d'information dans plusieurs documents différents, les entreprises offrent en un lieu un panorama clair des processus en place.



Exemples de Reporting : Vinci, Rapport Annuel 2016, P. 198

Dans cet extrait appliqué qui couvre à la fois l'évaluation des incidences et les mesures de prévention, Vinci explique avoir mis en place des contrôles pour suivre de près les agences de recrutement qui pourraient être impliqués dans la servitude pour dettes au Qatar et pour assurer des conditions de vie adéquates pour les travailleurs migrants. Une étude d'impact a été réalisée pour vérifier que les mesures étaient effectives :

« Pour lutter contre la mise en servitude, QDVC a mis en place des processus robustes de contrôle des agences de recrutement dans les pays d'origine (Bangladesh, Inde, Népal...), avec des règles précises sur les montants pris en charge par QDVC (billets d'avion, visas, visites médicales...), étant entendu que les travailleurs migrants ne doivent supporter aucun frais. Par ailleurs, QDVC porte une attention particulière aux conditions de vie et d'hébergement de ses travailleurs migrants...

Courant 2015, pour s'assurer que les mesures mises en place par QDVC étaient effectives, VINCI avait décidé de diligenter une étude d'impact sur les droits de l'homme chez QDVC (Human Rights Impact Assessment). La méthodol-

ogie utilisée reposait sur les principes directeurs des Nations unies relatifs aux droits de l'homme et aux entreprises. Un comité d'experts internationaux indépendants, émanant d'institutions de référence sur le sujet (l'Organisation internationale du travail, l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois, le Danish Institute for Human Rights, la Qatar Foundation et la Commission consultative sur les droits de l'homme en France) a été associé à cette démarche sur l'aspect méthodologique et le suivi des recommandations. Pour réaliser cette étude, VINCI a mandaté un tiers indépendant : Business for Social Responsibility (BSR), une organisation à but non lucratif au réseau mondial. »



Total, Document d'information Droits de l'Homme, P. 32

Cet extrait du reporting de Total démontre de façon concrète comment l'entreprise évalue les atteintes aux droits de l'homme. Ces exemples de processus et outils d'évaluation laisse transparaître une certaine maturité, entre autre par le recours à des exemples pratiques, l'information relative à des sujets saillants comme la sûreté et la vue d'ensemble qui en résulte.

« Processus d'évaluation

Nous effectuons régulièrement des évaluations, dont certaines sont menées en partenariat avec des organismes indépendants pour identifier, prévenir ou atténuer les atteintes aux Droits de l'Homme susceptibles d'être directement causées par les activités de nos entités ou de nos partenaires, sous-traitants et fournisseurs.

Voici quelques exemples de nos processus et outils d'évaluation :

- *Evaluations éthiques* : En 2002, nous avons élaboré un processus d'évaluation pour la mise en application de notre Code de Conduite, en partenariat avec GoodCorporation, société spécialisée dans les évaluations éthiques. Ce processus d'évaluations éthiques réalisées dans nos entités, est basé sur l'analyse d'un certain nombre de questions relatives aux Droits de l'Homme, au droit du travail, à la libre concurrence et autres questions éthiques. A la suite de ces évaluations, des plans d'action et des procédures de suivi adaptés sont définis et mis en œuvre par les entités concernées. Ces évaluations indépendantes offrent également la possibilité de diffuser et de partager au sein du Groupe les expériences et bonnes pratiques rencontrées sur le terrain.

- *Questionnaire d'évaluation du respect des Droits de l'Homme* (« Human Rights Compliance Assessment ») : Cet outil d'auto-évaluation permet à nos entités d'intégrer les Droits de l'Homme dans leurs systèmes de gestion et de renforcer leurs compétences. Nous collaborons avec des experts comme l'Institut danois pour les Droits de l'Homme.

- *Audits sociétaux* : L'évaluation des impacts sociétaux de nos projets a pour but d'analyser et de remédier aux incidences de nos projets sur les communautés locales et autres parties prenantes externes. Dans ce contexte, le Groupe travaille avec des experts indépendants, tels que CDA, « Collaborative Learning Projects » (« CDA ») spécialisé dans la prévention et la gestion des conflits entre les entreprises et les communautés locales. De la même façon, nous collaborons avec International Alert, ONG basée au Royaume-Uni et spécialisée dans la conduite d'audits dans des zones de conflits...

Droits de l'Homme et Sûreté

Le risque d'usage disproportionné de la force...

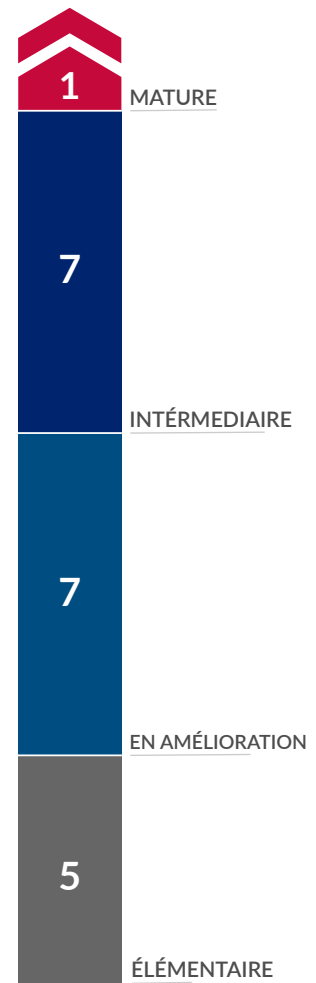
En 2014, nous avons développé des outils faciles à utiliser pour nos opérationnels afin d'aider nos entités à identifier, prévenir et réduire plus efficacement les risques et les impacts liés à la sécurité et aux Droits de l'Homme. Il s'agit entre autres, de l'outil d'analyse des risques des Principes Volontaires et de l'outil d'autodiagnostic des Principes Volontaires... Nous sommes en outre passés d'une analyse des « Pays à risque vis-à-vis des Principes Volontaires » à une analyse visant les « Entités à risque vis-à-vis des Principes Volontaires ». Cette démarche nous a permis d'améliorer notre capacité à déterminer où se situent exactement les risques potentiels et les risques réels, et d'adopter les mesures ciblées pour s'en prémunir ou pour y remédier. »

Mesures d'atténuation et prévention

Les Principes directeurs établissent une suite logique dans le processus de diligence raisonnable : après avoir évalué les incidences associées aux sujets saillants, les entreprises doivent intégrer les résultats et prendre des mesures pour prévenir et atténuer les effets négatifs sur les droits de l'homme.

Notre analyse révèle que la grande majorité des 20 plus grandes entreprises françaises ne communiquent pas systématiquement sur les actions posées pour atténuer et prévenir les incidences négatives liées à leurs activités et relations d'affaire. En fait, la majorité des entreprises se retrouvent à mentionner certaines initiatives, notamment pour la diversité, la santé-sécurité au travail ou même le travail forcé, sans toutefois relier ces sujets à un risque potentiel ou avéré. En d'autres mots, le lecteur remarque que certaines actions sont mentionnées, mais sans comprendre si ces actions viennent répondre à des incidences graves connectées à l'entreprise, à des sujets peu à risque ou si elles s'inscrivent en fait dans une autre stratégie, de philanthropie par exemple.

Toutefois, un petit nombre d'entreprises analysées dénotent une plus grande maturité, notamment par le partage d'exemples concrets et détaillés de leurs actions. Ces entreprises rapportent des actions concrètes posées dans l'année de reporting, plutôt de parler de types d'actions générales et vagues, ne laissant donc pas planer le doute sur la proactivité actuelle de l'entreprise.



(Par nombre d'entreprises)

Les entreprises associent de plus en plus leur reporting sur les questions sociales et environnementales aux Objectifs de développement durable (ODD). De nombreuses entreprises documentent leurs progrès en matière de réduction des impacts sur l'environnement de leurs opérations et de leurs chaînes de valeur, reconnaissant ainsi la contribution positive que cela contribue à atteindre différents ODD. Relativement peu d'entreprises appliquent la même logique à leurs impacts sociaux, y compris sur les droits de l'homme. Quinze études de cas récentes, compilées par Shift en collaboration avec le World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), démontrent les résultats positifs et transformateurs pour les personnes et les ODD qui peuvent résulter d'initiatives d'entreprises visant à adresser leurs sujets saillants relatifs aux droits de l'homme. Pour en savoir plus, voir [The Human Rights Opportunity](#).

Exemples De Reporting : BNP Paribas, BNP Paribas réaffirme son engagement en faveur des Droits de l'Homme

Parmi les actions prises et rapportées par BNP Paribas, les plus pertinentes en matière de respect des droits de l'homme sont dans ses relations clients et financement. L'extrait suivant est simple, direct et informatif (il serait encore meilleur avec une brève note sur la fréquence ou la représentativité de ce type d'actions, évitant ainsi d'être perçu comme une anecdote non-représentative).

"Nous disposons aussi d'outils de veille pour nos clients : si nous identifions un risque, nous exerçons notre effet de levier sur l'entreprise cliente en commençant par dialoguer avec elle sur le sujet identifié... En Asie, nous avons été alertés par des équipes locales qui avaient vu des articles de presse accusant un de nos clients de travailler avec des fournisseurs ayant recours à du travail forcé. Nous avons engagé un dialogue avec le client, qui n'a pas abouti, et nous avons gelé ses lignes de crédit."

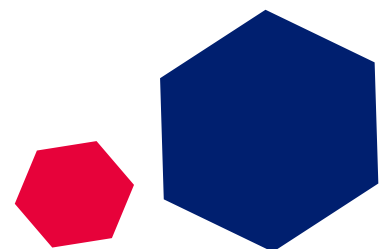
Sanofi, Human rights in our activities, P. 15

Considérant la particularité du droit à la santé et à la vie et le rôle clé des entreprises pharmaceutiques, Sanofi a décidé de moduler les coûts de certains médicaments pour les personnes ayant un faible pouvoir d'achat :

"In Brazil, where patients have to cover their own treatment expenses for several drugs, access to reference medicines is directly tied to purchasing power. In 2012, Sanofi Brazil set up a tailored tiered-pricing policy for Lantus, its insulin for the treatment of diabetes, with the launch of the Alcance program. It aims at expanding Lantus access to middle-class/ lower-income patients by offering special conditions for the full range of products and services for diabetes therapy and consists of:

- Engaging with multiple stakeholders, to take into account the full treatment environment and reduce the overall treatment cost for cholesterol, hypertension and diabetes prescribed by the physician...*
- Selectively targeting patients who could not afford Lantus drug against Diabetes—for whom it represented more than 20% of their income*
- Adjusting benefits to each patient's needs and income level.*

This program currently has more than 12,500 active patients enrolled, representing almost 50% of all new Brazilian patients starting on Lantus in 2012."



Total, Partager notre culture sécurité

Total fournit un autre exemple de prévention et de mitigation :

"Sécurité routière : un enjeu majeur pour Total..

[L]e Groupe a déployé une campagne de sensibilisation #SafeDriver afin de favoriser la prise de conscience sur le risque routier, rappeler les règles de base de la conduite et l'importance de les respecter.

Cette campagne lancée à la suite de la signature en octobre 2016 de l'appel national en faveur de la sécurité routière au travail s'adresse à tous les collaborateurs de Total et des entreprises extérieures qui utilisent un véhicule dans le cadre de leurs fonctions."

LVMH, Charte sur les conditions de travail des mannequins et leur bien-être, P. 1-2

LVMH fournit un autre exemple de prévention et de mitigation :

"LVMH est le leader de son secteur. Il est donc de sa responsabilité, éthique et sociale, de s'assurer du bien-être de tous les mannequins travaillant pour ses Maisons. Cette certitude fait écho à son engagement déterminé en faveur des droits de l'homme, du respect de la diversité, et de l'égalité entre les sexes. C'est pourquoi, après avoir consulté les professionnels de la filière, nous avons souhaité développer des règles, allant au-delà des obligations légales, dans le but d'assurer aux mannequins des conditions de travail appropriées. Nous espérons que l'ensemble de la filière nous suivra dans cette voie. Pour s'assurer que cette charte est effectivement mise en application, un comité de suivi sera créé. Voici les règles que nous mettons en place.

- Conditions de travail...
- Santé et bien-être...
- Nudité et apparence...
- Nourriture et boissons...
- Transport et logement...
- Temps de travail...
- Mannequins mineurs...
- Réclamations et audits...

Cette charte a été rédigée en concertation avec le groupe Kering, après avoir consulté les acteurs concernés – et notamment les marques, les agences de mannequins, les directeurs de casting et les mannequins eux-mêmes."

Kering, Document de référence 2016, P. 106

Kering fournit un autre exemple de prévention et de mitigation :

"En collaboration avec l'organisation Cotton Connect, Kering a poursuivi en 2016 le Heritage Cotton Project en Inde afin de travailler directement avec une centaine de cultivateurs de coton biologique en améliorant leur production et la qualité du coton, à

travers des formations et conseils en pratiques agricoles. Le programme comporte également un volet social qui sensibilise les communautés à la lutte contre le travail des enfants, au droit à l'éducation et aux problématiques de santé et de sécurité."

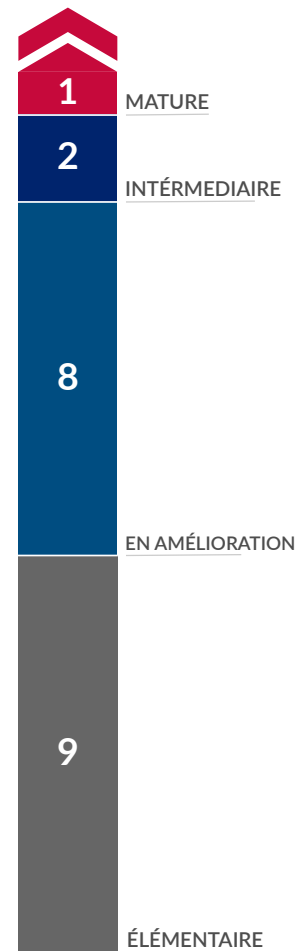
Suivi de la performance

Un élément clé du processus de diligence raisonnable en vertu des Principes directeurs des Nations Unies est le suivi par les entreprises de l'efficacité de leurs actions pour prévenir ou atténuer les impacts potentiels et réels sur les droits de l'homme. La loi sur le devoir de vigilance impose également aux entreprises de mettre en place « [u]n dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité ».

Les entreprises commencent souvent leurs parcours en matière de droits de l'homme en adoptant un engagement politique, puis en évaluant leurs incidences, en déterminant leurs sujets saillants et les mesures à prendre, etc. Le résultat de cette progression naturelle et graduelle est que le suivi de la performance est, six ans après l'adoption des Principes directeurs, l'élément le moins mature du reporting, en France mais ailleurs également.

L'entreprise moyenne analysée dans le cadre de cette recherche évoque sa responsabilité de mesurer sa performance, mais elle ne rapporte pas de preuves concrètes de la façon dont ses efforts pour gérer chaque sujet saillant ont progressés. En pratique, l'entreprise moyenne rapportent donc des données démographiques sur la main-d'œuvre (le pourcentage de femmes et minorités dans l'entreprise, par exemple), les accidents de travail, et le nombre d'heures de formation sur les droits de l'homme offert au cours de l'année ou, dans certains cas plus rares, les résultats agrégés d'audits sociaux ou encore le nombre de plaintes reçues au sujet de violations des droits de l'homme. Bien que ces données aient une certaine utilité, elles ne sont pas nécessairement garantes d'une diminution du risque ou d'un changement positif sur le terrain. Dans les pires cas, de mauvais indicateurs peuvent même distordre la manière dont les entreprises distribuent leurs ressources ou récompensent des comportements médiocres ou dangereux, alors que de bonnes pratiques passent inaperçu et manquent de support.

Le suivi de la performance est un aspect du reporting qui laisse grande place à l'innovation. Les entreprises françaises devraient tenter de partager d'autres indices de performance, des études de cas ou des points de vue de parties prenantes affectées. À ce sujet, Shift a récemment lancé le **Valuing Respect Project**, une initiative collaborative qui tentera au cours des trois prochaines années de développer de meilleures façons de mesurer la performance des entreprises quant au respect des droits de l'homme. Consulter la page du projet ici.



(Par nombre d'entreprises)

Exemples de Reporting : Total, Document d'information Droits de l'Homme, P. 18, 32

Le reporting de Total sur le suivi de sa performance se démarque par le partage d'information allant au-delà des indicateurs et sujets saillants les plus couramment communiqués. Voici quelques extraits intéressants :

"En 2014, nous avons développé des outils faciles à utiliser pour nos opérationnels afin d'aider nos entités à identifier, prévenir et réduire plus efficacement les risques et les impacts liés à la sécurité et aux Droits de l'Homme. Il s'agit entre autres, de l'outil d'analyse des risques des Principes Volontaires [sur la sécurité et les droits de l'homme] et de l'outil d'autodiagnostic des Principes Volontaires... Ces outils intègrent désormais un tableau de bord qui fournit, sous forme de

code couleur, un rapport complet des performances des entités sur ces sujets."

"Les perceptions d'actes de discrimination sont un des sujets majeurs qui ressort de notre enquête interne auprès des collaborateurs («Total Survey» 2015) et à laquelle ont répondu près de 65 000 collaborateurs issus des 508 entités réparties dans 115 pays où le Groupe est présent."

Total, Voluntary Principles on Security and Human Rights - 2017 Annual Report

Voici un autre exemple de Total, en anglais seulement :

"Engagement with external stakeholders : In 2015, Total E&P Nigeria invited the Danish Institute for Human Rights (DIHR) to review its operations' compliance with international human rights standards and best practices. In July 2016, DIHR issued a report, a number of recommendations of which

were taken into consideration by the affiliate. In November 2017, a joint meeting was held with Total E&P Nigeria, Corporate Human Rights Department and DIHR. DIHR issued a follow-up report, in which improvement is noted."

Total, Préserver la santé au poste de travail

Et un autre :

"L'Observatoire de la santé des salariés : En appui de la politique du Groupe en matière de santé et en complément de la surveillance médicale périodique en place, organisée par les médecins des services de santé du Groupe, un Observatoire de la santé des salariés a été mis en place depuis 2009. L'objectif de cet observatoire est de disposer d'indicateurs de

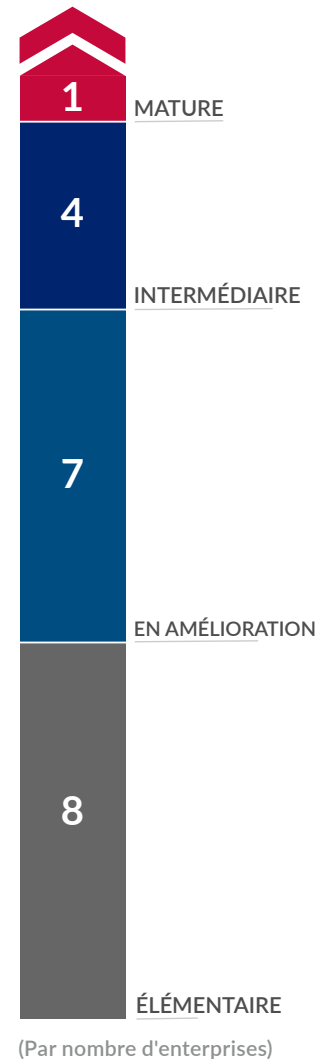
santé permettant de suivre à long terme l'évolution des possibles pathologies chez les salariés, sur un plan populationnel. Ce programme peut permettre d'identifier rapidement l'émergence de pathologies, et, le cas échéant, de proposer et de fédérer des actions de prévention."

Réparation

Même l'entreprise la plus vigilante sera exposé à des impacts négatifs liés aux droits de l'homme. C'est pourquoi les Principes directeurs attendent des entreprises qu'elles mettent en place des processus pour s'assurer que les personnes impactées reçoivent une réparation effective.

Au niveau du reporting, il est primordial de bien identifier les processus disponibles pour recevoir des plaintes et clarifier que ces processus peuvent accueillir des plaintes à propos de tous les droits de l'homme et par n'importe quelle personne potentiellement affectée, ou si ces processus ont des limitations. De plus, un reporting mature explique comment les plaintes sont gérées, quels moyens sont pris pour s'assurer que les gens se sentent capables et autorisés à formuler une plainte ou réclamation, et il comprend de l'information sur les tendances en matière de réparation ou des exemples concrets de réparations offertes. Un signe supplémentaire de la maturité du reporting est la reconnaissance publique par l'entreprise du fait qu'elle devrait fournir ou coopérer à des processus légitimes de réparation.

Des 20 entreprises analysées, huit se retrouvent au plus faible niveau de maturité, signifiant que le reporting mentionne l'existence d'une hotline pour les collaborateurs de l'entreprise sans clarifier son ouverture à d'autres groupes potentiellement affectés. La plupart des entreprises analysées ont aussi des engagements politiques qui mentionnent l'intention de mettre en place des processus pour recueillir des plaintes, sans toutefois expliquer s'ils ont effectivement été créés.



Nos conversations avec certaines entreprises ont révélées que la plupart des hotlines et autres processus de plaintes sont en principe accessibles à tous et pour tous les types de plaintes, bien que cette accessibilité peut ne pas être apparente pour ceux qui souhaitent utiliser ces processus. Pour cette raison, l'une des recommandations les plus évidentes est de clarifier ces points importants dans le reporting annuel de l'entreprise et dans ses communications plus générales.

Que les entreprises s'appuient uniquement sur des hotlines ou qu'elles fournissent d'autres mécanismes permettant aux personnes affectées de faire part de leurs préoccupations et d'obtenir réparation, le reporting doit inclure toute preuve que ces processus sont efficaces, fiables, et utilisés pour des impacts liés aux droits de l'homme. Selon les Principes directeurs, les mécanismes de règlement des différends non judiciaires devraient répondre à des critères clés en matière de transparence en étant légitimes, accessibles, prévisibles, équitables, transparents, respectueux des droits, source de savoir continu et, dans le cas de mécanismes au niveau opérationnel, basés sur le dialogue et l'engagement.

Exemples de Reporting: Total, Document d'information Droits de l'homme

Total partage beaucoup d'information sur son approche quant aux mécanismes de plaintes et réparations offertes aux communautés et travailleurs. En voici quelques extraits :

"Notre objectif à l'horizon 2020 est que 100% des entités exposées, qui auront été identifiées sur la base d'indicateurs internes, disposent de mécanismes de gestion des plaintes des communautés. Notre Branche Exploration-Production, s'inspirant des Principes directeurs des Nations Unies, a publié un guide qui décrit précisément notre procédure de règlement des plaintes. Aujourd'hui, des mécanismes de gestion des plaintes sont en place dans une douzaine d'entités de l'Exploration-Production. Nous avons aussi commencé à mettre en œuvre des programmes de suivi des plaintes. Ces programmes sont encore en phase de test, et nous poursuivons nos efforts pour améliorer nos processus d'identification et de suivi des plaintes... Nous réexaminons également à intervalles réguliers les processus existants ; c'est ce que nous avons fait au Congo au terme d'un projet pilote sur les mécanismes de règlement des plaintes réalisé en collaboration avec l'association IPIECA, pour s'assurer d'un meilleur traitement des plaintes des riverains. C'est essentiel dans notre travail d'identification des problèmes au niveau local et pour proposer des solutions de compensation adaptées. Des mécanismes de règlement des plaintes sont déjà en place dans une douzaine de filiales de la Branche Exploration-Production, dans des pays comme le Congo, l'Ouganda, le Nigéria, le Myanmar ou la Papouasie-Nouvelle-Guinée. Des processus similaires devraient être mis en œuvre en Argentine en 2016 et à Chypre en 2017, préalablement à des travaux d'exploration. Nous avons pour objectif de poursuivre le déploiement de ce processus dans d'autres filiales à forte exposition sociétale, dans les régions où nous disposons d'importantes installations à terre, par exemple.»"

"À titre d'exemple, lors d'une évaluation menée dans un pays asiatique, nous avons constaté qu'un de nos détaillants employait des adolescents. Ces derniers ont été retirés de leur poste et ont reçu une offre de formation professionnelle, assortie d'une aide financière pour leurs familles. Nous travaillons avec des parties prenantes externes comme les autorités locales ou des ONG pour trouver des solutions alternatives adaptées et pérennes afin de faire face à ces situations..."

"Accès à la terre au cours des travaux d'exploration en Ouganda.

Il est... arrivé qu'un des entrepreneurs prenne un raccourci pour aller d'un point à un autre et, ce faisant, traverse une parcelle sur laquelle aucun droit de passage n'avait été préalablement négocié avec les occupants de ce terrain. La filiale a dû faire a posteriori des recherches pour retrouver le propriétaire des terres afin de l'indemniser pour les préjudices subis et l'utilisation faite de son terrain."

"Une explosion est survenue le 21 septembre 2001 dans une usine de la société Grande Paroisse (ex-filiale d'Atofina devenue filiale d'Elf Aquitaine Fertilisants au 31 décembre 2004). Cette explosion a provoqué la mort de 31 personnes, dont 21 travaillant sur le site, blessé de nombreuses personnes et causé des dommages matériels importants sur le site et dans la ville de Toulouse... Une procédure d'indemnisation des victimes avait été mise en œuvre immédiatement après l'explosion. Un montant de 2,3 milliards d'euros a été réglé au titre des demandes d'indemnisation et des frais associés. Une provision d'un montant de 11,9 millions d'euros reste constituée dans les comptes consolidés du Groupe au 31 décembre 2017."

Vinci, Rapport annuel 2016

Vinci mentionne brièvement avoir mis en place un mécanisme de remontée des plaintes dans le cadre des activités de sa joint-venture au Qatar:

« Les actions de QDVC en faveur de l'amélioration des conditions de travail se poursuivent avec notamment la mise en place, en mars 2016, d'un mécanisme

de remontée des plaintes (pour les plaintes dites collectives ou individuelles), qui garantit strictement la confidentialité de ses employés. »

INDICATEURS DE MATURITÉ DU REPORTING

Notre analyse porte aussi sur trois indicateurs de maturité du reporting: 1) l'ouverture à partager les défis liés aux droits de l'homme; 2) la spécificité du reporting et l'utilisation d'exemples concrets, et 3) le partage d'objectifs futurs. En termes simples, les entreprises en tête de peloton ne se contentent pas de dire qu'elles respectent les droits de l'homme, elles le démontrent en expliquant franchement comment elles tentent de le faire, quelles améliorations ont été apportées et quels plans sont proposés pour poursuivre les progrès à l'avenir.

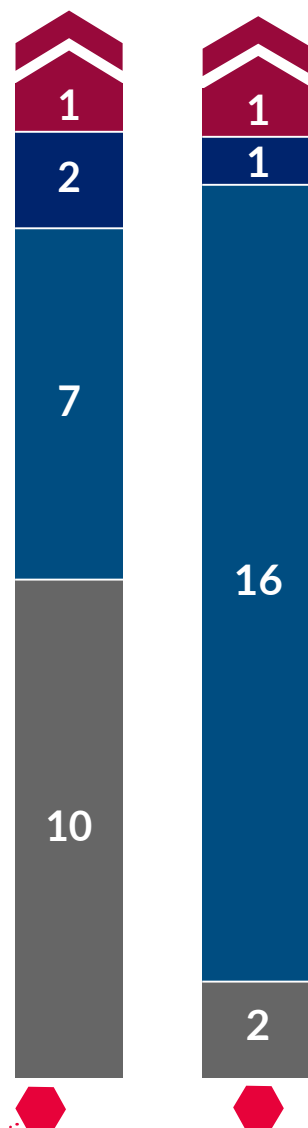
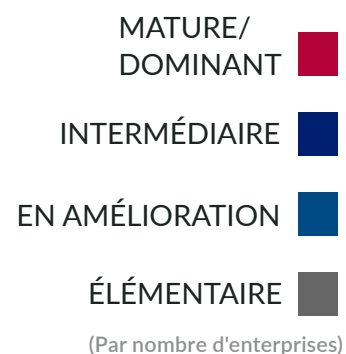
Ouverture à partager les défis liés aux droits de l'homme

Les entreprises peuvent faire face à une panoplie de défis lorsqu'il s'agit d'identifier et d'adresser les incidences relatives aux droits de l'homme. Par exemple, certains risques pour les droits de l'homme sont systémiques dans certaines régions ou secteurs, certains sont enfouis dans la chaîne logistique de l'entreprise ou impliquent des entreprises ou gouvernements puissants, ce qui rend plus difficile l'exercice d'influence; ou encore, certains impacts sont plus difficiles à identifier, tels que le harcèlement sexuel ou le travail forcé, en raison de la difficulté pour les victimes de s'exprimer. Le reporting qui contient des informations purement positives manque de crédibilité compte tenu des réalités opérationnelles de la plupart des entreprises. Plutôt, une information équilibrée et le partage de leçons apprises contribuent à un reporting plus authentique et peuvent aider les lecteurs à contextualiser les efforts faits par l'entreprise.

Notre analyse a révélé que les plus grandes entreprises françaises semblent frileuses de partager les défis auxquels elles font face. En effet, l'entreprise moyenne mentionne un ou deux défis généraux, tel que le manque de diversité dans le monde du travail ou l'existence de travail forcé dans certaines régions, sans expliquer la situation particulière de l'entreprise ou sa compréhension plus approfondie du sujet.

Spécificité du reporting et des exemples utilisés

Un bon reporting va au-delà des déclarations sur les politiques générales pour expliquer les processus spécifiques de mise en œuvre du respect des droits de l'homme. De plus, des exemples



OUVERTURE À PARTAGER LES DÉFIS LIÉS AUX DROITS DE L'HOMME

SPÉCIFICITÉ DU REPORTING ET DES EXEMPLES UTILISÉS

significatifs, tels que des études de cas ou même des anecdotes représentatives, sont utiles et supportent la fiabilité du reporting d'une entreprise. Ils peuvent aussi ouvrir une fenêtre sur la façon dont les processus décrits en termes généraux se déroulent concrètement sur le terrain.

Le reporting des 20 plus grandes entreprises françaises analysées est plutôt pauvre en exemples concrets. En effet, l'entreprise moyenne rapporte sur ses politiques et systèmes de gestion en termes superficiels ou techniques, ce qui peut laisser l'impression que l'entreprise ne comprend pas réellement les enjeux dont elle parle ou même qu'elle agit peu en pratique.

Partage d'objectifs futurs

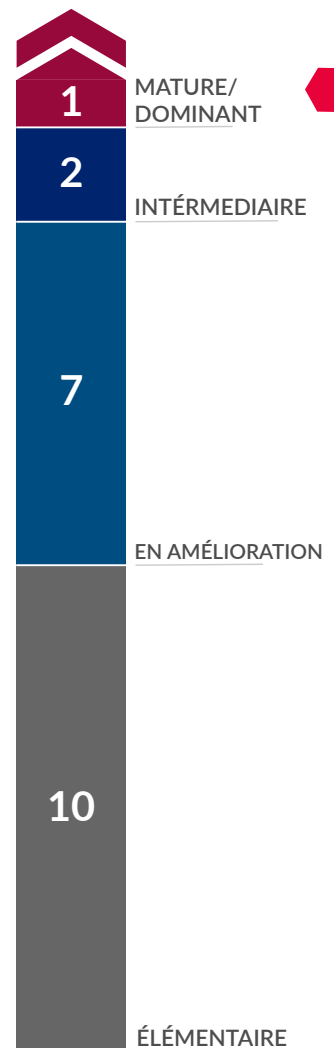
Le partage d'objectifs futurs, qu'il s'agisse de priorités de haut niveau ou de questions spécifiques relatives aux droits de l'homme, montre l'engagement et l'intention de l'entreprise de continuer à améliorer ses politiques et ses processus en matière de droits de l'homme. En développant des objectifs et cibles mesurables et en les communiquant publiquement, l'entreprise se tient également davantage redevable des progrès accomplis.

Selon notre analyse, la majorité des entreprises ont des objectifs ou activités planifiées pour améliorer le respect de certains sujets liés aux droits de l'homme dans l'entreprise, bien qu'elles n'utilisent pas le langage des droits de l'homme. Par exemple, plusieurs entreprises mentionnent avoir des stratégies pour améliorer la diversité ou la santé-sécurité au travail, alors qu'elles ne font pas de lien avec leur responsabilité sous les Principes directeurs. Il est important de souligner ce point à améliorer puisqu'un bon reporting devrait inclure la divulgation d'objectifs et de cibles relatifs aux différents sujets saillants d'une entreprise.

Le meilleur reporting reflète ces trois indicateurs afin de permettre au lecteur de comprendre la réalité de l'entreprise et ses projets en matière de respect des droits de l'homme. À cet effet, les entreprises devraient tenter d'identifier les initiatives les plus pertinentes qui adressent un ou plusieurs sujets saillants et d'en faire un profil dans leur reporting. Par exemple, ces profils ou études de cas pourraient permettre de rencontrer les trois indicateurs de maturité si 1) les sujets saillants touchés sont expliqués sincèrement et avec profondeur, 2) le contexte et les actions sont présentés en détail (notamment l'identification du risque, la réponse, le suivi de la performance), et 3) le profil explique ce qui se passe, s'est passé et ce qui reste encore à venir dans les mois/années à venir.

PARTAGE D'OBJECTIFS ANTICIPÉS

(Par nombre d'entreprises)



MATURITÉ GLOBALE

Le groupe est plutôt spécial en ce qu'il est très uniforme, surtout en comparaison avec les autres entreprises analysées précédemment par Shift pour le UNGP Reporting Database. En effet, 17 des 20 entreprises se retrouvent au niveaux 2 et 3 de maturité, brisant la tendance d'une distribution plus égale entre tous les niveaux. Une explication pour cette uniformité est que les entreprises du groupe s'observent et se suivent de près, et/ou que les exigences en matière de reporting en France contribuent à créer une approche plus standardisée.

Un des résultats positifs de notre analyse est qu'une seule entreprise se retrouve au niveau de maturité le plus faible. Par contre, une maturité moyenne de 2.5 sur 5 laisse beaucoup de place à l'amélioration. Par exemple, l'entreprise moyenne partage son engagement à respecter les droits de l'homme et donne un peu d'information sur la gouvernance de ce sujet et le processus de diligence raisonnable, mais n'identifie pas ses sujets saillants et offre un aperçu limité de sa mise en œuvre et de son contexte d'activité. Le lecteur ait laissé avec un sens abstrait de la bonne intention de l'entreprise, mais sans preuve tangible de que la société fait concrètement pour adresser ses sujets saillants.

Les entreprises les plus matures communiquent quant à elles sur tous les éléments des Principes directeurs et utilisent ce standard pour guider leur reporting. L'organisation cohérente du reporting est très importante. Bien qu'il ne soit pas nécessaire de rédiger un rapport indépendant sur les droits de l'homme, le bon reporting explique au lecteur l'approche globale adoptée par l'entreprise en matière de droits de l'homme en un endroit, mais intègrent ensuite des éléments relatifs aux droits de l'homme dans d'autres sujets tels que la gestion de l'eau et la gestion de la chaîne d'approvisionnement, là où ils devraient logiquement être intégré dans les pratiques de l'entreprise.

MATURITÉ GLOBALE

(Par nombre d'entreprises)





**CONCLUSIONS
CLÉS**

CONCLUSIONS CLÉS

FORCES

- Le reporting sur les droits de l'homme en France est légèrement supérieur à la moyenne lorsque l'on se base sur les attentes des Principes directeurs de l'ONU. En effet, **le groupe des 20 entreprises françaises analysées a un reporting légèrement plus mature que d'autres entreprises analysées jusqu'à présent par Shift pour la UNGP Reporting Database.**

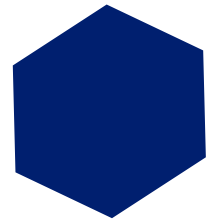
- o La maturité globale moyenne des entreprises françaises analysées est de niveau 2.5 sur une échelle de 5, en comparaison avec un niveau 2 pour l'entreprise moyenne dans la UNGP Reporting Database (qui regroupe plus de 130 des plus grandes entreprises du monde).

- o **Le groupe est également exceptionnellement uniforme**, avec 12 entreprises sur 20 qui tombent au niveau 2 sur 5. Notre analyse des entreprises pour la base de données démontre qu'il existe normalement une plus grande disparité entre les entreprises.

- o Une explication possible pour les résultats légèrement plus matures et uniformes pourrait être que la France a été l'un des premiers pays à introduire des exigences de reporting spécifiques en matière d'information non-financières et que, dans une certaine mesure, celles-ci ont contribué à standardiser le reporting. Nous croyons que la loi sur le devoir de vigilance crée la même opportunité d'améliorer le reporting et les pratiques en matière de droits de l'homme en France et au-delà, et nous nous attendons à voir un reporting plus mature dans la phase 2 de cette étude.

- **L'engagement politique est l'élément le plus mature du reporting:** toutes les entreprises analysées s'engagent à respecter les droits de l'homme. Par contre, avec une moyenne de 3.5 sur 5 dans l'échelle de maturité, plus de la moitié des entreprises ne précisent pas si l'engagement couvre tous les droits de l'homme et s'il s'étend aux relations commerciales de l'entreprise.

- Une caractéristique notable et louable du reporting analysé est **la volonté de rendre compte du dialogue avec les syndicats de travailleurs.** En effet, la grande majorité des entreprises françaises analysées expliquent comment elles dialoguent avec les syndicats, une tendance qui n'apparaît pas aussi clairement dans les rapports des autres entreprises analysées par Shift.



DÉFIS

- En dépit du léger avantage de maturité globale du groupe et de l'engagement commun de respecter les droits de l'homme, l'entreprise française moyenne ne répond pas – du moins tel que représenté dans son reporting – aux attentes des Principes directeurs de l'ONU, et ainsi pourrait bien ne pas répondre aux exigences de la loi sur le devoir de vigilance.

- Dans une certaine mesure, la grande majorité des entreprises françaises analysées:

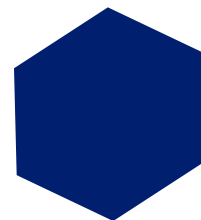
- 1) Ne partagent pas d'information sur tous les éléments de la responsabilité de respecter les droits de l'homme,

et / ou

- 2) Fournissent des informations souvent incomplètes, utilisent un langage technique, générique ou vague, ne se concentrent pas sur leurs sujets saillants de droits de l'homme ou ne laissent pas transparaître que les droits de l'homme sont compris comme un domaine de risque clé pour l'entreprise.

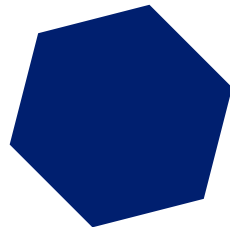
- Plus de la moitié des entreprises analysées fournissent des informations pertinentes sous des thèmes généraux tels que « RSE », « développement durable » ou « impact social », sans expliquer leur approche pour les droits de l'homme spécifiquement. Le manque de clarté quant à la signification de ces grands thèmes laisse planer un doute à savoir si les entreprises agissent en fait pour se conformer aux attentes des Principes directeurs, au-delà des questions communément discutées telles que la diversité et la santé/sécurité au travail.

- **18 entreprises sur 20 n'identifient pas leurs sujets saillants en matière de droits de l'homme, c'est-à-dire les droits de l'homme qui présentent le plus grand risque de subir une incidence négative liée à leurs activités ou relations commerciales.** Le résultat est un reporting ambigu et manquant de focus et, plus important encore, qui peut également suggérer des lacunes potentielles dans la gestion des risques. La loi sur le devoir de vigilance impose de hiérarchiser les risques et de prendre des mesures pour prévenir et minimiser les violations graves. La grande majorité des



entreprises qui ne respectent pas cette obligation de divulgation voudront combler cette lacune importante dans leur reporting futur.

- À l'exception de quelques rares cas où les entreprises ont évoqué les défis auxquels elles sont confrontées lorsqu'elles tentent de mettre en œuvre leur responsabilité de respecter les droits de l'homme, **la plupart des entreprises françaises analysées ne partagent pas de défi dans leur reporting, bien que ces défis soient typiques de toute grande entreprise avec une chaîne de valeur mondiale.** Le fait de partager ouvertement les défis et d'expliquer la situation unique de l'entreprise est un signe de bon reporting, car il montre que l'entreprise comprend et réfléchit activement aux problèmes de droits de l'homme qui sont saillants à son activité.



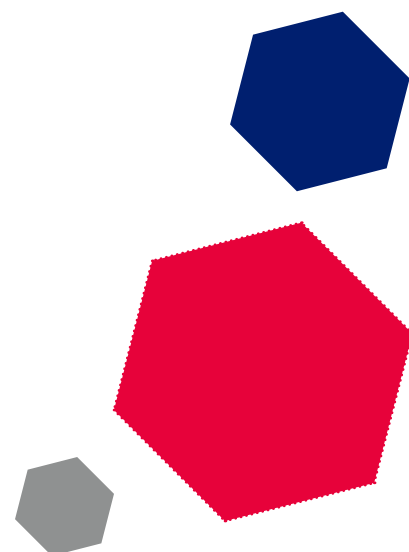
NOS RECOMMANDATIONS

- **Aller au-delà de l'engagement politique et cerner les sujets saillants de l'entreprise en matière de droits de l'homme.** Il est à noter que les 20 entreprises françaises analysées s'engagent toutes à respecter les droits de l'homme. À partir de cet engagement fondamental, les entreprises doivent maintenant identifier leurs sujets saillants relatifs aux droits de l'homme. Identifier les sujets saillants constituera un axe solide de reporting et facilitera la gestion de ces sujets en aidant les entreprises à mettre les ressources les plus importantes sur les problèmes nécessitant la plus grande attention.

- **Adopter une approche cohérente en matière de reporting.** La prochaine étape devrait consister à adopter une approche cohérente et basée sur les standards en vigueur, en tenant compte à la fois des attentes des Principes directeurs et de la loi sur le devoir de vigilance en divulguant sur les sujets suivants : engagement politique, gouvernance, dialogue avec les parties prenantes, évaluation des risques, suivi des performances et remédiation. Le Cadre de reporting conforme aux Principes directeurs peut aider les entreprises à élaborer cet exposé et à se conformer à la loi sur le devoir de vigilance.

- **Soutenir les déclarations de l'entreprise avec suffisamment de détails et d'exemples pour montrer que celle-ci travaille bel et bien sur ses sujets saillants relatifs aux droits de l'homme,** plutôt que de seulement en parler vaguement dans son reporting. Par exemple, si l'entreprise n'a que récemment commencé à intégrer les concepts et le langage des droits de l'homme, il est utile d'expliquer cette réalité, tout en présentant clairement ce que l'entreprise fait déjà pour gérer ses impacts sur les droits de l'homme. Des études de cas, voire des anecdotes représentatives, peuvent considérablement améliorer la qualité du reporting.

- Dernier point, mais non des moindres: **le meilleur reporting raconte la propre histoire de l'entreprise.** Bien qu'il soit naturel de rechercher l'inspiration dans le reporting des pairs, chaque entreprise dispose d'opérations et de chaînes de valeur uniques qui méritent – et exigent – un reporting sur mesure. Ce reporting personnalisé peut être un signe positif que l'entreprise a internalisé les concepts importants, ce qui la rend plus susceptible de prendre les bonnes décisions concernant les risques pour les droits de l'homme auxquels elle est confrontée en réalité.



 **ANNEXE**

ANNEXE:

ÉCHELLES DE MATURITÉ DE SHIFT

I. Éléments de la responsabilité de respecter les droits de l'homme sous les Principes directeurs

Engagement politique

0: (Négligeable)

1: Bref engagement général à respecter certains droits de l'homme (e.g. droits des salariés, santé et sécurité, diversité).

2: Bref engagement général à respecter les "droits de l'homme" sans plus de détail.

3: Engagement plus détaillé à respecter les droits de l'homme mais ne couvre pas explicitement tous les droits de l'homme internationalement reconnu.

4: L'engagement couvre explicitement tous les droits de l'homme internationalement reconnus et s'étend à l'ensemble de la chaîne de valeur.

5: L'engagement comprend tout ce qui précède, ainsi que des informations sur l'élaboration de la politique et sa communication aux employés, aux partenaires commerciaux et aux autres parties prenantes.

Gouvernance

0: (Négligeable)

1: La divulgation fournit uniquement des informations sur le niveau de responsabilité en matière de développement durable, de RSE ou sur un sujet similaire, mais n'indique pas clairement qui est responsable pour les droits de l'homme spécifiquement.

2: La divulgation ne fournit que des informations générales sur la responsabilité pour les droits de l'homme.

3: La divulgation fournit des informations sur la gestion quotidienne des sujets relatifs aux droits de l'homme, ainsi que sur la haute direction ou la surveillance exercée par le conseil d'administration sur ces questions.

4: La divulgation fournit des informations sur la responsabilité pour les droits de l'homme, y compris la gestion quotidienne, les tâches spécifiques, la supervision de la direction générale ou du conseil d'administration, ainsi que des structures et des processus interfonctionnels.

5: La divulgation inclut tout ce qui précède, ainsi que des informations sur la compréhension par les dirigeants d'entreprise de la manière dont le respect des droits de l'homme est reflété dans le modèle commercial et la stratégie.

Priorisation et identification des sujets saillants

0: (Négligeable)

1: Les lecteurs peuvent déduire que l'entreprise priorise certains sujets relatifs aux droits de l'homme, car ils sont mentionnés dans la divulgation (par exemple, il existe de l'information sur certains problèmes de droits de l'homme, sections dédiées dans les rapports ou des droits énumérés dans les engagements politiques).

2: L'entreprise affirme que les sujets relatifs aux droits de l'homme abordés revêtent une importance ou une priorité particulière, mais n'explique pas comment ils ont été choisis.

3: L'entreprise affirme que les sujets relatifs aux droits de l'homme abordés revêtent une importance ou une priorité particulière et explique comment ces sujets ont été choisis.

4: L'entreprise affirme que les sujets relatifs aux droits de l'homme abordés sont déterminés en fonction des risques encourus par les personnes potentiellement affectées (une attention particulière étant accordée à la gravité et à la probabilité, soit des sujets saillants).

5: L'entreprise affirme que les sujets relatifs aux droits de l'homme abordés sont déterminés en fonction des risques pour les personnes potentiellement affectées (une attention particulière étant accordée à la gravité et à la probabilité; soit des sujets saillants) et explique comment ces sujets ont été choisis.

Engagement avec les parties prenantes

0: (Négligeable)

1: La divulgation fournit une déclaration générale sur l'importance de l'engagement des parties prenantes sans plus de détails (générique, non spécifique aux droits de l'homme).

2: La divulgation fournit des informations sur l'engagement des parties prenantes sur les questions générales de développement durable, sans information spécifique sur les droits de l'homme et/ou la divulgation est limitée à certains droits de l'homme sans indiquer que l'entreprise a considéré les droits de l'homme de manière plus large.

3: La divulgation fournit des informations sur les processus généraux et les structures pour engager les parties prenantes sur les questions de droits de l'homme, avec des exemples limités de la période de référence.

4: La divulgation fournit des informations sur les processus généraux et les structures pour engager les parties prenantes sur

les questions de droits de l'homme, avec plusieurs exemples d'engagement spécifiques de la période de référence qui offrent un aperçu de la manière dont les problèmes sont discutés et gérés.

5: La divulgation inclut tout ce qui précède, ainsi que des informations spécifiques d'engagement avec les parties prenantes potentiellement impactées.

Évaluation des incidences

0: (Négligeable)

1: La divulgation fournit des informations sur les processus permettant d'évaluer uniquement certains risques pour les droits de l'homme.

2: La divulgation fournit une déclaration de base sur l'existence de processus d'évaluation des risques pour les droits de l'homme, sans plus de détails.

3: La divulgation fournit des informations plus détaillées sur les processus généraux d'évaluation des risques pour les droits de l'homme.

4: La divulgation fournit des informations complètes sur les processus d'évaluation des risques pour les droits de l'homme et explique leur fonctionnement en pratique, avec des exemples concrets de la période de référence.

5: La divulgation comprend tout ce qui précède, ainsi que des informations sur la manière dont les risques pour les droits de l'homme sont intégrés aux systèmes de gestion des risques de l'entreprise et discutés par la haute direction.

Mesures d'atténuation et prévention

0: (Négligeable)

1: La divulgation fournit des informations sur les mesures prises pour limiter uniquement certains risques pour les droits de l'homme, sans indiquer que l'entreprise a considéré les droits de l'homme de manière plus générale.

2: La divulgation fournit une description générale des mesures prises pour atténuer les risques pour les droits de l'homme, sans plus de détails.

3: La divulgation fournit une description générale des mesures prises pour atténuer les risques pour les droits de l'homme, avec des exemples limités de la période de référence.

4: La publication fournit une description des mesures prises pour atténuer les risques pour les droits de l'homme, avec plusieurs

exemples pertinents d'atténuation de la période de référence.

5: La divulgation inclut tout ce qui précède, avec un degré particulier d'exhaustivité: exemples d'actions entreprises, avec des informations détaillées sur les raisons de l'action, les parties prenantes impliquées, les différentes étapes suivies et les résultats obtenus.

Suivi de la performance

0: (Négligeable)

1: La divulgation fournit des données de base sur certains sujets relatifs aux droits de l'homme (e.g. sur des sujets connus de longue date, tels que la diversité et la santé-sécurité)⁵ et/ou une brève description de l'approche adoptée par l'entreprise pour suivre sa performance sur ces sujets.

2: La divulgation fournit des données de base et/ou une brève description de l'approche de l'entreprise pour suivre sa performance, au-delà de problèmes connus de longue date.

3: La divulgation fournit des données plus détaillées et une description de l'approche de l'entreprise pour suivre sa performance en matière de droits de l'homme, au-delà des problèmes connus de longue date.

4: La divulgation fournit des données complètes et une description détaillée de l'approche de l'entreprise pour suivre sa performance en matière de droits de l'homme, au-delà des problèmes connus de longue date, et comprend des conclusions d'évaluations indépendantes.

5: La divulgation inclut tout ce qui précède et explique également comment l'entreprise utilise les données pour améliorer ses performances en matière de droits de l'homme.

5 Bien que la diversité et la santé-sécurité puissent en effet être des questions majeures en matière de droits de l'homme pour les entreprises, nous les distinguons ici parce qu'il s'agit très souvent des seuls sujets sur lesquels les entreprises rapportent. Les entreprises communiquent souvent des données sur ces problèmes, car les données sont faciles à rassembler, en raison de pressions réglementaires ou parce que ces questions sont bien établies dans les systèmes de gestion des entreprises. Ces raisons diffèrent des attentes en matière de reporting sur les droits de l'homme, qui exigent que l'information soit centrée sur les plus grands risques pour les personnes (ses sujets saillants relatifs aux droits de l'homme).

Réparation

0: (Négligeable)

1: La divulgation décrit une ligne d'assistance générique ou un autre moyen pouvant recevoir des plaintes en matière de droits de l'homme émanant uniquement du personnel de l'entreprise.

2: La divulgation identifie expressément une ligne d'assistance générique ou un autre moyen que les parties prenantes potentiellement concernées, y compris, mais sans s'y limiter, les employés de l'entreprise, peuvent utiliser pour formuler des plaintes en matière de droits de l'homme.

3: La divulgation identifie expressément une ligne d'assistance générique ou un autre moyen que les parties prenantes potentiellement concernées, y compris, mais sans s'y limiter, les employés de l'entreprise, peuvent utiliser pour formuler des plaintes en matière de droits de l'homme, et explique le processus suivi par l'entreprise pour traiter ces plaintes.

4: La divulgation identifie expressément une ligne d'assistance ou un autre moyen que les parties prenantes potentiellement concernées, y compris, mais sans s'y limiter, les employés de l'entreprise, peuvent utiliser pour formuler des griefs relatifs aux droits de l'homme, explique le processus de l'entreprise en matière de traitement des plaintes et inclut des informations sur le résultat des plaintes.

5: La divulgation comprend tout ce qui précède, ainsi que des informations sur un examen ou une surveillance indépendante du mécanisme de règlement des plaintes.

II. Indicateurs de maturité

Ouverture aux défis liés aux droits de l'homme

0: (Négligeable)

1: La divulgation ne comprend que des informations positives et des succès.

2: La divulgation comprend des déclarations de haut niveau sur les défis généraux.

3: La divulgation comprend des déclarations de haut niveau sur les défis généraux et quelques exemples permettant de mieux comprendre le(s) sujet(s).

4: La divulgation comprend des exemples spécifiques de défis, expliqués clairement.

Spécificité et exemples concrets

0: (Négligeable)

1: La divulgation comprend principalement des déclarations génériques de haut niveau.

2: La divulgation comprend principalement des déclarations génériques, mais certains exemples permettent de mieux comprendre les processus et les pratiques de la société.

3: La divulgation est spécifique et plusieurs exemples permettent de mieux comprendre les processus et les pratiques de la société.

4: La divulgation est exceptionnellement spécifique et fournit un aperçu clair des processus et des pratiques de la société.

Partage d'objectifs futurs

0: (Négligeable)

1: La divulgation inclut une déclaration d'intention générale pour une amélioration continue en matière de droits de l'homme.

2: La divulgation inclut des activités spécifiques prévues pour permettre une amélioration continue en matière de droits de l'homme.

3: La divulgation inclut un plan concernant certaines questions relatives aux droits de l'homme afin de permettre une amélioration continue, avec des objectifs clairs.

4: La divulgation inclut un plan clair et complet pour permettre une amélioration continue en matière de droits de l'homme, avec des objectifs clairs

III. MATURITÉ GLOBALE

ÉLÉMENTAIRE	EN AMÉLIORATION	INTERMÉDIAIRE	MATURE	DOMINANT
<ul style="list-style-type: none"> • La divulgation est axée sur les grands problèmes de « développement durable » et de « RSE », avec peu de précision sur le fait que ces labels incluent les droits de l'homme • Bref engagement de haut niveau pour le respect des droits de l'homme • Peu ou pas d'information sur qui est responsable en matière de droits de l'homme • Peu ou pas d'information sur un processus d'évaluation et d'atténuation des risques pour les droits de l'homme • Hotline disponible pour les employés uniquement pour certaines plaintes liées aux droits de l'homme 	<ul style="list-style-type: none"> • La divulgation est axée sur les questions de « développement durable » et de « RSE », mais il est clair que ces labels incluent les droits de l'homme. • L'engagement général à respecter les droits de l'homme s'étend à la chaîne d'approvisionnement • Certaines informations sur le plus haut niveau de responsabilité dans l'entreprise en matière de droits de l'homme • La divulgation porte principalement sur les risques pour les droits de l'homme traditionnellement reconnus, tels que la santé-sécurité et la diversité, sans expliquer pour autant que ces sujets sont saillants pour l'entreprise. • Les risques pour les droits de l'homme sont évalués mais aucun détail sur le processus n'est fourni. • La divulgation explique l'engagement des parties prenantes sur les questions de développement durable, y compris les droits de l'homme. • Description générale du mécanisme permettant de recevoir les plaintes liées aux droits de l'homme. 	<ul style="list-style-type: none"> • La divulgation est spécifique aux droits de l'homme et offre plus de détails sur les efforts de l'entreprise pour mettre en œuvre les éléments de la responsabilité de respecter les droits de l'homme. • L'engagement politique couvre tous les droits de l'homme internationalement reconnus et s'étend à l'ensemble de la chaîne de valeur. • La structure de gouvernance pour les droits de l'homme est identifiée, avec un certain niveau de supervision du leadership • Les risques pour les droits de l'homme sont hiérarchisés et le processus d'identification expliqué • Les employés et les partenaires d'affaire sont conscients de l'engagement en faveur des droits de l'homme et reçoivent une formation ou des conseils spécifiques. • Les risques pour les droits de l'homme sont évalués avec un certain degré de régularité et d'intégration • Les parties prenantes sont régulièrement consultées sur les questions de droits de l'homme et les processus généraux pour cet engagement sont expliqués • Un mécanisme de règlement des plaintes est disponible pour toutes les parties prenantes potentiellement concernées. 	<ul style="list-style-type: none"> • La divulgation comprend une approche ou une stratégie axée sur l'avenir pour mieux intégrer le respect des droits de l'homme. • L'engagement politique est approuvé par les plus hautes instances dirigeantes et s'appuie sur un ensemble cohérent de documents de gouvernance. • Le message des dirigeants reconnaît la pertinence des droits de l'homme pour l'entreprise • Les structures de responsabilité et d'imputabilité pour les droits de l'homme sont identifiées et expliquées clairement • Le reporting et les actions concernant les droits de l'homme sont déterminés en fonction du risque pour les parties prenantes potentiellement affectées • Les risques pour les droits de l'homme sont évalués régulièrement et les processus sont expliqués en détail. • Les parties prenantes sont engagées sur les questions de droits de l'homme au cours de la période de référence et l'entreprise explique l'objet de l'engagement et les contributions des parties prenantes. • La divulgation fournit une description des types de mesures d'atténuation prises, avec des exemples spécifiques de la période de référence. • Les performances en matière de droits de l'homme font l'objet d'un suivi, en fonction des principaux sujets saillants. • Le processus de traitement des griefs est expliqué et des exemples de résultats et remèdes sont fournis 	<ul style="list-style-type: none"> • La divulgation est transparente, aborde les défis, les leçons apprises et comprend des exemples concrets • Stratégie orientée vers l'avenir pour intégrer davantage le respect des droits de l'homme, avec des objectifs clairs et mesurables • Engagement politique développé en collaboration avec les parties prenantes internes et externes, avec la participation et l'approbation des hauts dirigeants • Compréhension claire du leadership et transmission d'un message fort sur les risques pour les droits de l'homme pertinents pour l'entreprise • La description de la gouvernance des droits de l'homme montre une supervision de haut niveau et des structures interfonctionnelles bien intégrées • Les droits de l'homme sont continuellement évalués et intégrés dans les systèmes de gestion des risques de l'entreprise • Les contributions des parties prenantes, en particulier des parties potentiellement affectées, sont activement recherchées et prises en compte, notamment pour concevoir et mettre en œuvre des mesures d'atténuation • Les performances sont suivies et liées aux incitations à la performance. • Le mécanisme de règlement des plaintes est examiné de manière indépendante, accessible à toutes les parties prenantes potentiellement concernées, le processus est expliqué et des exemples de solutions sont fournis