

**Pacte mondial de l'ONU et
Norme internationale ISO 26000 « Lignes directrices relatives à la
responsabilité sociale »**

INTRODUCTION AUX CORRESPONDANCES ENTRE LES PRINCIPES DU PACTE MONDIAL DE L'ONU ET LES QUESTIONS CENTRALES DE L'ISO 26000



United Nations Global Compact

Introduction

La parution de l'ISO 26000 « Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale » donne un nouvel élan aux efforts que mène régulièrement le Pacte mondial de l'ONU en faveur d'une compréhension commune des principes de responsabilité sociétale des entreprises. L'ISO 26000 et le Pacte mondial de l'ONU se rejoignent par la conviction commune selon laquelle les organisations doivent adopter un comportement socialement responsable.

Compte tenu de l'étendue de l'influence de l'ISO, l'ISO 26000 peut contribuer à renforcer les capacités locales pour promouvoir les principes universels dans le monde des affaires — en particulier dans les pays en développement — ce qui constitue une étape-clé de la vie des entreprises partout dans le monde et leur ouvre un terrain de jeu de dimension mondiale.

Cette courte publication est un aperçu des principaux points communs entre les dix principes du Pacte mondial de l'ONU et les questions centrales de responsabilité sociétale définies par l'ISO 26000 (gouvernance de l'organisation, droits de l'Homme, relations et conditions de travail, environnement, loyauté des pratiques, questions relatives aux consommateurs, implication auprès des communautés). Bien qu'il ne s'agisse pas d'une revue exhaustive des nombreux domaines communs à ces deux initiatives, cette publication établit clairement la cohérence entre les deux et montre que l'ISO 26000 intègre tous les principes du Pacte mondial de l'ONU.

SOMMAIRE

- Introduction
- Tableau : Rapprochement entre les domaines relevant des principes du Pacte mondial de l'ONU et les questions centrales de l'ISO 26000
- Application des questions centrales de l'ISO 26000 "Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale" à la mise en œuvre des principes du Pacte mondial de l'ONU
- Annexe
- Annexe 1. Tableau : Principes du Pacte mondial de l'ONU et questions centrales de l'ISO 26000
- Annexe 2. Tableau : Questions centrales de l'ISO 26000 et principes du Pacte mondial de l'ONU

Correspondances entre les thèmes des Principes du Pacte mondial de l'ONU et les questions centrales de l'ISO 26000

Thèmes des principes du Pacte mondial de l'ONU	ISO 26000, paragraphe:	Question centrale/domaine d'action de l'ISO 26000
Droits de l'homme	6.3	Droits de l'Homme
	6.3.3	Devoir de vigilance
	6.3.4	Situations présentant un risque pour les droits de l'Homme
	6.3.5	Prévention de la complicité
	6.3.6	Remédier aux atteintes aux droits de l'Homme
	6.3.7	Discrimination et groupes vulnérables
	6.3.8	Droits civils et politiques
	6.3.9	Droits économiques, sociaux et culturels
	6.3.10	Principes fondamentaux et droits au travail
	Box 7	Travail des enfants
Conditions de travail	6.3	Droits de l'Homme
	Box 7	Travail des enfants
	6.3.3	Devoir de vigilance
	6.3.4	Situations présentant un risque pour les droits de l'Homme
	6.3.7	Discrimination et groupes vulnérables
	6.3.8	Droits civils et politiques
	6.3.10	Principes fondamentaux et droits au travail
	6.4	Relations et conditions de travail
	6.4.3	Emploi et relations employeur/employé
	6.4.4	Conditions de travail et protection sociale
	6.4.5	Dialogue social
	6.4.6	Santé et sécurité au travail
	6.4.7	Développement du capital humain
	6.6	Loyauté des pratiques
6.6.4	Engagement politique responsable	
Environnement	6.5	L'environnement
	6.5.3	Prévention de la pollution
	6.5.4	Utilisation durable des ressources
	6.5.5	Atténuation des changements climatiques et adaptation
	6.5.6	Protection de l'environnement, biodiversité et réhabilitation des habitats naturels
	6.6	Loyauté des pratiques
	6.6.4	Engagement politique responsable
6.6.6	Promotion de la responsabilité sociétale dans la chaîne de valeur	
Lutte contre la corruption	6.6	Loyauté des pratiques
	6.6.3	Lutte contre la corruption
	6.6.4	Engagement politique responsable
	6.6.6	Promotion de la responsabilité sociétale dans la chaîne de valeur

Application des questions centrales de l'ISO 26000 « Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale » à la mise en œuvre des principes du Pacte mondial de l'ONU

A. Droits de l'Homme

PACTE MONDIAL DE L'ONU, PRINCIPES 1 - 2

PRINCIPE 1: Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme.

PRINCIPE 2: Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.

ISO 26000, DROITS DE L'HOMME (6.3), DOMAINES D'ACTION 1 - 8

1. Devoir de vigilance
2. Situations présentant un risque pour les droits de l'Homme
3. Prévention de la complicité
4. Remédier aux atteintes aux droits de l'Homme
5. Discrimination et groupes vulnérables
6. Droits civils et politiques
7. Droits économiques, sociaux et culturels
8. Principes fondamentaux et droits au travail

Dans ses deux premiers principes, le Pacte mondial de l'ONU inclut tous les aspects présentés dans l'ISO 26000 sous la rubrique Droits de l'Homme. L'ISO 26000 fournit des lignes directrices relatives à la promotion et au respect du droit international relatif aux droits de l'Homme et à la prévention de la complicité en matière d'atteinte aux droits de l'Homme.

Domaine d'action 1. Devoir de vigilance (6.3.3)

L'ISO 26000 incite les entreprises à mener une démarche proactive de mise en œuvre de son devoir de vigilance en matière de droits de l'Homme concernant les risques et les impacts réels ou potentiels liés à leurs activités ou à leurs relations. Le contexte du pays dans lequel évolue l'entreprise joue un rôle important, de même que les relations qu'elle entretient. Il convient d'évaluer le processus d'application du devoir de vigilance de manière continue et critique.

Les questions cruciales qui se posent concernant le devoir de vigilance sont notamment :

- Quels sont les impacts potentiels d'une entreprise sur les droits de l'Homme ?
- Quelles sont les implications pour d'autres entités ou personnes dont les activités sont étroitement liées à celles de l'entreprise ?

Selon la taille et le champ d'application de l'entreprise, l'ISO 26000 propose d'autres pistes de réflexion, par exemple:

- L'entreprise dispose-t-elle d'une politique des droits de l'Homme applicable en interne et chez les entités ou les personnes qui lui sont étroitement liées ?
- Existe-t-il un moyen d'évaluer comment des activités de l'entreprise, proposées ou déjà existantes, peuvent avoir une incidence sur les droits de l'Homme ?
- L'entreprise a-t-elle une politique des droits de l'Homme ?
- Existe-t-il un moyen d'effectuer un suivi des performances de l'entreprise en matière de droits de l'Homme ?
- Comment sont abordés les impacts négatifs des décisions et activités de l'entreprise ?
- Outre l'évaluation interne, l'intervention d'une tierce partie indépendante pourrait s'avérer

utile dans certains cas pour évaluer le processus mis en œuvre par une organisation concernant le devoir de vigilance en matière de droits de l'Homme.

Outre l'évaluation interne, l'intervention d'une tierce partie indépendante pourrait s'avérer utile dans certains cas pour évaluer le processus mis en œuvre par une organisation concernant le devoir de vigilance en matière de droits de l'Homme.

Domaine d'action 2. Situations présentant un risque pour les droits de l'Homme (6.3.4)

L'ISO 26000 identifie une liste de considérations à prendre en compte pour évaluer le risque potentiel de violations des droits de l'Homme. Elle aide les entreprises à évaluer la situation des droits de l'Homme avant de s'implanter dans un secteur industriel et fournit des conseils sur ce qu'il convient de faire lorsqu'une entreprise est déjà implantée sur un site présentant un risque potentiel de violations des droits de l'Homme.

Exemples de questions à se poser pour l'entreprise :

- L'entreprise évolue-t-elle dans une zone où les conditions sont difficiles ? (par exemple, une instabilité politique extrême, l'absence de droits civils, la pauvreté, la sécheresse, les défis en matière sanitaire ou les catastrophes naturelles)
- L'entreprise évolue-t-elle dans l'industrie extractive et ses activités sont-elles susceptibles d'avoir une influence sur d'autres ressources naturelles telles que l'eau, les forêts ou l'atmosphère, ou de perturber les communautés ?
- Les activités de l'entreprise peuvent-elles avoir une incidence, directe ou indirecte, sur des groupes vulnérables, notamment les peuples autochtones ou les enfants, ou en impliquer ?
- La corruption structurelle (6.3.4.1) sévit-elle dans les pays où l'entreprise s'est implantée ?
- L'entreprise a-t-elle une chaîne de la valeur complexe impliquant des travaux réalisés sur une base informelle ou sans protection juridique ?
- Est-il besoin d'instaurer des mesures de grande envergure pour garantir la sécurité ?

Si une entreprise répond par « oui » à une ou plusieurs des questions ci-dessus, il convient qu'elle étudie avec soin les mesures à prendre afin de garantir le respect des droits de l'Homme.

Domaine d'action 3. Prévention de la complicité (6.3.5)

Le deuxième Principe du Pacte mondial de l'ONU peut être directement relié à ce domaine d'action. Pour plus de clarté, l'ISO 26000 établit une distinction entre trois formes de complicités :

- La complicité active : « Tel est le cas lorsqu'une organisation aide sciemment autrui à violer les droits de l'Homme » ;
- La complicité passive : « Cela implique qu'une organisation ou des filiales tirent directement profit des violations des droits de l'Homme perpétrées par autrui » ; et
- La complicité silencieuse : « Cela peut sous-entendre le manquement d'une organisation à aborder avec les autorités appropriées la question d'une violation systématique ou continue des droits de l'Homme ». (6.3.5.1)

Il existe divers moyens permettant à une entreprise de prévenir toute complicité de violation des droits de l'Homme. L'ISO 26000 insiste en particulier sur les entreprises qui ont établi des règlements de sécurité.

En outre, il serait bon qu'une entreprise se pose les questions suivantes :

- Les entreprises qui fournissent des marchandises ou des services pouvant être utilisés pour perpétrer des violations des droits de l'Homme sont-elles attentives à prévenir ce risque ?
- L'entreprise assure-t-elle une formation aux droits de l'Homme pour le personnel de sécurité ?

- L'entreprise a-t-elle fait des déclarations publiques pour indiquer qu'elle ne laisse pas commettre des violations des droits de l'Homme et qu'elle évite d'entretenir des relations avec des entités engagées dans des activités antisociales ?

Il convient d'intégrer cette démarche de prévention de la complicité dans le processus d'application du devoir de vigilance.

Domaine d'action 4. Remédier aux atteintes aux droits de l'Homme (6.3.6)

Même si une entreprise a mis en place toutes les procédures nécessaires, des litiges peuvent survenir à propos de l'impact de ses activités sur les droits de l'Homme. Pour traiter ces litiges, il convient que l'entreprise ait établi des mécanismes adéquats.

L'ISO 26000 décrit de quelle manière il convient de piloter le processus, notamment :

- Existe-t-il une structure de gouvernance légitime permettant de prévenir toute interférence déloyale par rapport au processus ?
- Toutes les parties peuvent-elles avoir accès aux mécanismes de traitement des réclamations ?
- Le processus permettant de remédier aux atteintes aux droits de l'Homme est-il prévisible, avec des procédures et des échéances claires ?
- Toutes les parties ont-elles accès à des sources d'information et d'expertise suffisantes pour que le processus soit équitable ?
- Le processus est-il compatible avec les normes relatives aux droits de l'Homme reconnues à l'échelle internationale ?
- Le processus permettant d'aborder les atteintes aux droits de l'Homme et d'y remédier est-il transparent ?
- Le processus permettant de remédier aux atteintes aux droits de l'Homme est-il fondé sur le dialogue et la médiation ?

Domaine d'action 5. Discrimination et groupes vulnérables (6.3.7)

La prohibition de la discrimination pour des raisons illégitimes, comme la race, la couleur, le sexe, l'âge ou la nationalité, est un des principes fondamentaux de la législation sur les droits de l'Homme. Il convient qu'une entreprise s'efforce d'offrir des opportunités à tout un chacun. L'ISO 26000 accorde une attention particulière aux groupes vulnérables, notamment : les femmes, les personnes en situation de handicap, les enfants, les populations autochtones et les migrants.

Exemples de questions à se poser pour une entreprise :

- L'entreprise veille-t-elle à garantir qu'elle n'exerce aucune discrimination à l'encontre de quiconque avec lequel elle est en contact ou sur lequel elle peut exercer une influence ?
- Les membres de groupes vulnérables sont-ils traités convenablement et de manière équitable ?

Domaine d'action 6. Droits civils et politiques (6.3.8)

Ces droits sont décrits comme suit dans l'ISO 26000 : "le droit à la vie, le droit de vivre dans la dignité, le droit d'être protégé contre la torture, le droit à la sécurité de sa personne, le droit à la propriété individuelle, à la liberté et à l'intégrité de la personne ainsi que le droit à un procès en bonne et due forme et le droit d'être entendu équitablement lorsque l'on est accusé d'une infraction. Ils englobent également la liberté d'opinion et d'expression, le droit de réunion et de libre association, la liberté d'adopter et de pratiquer une religion [...], le droit à l'accès aux services publics et le droit de participer à des élections..." (6.3.8.1)

Il convient que l'entreprise garantisse que les droits de tous les employés et parties prenantes en matière de droits civils et politiques ne sont pas menacés.

Les questions suivantes peuvent aider à identifier les risques potentiels de violation

de l'un quelconque des droits ci-dessus mentionnés :

- L'entreprise respecte-t-elle la vie de chacun ?
- Comment faire en sorte que la liberté d'opinion et d'expression soient garanties, même s'il devait en résulter des critiques à l'encontre de l'entreprise ?
- Comment l'entreprise s'assure-t-elle de la liberté de communication de ses employés, même au-delà des frontières ?
- L'entreprise garantit-elle le droit d'être entendu équitablement avant que ne soit prise une éventuelle mesure disciplinaire ?

Domaine d'action 7. Droits économiques, sociaux et culturels (6.3.9)

Selon l'ISO 26000, "chaque personne a des droits économiques, sociaux et culturels, nécessaires à sa dignité et à son épanouissement personnel" (6.3.9.1), incluant, entre autres, le droit à la santé, à l'éducation, à un travail décent, à une nourriture suffisante et le droit à la pratique religieuse et culturelle.

Les attentes en matière de droits économiques, sociaux et culturels sont définies et peuvent être satisfaites si l'entreprise est en mesure de répondre positivement aux questions suivantes :

- L'entreprise respecte-t-elle ces droits et s'abstient-elle d'y faire obstacle ou d'en empêcher la jouissance ?
- L'entreprise s'engage-t-elle à ne pas limiter, directement ou indirectement, l'accès à un produit important ou à une ressource essentielle ?

Domaine d'action 8. Principes fondamentaux et droits au travail (6.3.10)

Ce domaine d'action fait l'objet de la section "Travail" ci-après.

DROITS DE L'HOMME : OUTILS & RESSOURCES

BUSINESS AND HUMAN RIGHTS TOOLS WEBINAR SERIES

Aide les entreprises à trouver les ressources disponibles en matière de droits de l'Homme et à identifier celles qui sont les plus pertinentes pour leur activité. (UNGC/OHCHR/BLF/BSR/Institute for Human Rights & Business/Danish Institute for Human Rights/GBI, 2009-2010)

HUMAN RIGHTS AND BUSINESS LEARNING TOOL

Outil d'apprentissage sur Internet destiné à aider les managers et responsables d'entreprises à participer au Pacte mondial. (UNGC/OHCHR, 2010)

EMBEDDING HUMAN RIGHTS IN BUSINESS

PRACTICE SERIES: I – III

Explore le développement et les conséquences de l'application d'une politique des droits de l'Homme eu égard à divers domaines d'action, notamment le travail des enfants, la santé et la sécurité au travail, le management de la chaîne d'approvisionnement et autres. (UNGC/OHCHR, 2004-2009)

THE ARC OF HUMAN RIGHTS PRIORITIES:

A NEW MODEL FOR MANAGING BUSINESS RISK

Aide les entreprises à déterminer à quels problèmes en matière de droits de l'Homme leur situation particulière et leur secteur risquent d'être confrontés. (UNGC/Danish Institute of Human Rights, 2009)

HUMAN RIGHTS AND BUSINESS DILEMMAS FORUM

Forum de discussion en ligne interactif permettant d'échanger des réflexions sur un certain nombre de thèmes liés aux droits de l'Homme, comme le trafic d'êtres humains, l'infection par le VIH ou la séropositivité, et d'identifier les bonnes pratiques à adopter dans le cas de dilemmes spécifiques couramment rencontrés par les entreprises. (UNGC/Maplecroft, 2009)

HUMAN RIGHTS TRANSLATED:

A BUSINESS REFERENCE GUIDE

Illustre, à l'aide d'exemples et de suggestions de mesures pratiques, comment appliquer les droits de l'Homme dans l'entreprise. (UNGC/Castan Centre for Human Rights Law/IBLF/OHCHR, 2008)

A HUMAN RIGHTS MANAGEMENT FRAMEWORK

Affiche conçue (et traduite en six langues) pour donner une vue d'ensemble référencée et accessible au public, destinée à aider les entreprises à mettre en œuvre une politique des droits de l'Homme. (UNGC/IBLF/OHCHR/GBI, revised 2010)

A GUIDE FOR INTEGRATING HUMAN RIGHTS INTO BUSINESS MANAGEMENT

Outil en ligne qui propose un guide pratique – sous la forme d'une analyse point par point d'un cadre de mise en œuvre des droits de l'Homme – destiné aux entreprises désireuses d'adopter une approche proactive en matière de droits de l'Homme au sein de leur activité. (UNGC/BLIHR/OHCHR, 2006)

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES – EQUALITY MEANS BUSINESS

Contribue à guider les entreprises en matière d'égalité entre hommes et femmes au niveau des postes à responsabilité dans l'entreprise, sur le marché mondial et au sein de la communauté. (UNGC/UNIFEM, 2010)

A RESOURCE GUIDE TO CORPORATE HUMAN RIGHTS REPORTING

Etudie les rapports sur le développement durable récemment établis par plus de 50 entreprises, examine les tendances des déclarations en matière de droits de l'Homme, met en lumière des exemples de bonnes pratiques et signale les carences en matière de rapports dans ce domaine. (UNGC/GRI/Realizing Rights, 2009)

CORPORATE HUMAN RIGHTS REPORTING – AN ANALYSIS OF CURRENT TRENDS

Fournit un guide pratique aux entreprises concernant les mesures qu'elles peuvent prendre pour améliorer leur gestion des droits de l'Homme dans le cadre de leurs rapports sur le développement durable. (UNGC/GRI/Realizing Rights, 2009)

GUIDE TO HUMAN RIGHTS IMPACT ASSESSMENT AND MANAGEMENT

Fournit aux entreprises une vue d'ensemble pratique leur permettant d'évaluer leurs risques commerciaux, d'améliorer leurs procédures de devoir de vigilance et de gérer efficacement les défis auxquels elles sont confrontées en matière de droits de l'Homme. (UNGC/IBLF/IFC, revised 2010)

Pour trouver une liste complète des outils et ressources concernant les droits de l'Homme et l'entreprise, consulter la rubrique « Human rights » du site Internet du Pacte mondial : www.unglobalcompact.org/issues/human_rights

B. Travail

PACTE MONDIAL DE L'ONU, PRINCIPES 3-6

PRINCIPE 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

PRINCIPE 4: Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire.

PRINCIPE 5: Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

PRINCIPE 6: Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

ISO 26000, DROITS DE L'HOMME (6.3), DOMAINE D'ACTION 8

8. Principes fondamentaux et droits au travail -
Encadré 7: Travail des enfants

ISO 26000, RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL (6.4), DOMAINES D'ACTION 1-5

1. Emploi et relations employeur/employé
2. Conditions de travail et protection sociale
3. Dialogue social
4. Santé et sécurité au travail
5. Développement du capital humain workplace

Concernant le travail et les relations et conditions de travail, le Pacte mondial de l'ONU et l'ISO 26000 sont fondés sur les conventions, déclarations et normes de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

ISO 26000, Droits de l'Homme (6.3)

Domaine d'action 8. Principes fondamentaux et droits au travail (6.3.10)

L'ISO 26000, paragraphe « Droits de l'Homme », Domaine d'action 8 "Principes fondamentaux et droits au travail" s'inscrit dans la ligne des Principes 3 à 6 du Pacte mondial de l'ONU. Le domaine d'action de l'ISO 26000 et les principes du Pacte mondial sont fondés sur la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, qui recouvre la liberté d'association, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

L'ISO 26000 invite les entreprises à se poser les questions suivantes :

- Tous les employés de l'entreprise ont-ils le droit de négociation collective ? L'entreprise fournit-elle des locaux aux représentants des employés pour leurs activités ?
- L'entreprise garantit-elle qu'elle ne fait pas effectuer de travail forcé ou obligatoire et qu'elle n'en bénéficie pas ?
- Tous les employés bénéficient-ils de l'égalité des chances, existe-t-il un processus de non-discrimination et fait-il l'objet d'une surveillance régulière ?
- L'entreprise respecte-t-elle l'âge minimum d'admission à l'emploi et garantit-elle qu'elle ne fait pas appel au travail des enfants et n'en bénéficie pas ?

Encadré 7. Travail des enfants

Le principe 5 du Pacte mondial, qui invite à l'abolition effective du travail des enfants, est rappelé à plusieurs reprises dans l'ISO 26000, notamment dans un encadré spécifiquement dédié au travail des enfants.

Il convient que les entreprises soient sensibilisées à ce problème et s'efforcent de le résoudre au sein de l'organisation et de sa chaîne d'approvisionnement. La chaîne d'approvisionnement comprend les fournisseurs, les producteurs et les distributeurs, ainsi que les sous-traitants et autres membres de la chaîne de valeur dans son ensemble.

Pour évaluer la situation en matière de travail des enfants, il convient qu'une entreprise se pose un certain nombre de questions, notamment :

- L'entreprise respecte-t-elle les normes de l'OIT concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail ?
- L'entreprise coopère-t-elle avec d'autres organisations et avec les organismes publics afin de libérer les enfants du travail pour leur assurer une éducation à plein temps et de qualité ?
- Si l'entreprise a libéré un enfant du travail, contribue-t-elle à trouver des alternatives viables pour l'enfant et sa famille ?

ISO 26000, Relations et conditions de travail (6.4)

Domaines d'action 1, 2. Emploi et relations employeur/employé (6.4.3), Conditions de travail et protection sociale (6.4.4)

Le domaine d'action "Emploi et relations employeur/employé" peut être relié au Principe 4 du Pacte mondial, qui invite les entreprises à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire. Il se reflète également dans les "Principes fondamentaux et droits au travail" (6.3.10).

Les entreprises peuvent, sans le savoir, bénéficier d'un travail forcé ou obligatoire en raison de leurs liens avec des sous-traitants et des fournisseurs opérant dans des pays qui ont un cadre juridique moins contraignant ou parce qu'elles ne s'assurent pas de la conformité aux lois en matière de relations employeur/employé. Pour favoriser l'abolition du travail forcé ou obligatoire, une solution consiste à établir un cadre juridique contrôlé régissant l'emploi et les relations employeur/employé.

Le domaine d'action "Conditions de travail et protection sociale" englobe les salaires et autres formes de contrepartie, comme le temps de travail, les périodes de repos, les congés, ainsi que les pratiques disciplinaires et les licenciements, la protection de la maternité et le bien-être. La menace de privation de ces conditions induit le travail forcé. Ce domaine d'action peut également être relié au Principe 4 du Pacte mondial.

Les questions suivantes se rapportent aux domaines d'action de l'emploi et des conditions de travail :

- Les hommes et les femmes qui travaillent pour l'entreprise sont-ils tous juridiquement reconnus comme employés ou travaillant en indépendants ?
- L'entreprise donne-t-elle un préavis raisonnable à ses employés lorsqu'elle envisage des modifications dans ses activités, avec de possibles conséquences sur l'emploi ?
- Lorsqu'elle opère à l'international, l'entreprise s'efforce-t-elle de soutenir et de favoriser l'emploi des ressortissants du pays d'accueil ?
- Les conditions de travail sont-elles conformes à la législation locale et compatibles avec les normes internationales du travail ?
- L'entreprise assure-t-elle l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale ?

Domaine d'action 3. Dialogue social (6.4.5)

L'ISO 26000 définit ce domaine d'action comme englobant "tous les types de négociation, consultation ou échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des sujets d'intérêt commun concernant les questions économiques et sociales" (6.4.5.1). Il existe un lien clair avec le Principe 3 du Pacte mondial concernant le respect de la liberté d'association et la reconnaissance du droit de négociation collective.

Quelques exemples de questions pouvant aider les entreprises à améliorer leur approche du dialogue social :

- L'entreprise respecte-t-elle le droit des employés à constituer ou rejoindre une organisation afin de négocier collectivement ?
- L'entreprise donne-t-elle un préavis aux représentants des travailleurs en cas de modifications de ses activités ayant de lourdes conséquences sur l'emploi ?
- L'entreprise reconnaît-elle les droits de libre association reconnus à l'échelle internationale ?

Domaine d'action 4. Santé et sécurité au travail (6.4.6)

Ce domaine d'action invite les entreprises à veiller au bien-être physique, mental et social ainsi qu'à la sécurité de leurs employés. Selon l'ISO 26000, un comité mixte travailleurs/Direction pour la santé et la sécurité, comportant des membres de la Direction et des représentants des employés, en nombre égal, constitue un élément-clé d'un programme efficace en matière de santé et de sécurité au travail.

Les questions suivantes peuvent aider les entreprises à mettre en œuvre les domaines d'action en matière de santé et de sécurité au travail dans le cadre de processus systématiques :

- L'entreprise a-t-elle élaboré et mis en œuvre une politique de santé et de sécurité ?
- L'entreprise analyse-t-elle et maîtrise-t-elle les risques engendrés par ses activités pour la santé et la sécurité ?
- L'entreprise enregistre-t-elle et étudie-t-elle tous les incidents de santé et de sécurité afin de les réduire le plus possible ou de les éliminer ?
- L'entreprise s'efforce-t-elle d'éliminer les risques sur les lieux de travail ?

Domaine d'action 5. Développement du capital humain (6.4.7)

Ce domaine d'action invite les entreprises à offrir à leurs employés l'opportunité de développer leurs capacités, favorisant ainsi leur épanouissement et leur employabilité. Selon l'ISO 26000, ces politiques peuvent grandement favoriser le développement du capital humain, par exemple en promouvant l'égalité entre hommes et femmes et en œuvrant à l'amélioration de leur santé et de leur bien-être.

Les questions suivantes peuvent aider à cerner les points faibles dans le domaine du développement du capital humain :

- Tous les employés ont-ils accès au développement des compétences, à la formation et à l'apprentissage, et l'entreprise leur offre-t-elle à tous des opportunités d'avancement ?
- L'entreprise a-t-elle établi des programmes mixtes salariés/Direction pour la promotion de la santé et du bien-être ?

CONDITIONS DE TRAVAIL : OUTILS ET RESSOURCES

THE LABOUR PRINCIPLES OF THE UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT – A GUIDE FOR BUSINESS

Explique les quatre principes du Pacte mondial de l'ONU relatifs aux conditions de travail et inventorie les ressources-clés permettant d'intégrer ces principes dans le fonctionnement de l'entreprise. (ILO/UNGC, 2008)

ILO HELPDESK [HELPDESK DE L'OIT]

Helps company managers and employees understand the application of international labour standards and build good industrial relations. The Helpdesk deals with questions relating to international labour standards and draws on guidance from a wide range of declarations, conclusions, guidelines, tools and instruments. (ILO, 2009)

HUMAN TRAFFICKING – EVERYBODY'S BUSINESS [TRAFFIC D'ÊTRES HUMAINS – TOUT LE MONDE EST CONCERNÉ]

Présente les conclusions du sondage sur le trafic d'êtres humains réalisé auprès du secteur privé et comprend des informations de fond sur le trafic d'être humains et sur l'impact des activités des entreprises, ainsi qu'un résumé des résultats du sondage. (UNGC/UN.GIFT/ILO/UNODC, 2009)

COMBATING FORCED LABOUR – A HANDBOOK FOR EMPLOYERS AND BUSINESS

Fournit aux organisations d'employeurs et aux entreprises individuelles des recommandations en matière de travail forcé et de trafic d'êtres humains, ainsi que des outils et des conseils pratiques leur permettant de comprendre en quoi l'entreprise est concernée et quelles sont les mesures qui peuvent être prises. (ILO, 2008)

ELIMINATING CHILD LABOUR – GUIDES FOR EMPLOYERS

Donne des idées, des conseils et des exemples concernant la prévention du travail des enfants, le retrait des enfants du milieu du travail et la protection des jeunes travailleurs eu égard à des conditions de travail dangereuses. (ILO, 2007)

ILO-IPEC GUIDELINES FOR DEVELOPING CHILD LABOUR MONITORING PROCESSES

Indique comment concevoir, développer et assurer un contrôle du travail des enfants et donne des exemples pratiques permettant d'adapter le modèle à des situations spécifiques. (ILO, 2006)

Pour trouver une liste complète des outils et ressources concernant les conditions de travail, consulter la rubrique « Labour » du site Internet du Pacte mondial : www.unglobalcompact.org/issues/labour

C. Environnement

PACTE MONDIAL DE L'ONU, PRINCIPES 7-9

PRINCIPE 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement

PRINCIPE 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

PRINCIPE 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

ISO 26000, L'ENVIRONNEMENT (6.5), DOMAINES D'ACTION 1-4

1. Prévention de la pollution
2. Utilisation durable des ressources
3. Atténuation des changements climatiques et adaptation
4. Protection de l'environnement, biodiversité et réhabilitation des habitats naturels

L'ISO 26000 et le Pacte mondial de l'ONU invitent les entreprises à évoluer vers des pratiques plus respectueuses de l'environnement. Alors que les principes du Pacte mondial relatifs à l'environnement sont présents dans l'ISO 26000, le Principe 9 ne fait pas l'objet d'un domaine d'action distinct mais est considéré comme relevant de la « mise en œuvre de techniques et de pratiques saines du point de vue environnemental ».

Domaine d'action 1. Prévention de la pollution (6.5.3)

Les différentes formes de pollution mentionnées dans l'ISO 26000 sont les émissions dans l'air, les rejets dans l'eau, les déchets, la libération de produits chimiques toxiques et dangereux et d'autres formes de pollution identifiable comme le bruit, les vibrations, les rayonnements ou les agents infectieux. Ce domaine d'action peut être relié au Principe 7 du Pacte mondial, qui invite à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement.

Pour appliquer une approche de précaution et de prévention de la pollution, il est utile de se poser les questions suivantes :

- Quelles sont les (plus importantes) sources de pollution et de déchets liées aux activités de l'entreprise ?
- L'entreprise a-t-elle mis en œuvre des mesures destinées à prévenir la pollution et la production de déchets ?
- Est-ce que l'entreprise mesure, enregistre et consigne dans un rapport la réduction de la pollution, de la consommation d'eau et d'énergie et de la production de déchets ?
- L'entreprise a-t-elle mis en œuvre un plan de prévention des accidents environnementaux ?

Domaine d'action 2. Utilisation durable des ressources (6.5.4)

L'ISO 26000 met l'accent sur trois domaines d'action en matière d'utilisation durable des ressources : l'efficacité énergétique, la consommation d'eau et l'accès à l'eau, et l'efficacité dans l'utilisation des matières premières. La promotion d'une plus grande responsabilité en matière d'environnement, selon le Principe 8 du Pacte mondial de l'ONU, peut aussi conduire à bannir certains produits ou substances, ou à développer de nouveaux produits ou des procédés de production innovants.

Outre les questions ci-dessus concernant la prévention de la pollution, les questions à se poser pour une entreprise en matière d'utilisation durable des ressources sont notamment les suivantes :

- Comment l'entreprise procède-t-elle pour identifier la provenance de ses ressources en énergie, en eau, en matières premières et autres, l'indiquer et la référencer ?
- L'entreprise utilise-t-elle des matières recyclées et réutilise-t-elle l'eau dans une optique bénéfique d'un point de vue environnemental ?

- L'entreprise promeut-elle une consommation durable ?

Domaine d'action 3. Atténuation des changements climatiques et adaptation (6.5.5)

Selon l'ISO 26000, il convient que les entreprises identifient les sources d'émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre (GES) et définissent les limites de leur responsabilité. Il est recommandé que l'entreprise mesure, enregistre et consigne dans un rapport ses émissions importantes de GES et procède à leur réduction progressive. Il convient en l'occurrence de privilégier une démarche de prévention. Les entreprises sont encouragées à utiliser les mécanismes de la Convention-Cadre des Nations Unies sur les Changements Climatiques (CCNUCC) (Protocole de Kyoto, par exemple) pour réduire leurs émissions de gaz à effet de serre. L'ISO 26000 mentionne également la nécessité pour les entreprises de s'adapter aux changements climatiques et de prendre en considération les implications sociales et l'impact de ce phénomène sur la santé, sur la prospérité et sur les droits de l'Homme.

Quelques exemples de questions qu'une entreprise devrait se poser en matière de vulnérabilité aux changements climatiques :

- Les prévisions climatiques, au niveau mondial et local, ainsi que les risques associés, sont-ils pris en compte ?
- Les opportunités d'éviter ou de limiter le plus possible les dommages associés aux changements climatiques ont-elles été identifiées ?
- L'entreprise envisage-t-elle d'assurer une neutralité carbone en compensant ses émissions de GES ?
- Les sources d'émissions directes et indirectes de GES sont-elles identifiées et des limites ont-elles été définies ?

L'ISO 26000, Encadré 10 (Exemples d'actions entreprises pour s'adapter aux changements climatiques) propose en outre différentes mesures d'adaptation. Elle décrit des actions telles que : la prévision de l'utilisation des sols ou la conception des infrastructures, en tenant compte des implications des changements climatiques ; le développement de techniques et technologies agricoles et industrielles en garantissant la sécurité de l'approvisionnement en eau potable, l'assainissement et la nourriture ; la réhabilitation des terrains marécageux, le détournement de rivières pour préserver des zones résidentielles et la réduction de l'utilisation de surfaces non poreuses dans les zones urbaines ; la sensibilisation, par l'éducation, à l'importance de mesures préventives d'adaptation aux changements climatiques.

Domaine d'action 4. Protection de l'environnement, biodiversité et réhabilitation des habitats naturels (6.5.6)

Il convient que les entreprises valorisent économiquement les fonctions et services assurés par les écosystèmes. En cas d'impact négatif des activités de l'entreprise, il convient de prendre des mesures pour restaurer, voire améliorer l'état des terres cultivées ou des plans d'eau. L'ISO 26000 invite en particulier à valoriser et à protéger la biodiversité.

Pour suivre les recommandations de l'ISO 26000 concernant la protection de l'environnement, la biodiversité et la réhabilitation des habitats naturels, il convient que les entreprises se posent les questions suivantes :

- L'entreprise a-t-elle identifié les impacts négatifs potentiels de ses activités sur la biodiversité et sur les services assurés par les écosystèmes et a-t-elle pris des mesures pour éliminer ou réduire le plus possible ces impacts ?
- L'entreprise s'efforce-t-elle, en priorité, d'éviter la perte d'écosystèmes naturels et d'en réhabiliter ?
- Si ce n'est pas possible : L'entreprise compense-t-elle les pertes par des actions qui aboutiront à un gain net de services assurés par les écosystèmes avec le temps ?
- L'entreprise a-t-elle adopté des pratiques en matière de planification, de conception et d'exploitation permettant de réduire le plus possible les impacts éventuels de ses activités sur l'environnement ?
- L'entreprise a-t-elle adopté des pratiques durables en matière d'agriculture, de pêche et d'exploitation forestière, y compris les aspects liés à la protection des animaux, par exemple, selon les définitions des normes de référence et des programmes de certification ?
- L'entreprise évite-t-elle des approches menaçant la survie d'espèces ?

ENVIRONNEMENT : OUTILS ET RESSOURCES

ENVIRONMENTAL STEWARDSHIP STRATEGY Présente une approche intégrative permettant de traiter un certain nombre de questions environnementales clés, afin d'aider les entreprises à développer une stratégie environnementale globale selon un modèle comportant 8 étapes. (UNGC/Duke University, 2010)

FRAMEWORK FOR RESPONSIBLE BUSINESS ENGAGEMENT WITH WATER POLICY Aide les entreprises à adopter une démarche responsable en matière de politique de gestion de l'eau en définissant des principes, des stratégies et des pratiques opérationnelles. (UNGC/Pacific Institute/WWF/German Federal Ministry for Economic Cooperation and Development, 2010)

CARING FOR CLIMATE: A CALL TO BUSINESS LEADERS Souligne les opportunités d'engagement par le biais de la Caring for Climate initiative, qui aide les entreprises à s'orienter vers des solutions pratiques, à partager leurs expériences et à informer les acteurs des politiques publiques. (UNGC/UNEP/WBCSD, 2008)

CONNECTING THE DOTS – HOW CLIMATE CHANGE TRANSFORMS MARKET RISKS AND OPPORTUNITIES Décrit les interactions entre les changements climatiques et d'autres domaines d'action essentiels de l'agenda mondial et identifie les exigences qui en découlent pour les gouvernements et les agences internationales afin de faire progresser la cohérence des politiques. (UNGC, 2009)

CHAMPIONS OF THE LAW-CARBON ECONOMY – WHY CEOs ARE READY FOR A GLOBAL CLIMATE AGREEMENT Regroupe les réflexions de 40 présidents et chefs d'entreprise du monde entier concernant la nécessité d'agir face au problème des changements climatiques. (UNGC/Dalberg, 2009)

CARING FOR CLIMATE SERIES – BEST PRACTICES AND POLICY FRAMEWORKS: THE 2009 SURVEY OF CARING FOR CLIMATE SIGNATORIES Recueille les bonnes pratiques des signataires du programme d'action Caring for climate et les évalue en termes d'efficacité. (GlobeScan, 2009)

CARING FOR CLIMATE SERIES – EMISSIONS REDUCTION AND LOW CARBON INTENSITY: ARE WE MAKING PROGRESS? Analyse les déclarations des signataires du programme d'action Caring for climate en matière d'émissions de carbone et fait des suggestions concernant l'avenir du processus Carbon disclosure. (Yale University School of Forestry & Environmental Studies/Centre for Business and the Environment at Yale, 2009)

CARING FOR CLIMATE SERIES – CHANGE IS COMING: A FRAMEWORK FOR CLIMATE CHANGE – A DEFINING ISSUE OF THE 21ST CENTURY Analyse les implications des changements climatiques sur les performances à long terme des entreprises, les réponses de ces dernières aux pressions émergentes en matière d'environnement et les conclusions qui en découlent en matière d'investissements. (Goldman Sachs, 2009)

CARING FOR CLIMATE SERIES – INVESTOR LEADERSHIP ON CLIMATE CHANGE: AN ANALYSIS OF THE INVESTMENT COMMUNITY'S ROLE AND SNAPSHOT OF RECENT INVESTOR ACTIVITY Étudie la prise de conscience des investisseurs en matière de changements climatiques et son incidence sur leur comportement. (UNPRI, 2009)

CARING FOR CLIMATE SERIES – BUILDING A GREEN RECOVERY Explore l'impact de la crise financière mondiale sur les initiatives « vertes » du point de vue des entreprises. (HSBC, 2009)

THE CEO WATER MANDATE Aide les entreprises à adopter une approche globale de la gestion de l'eau, dans six domaines-clés : exploitation, gestion de la chaîne d'approvisionnement et du bassin hydrographique, action collective, politique publique, engagement de la communauté et transparence. (UNGC/Ministry for Foreign Affairs Sweden, 2007)

CLIMATE CHANGE AND THE GLOBAL WATER CRISIS – WHAT BUSINESSES NEED TO KNOW AND DO Explore les liens qui existent entre les changements climatiques et l'eau, tant du point de vue des scientifiques que des entreprises, et souligne l'importance d'adopter une démarche intégrée pour aborder des problèmes environnementaux étroitement imbriqués. (UNGC/Pacific Institute, 2009)

WATER DISCLOSURE 2.0 Fournit une analyse des pratiques actuelles et émergentes en matière d'élaboration de rapports pour 110 entreprises appartenant à 11 secteurs gros consommateurs d'eau, et fournit aux entreprises des recommandations concernant les pratiques de divulgation de leur consommation d'eau. (UNGC/Pacific Institute 2009)

D. Lutte contre la corruption

PACTE MONDIAL DE L'ONU, PRINCIPE 10

PRINCIPE 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

ISO 26000, LOYAUTÉ DES PRATIQUES (6.6), DOMAINES D'ACTION 1, 2, 4

1. Lutte contre la corruption
2. Engagement politique responsable
4. Promotion de la responsabilité sociale dans la chaîne de valeur

La corruption est considérée comme un obstacle majeur au développement durable et touche surtout les populations les plus démunies. Son impact sur le secteur privé est également considérable ; elle entrave la croissance économique, fausse le jeu de la concurrence et présente des risques importants sur le plan juridique et pour la réputation des parties prenantes. Le développement de règles de gouvernance d'entreprise au niveau mondial incite également les entreprises à mettre l'accent sur les mesures de lutte contre la corruption, afin de protéger la réputation et les intérêts des parties prenantes.

Le Pacte mondial de l'ONU considère la lutte contre la corruption comme un problème sociétal et économique essentiel, et l'ISO 26000 l'aborde dans le contexte de la « loyauté des pratiques » et considère qu'elle est intrinsèquement liée à plusieurs domaines d'action. Selon l'ISO 26000, la loyauté des pratiques concerne la conduite éthique des transactions entre une organisation et d'autres. Elle englobe les relations entre les entreprises et des organismes publics ainsi qu'entre des entreprises et leurs partenaires, fournisseurs, sous-traitants, concurrents et les associations dont elles sont membres.

Domaine d'action 1. Lutte contre la corruption (6.6.3)

Selon l'ISO 26000, la corruption est « un abus du pouvoir confié en vue d'en retirer un avantage personnel » (6.6.3.1). La corruption peut être active ou passive (offre ou acceptation d'un pot-de-vin) et peut prendre de nombreuses formes, comme la corruption impliquant des agents publics nationaux ou étrangers ou des personnes du secteur privé, les conflits d'intérêts, la fraude, le blanchiment d'argent sale et le trafic d'influence.

L'ISO 26000 mentionne également les liens entre la corruption et d'autres questions centrales : « La corruption peut aboutir à la violation des droits de l'Homme, à l'érosion des processus politiques, à l'appauvrissement des sociétés et à la détérioration de l'environnement ». Elle peut aussi fausser le jeu de la concurrence, la répartition des richesses et la croissance économique. (6.6.3.1)

Pour prévenir toute forme de corruption, il convient qu'une entreprise se pose des questions-clés, notamment :

- Une politique et des pratiques ont-elles été mises en œuvre pour lutter contre la corruption et l'extorsion ?
- La Direction de l'entreprise a-t-elle un comportement exemplaire en matière de lutte contre la corruption ?
- Ses employés et ses représentants sont-ils soutenus dans leurs efforts pour éradiquer toute forme de corruption et sont-ils incités à progresser ?
- L'entreprise forme-t-elle ses employés et représentants et les sensibilise-t-elle en matière de corruption et sur la façon de lutter contre elle ?
- La rémunération des employés et agents est-elle appropriée et uniquement destinée à des prestations de service légitimes ?
- L'entreprise a-t-elle établi un système efficace de lutte contre la corruption ?
- Les employés, partenaires, représentants et fournisseurs sont-ils encouragés à rendre compte des violations de la politique de l'organisation en adoptant des mécanismes permettant de rendre

- compte sans crainte de mesures de rétorsion ?
- L'attention des autorités responsables de l'application des lois est-elle attirée sur les violations du droit pénal ?
- L'entreprise agit-elle pour s'opposer à la corruption en influençant les autres pour qu'ils adoptent des pratiques similaires de lutte contre la corruption ?

Domaine d'action 2. Engagement politique responsable (6.6.4)

Comme pour d'autres formes de soutien (en espèces ou en nature) de groupes de pression politiques ou sociaux, la transparence est essentielle pour éviter les allégations de concurrence déloyale ou de trafic d'influence.

Pour assurer un engagement politique responsable, il convient qu'une entreprise évalue sa position en se posant notamment les questions suivantes :

- L'entreprise est-elle transparente en ce qui concerne sa politique et ses activités liées au lobbying, aux contributions politiques et à l'engagement politique ?
- L'entreprise évite-t-elle toutes contributions politiques visant à contrôler les décideurs en faveur d'une cause spécifique ?

Domaine d'action 4. Promotion de la responsabilité sociétale dans la chaîne de valeur (6.6.6)

Ce domaine d'action reflète la nécessité d'une norme-guide comme l'ISO 26000 et des principes du Pacte mondial de l'ONU. Les points mentionnés correspondent aux attentes fondamentales de tous les signataires du Pacte mondial de l'ONU en matière de principes de responsabilité d'entreprise dans le cadre de leur activité et sur toute la chaîne de valeur. Même si la hiérarchie des domaines d'action diffère de celle du Pacte mondial de l'ONU, ce domaine d'action de l'ISO 26000 confirme l'importance pour les entreprises d'agir conformément à ces principes et aux domaines d'action correspondants.

Les domaines d'action mentionnés constituent un résumé des attentes des entreprises :

- L'entreprise a-t-elle intégré des critères éthiques, sociétaux, environnementaux et relatifs à la santé, la sécurité et l'égalité entre hommes et femmes dans ses politiques d'achat, de distribution et de passation de contrats ?
- L'entreprise encourage-t-elle d'autres organisations à adopter une politique similaire sans tomber ainsi dans un comportement anticompetitif ?
- L'entreprise exerce-t-elle de manière pertinente son devoir de vigilance et procède-t-elle à une surveillance des organisations avec lesquelles elle est en relation ? Cela permet-il d'empêcher que ne soient compromis les engagements de l'entreprise vis-à-vis de la responsabilité sociétale ?
- L'entreprise participe-t-elle activement à la sensibilisation des organisations avec lesquelles elle est en relations en ce qui concerne la responsabilité sociétale ?
- L'entreprise promeut-elle la mise en œuvre de pratiques de responsabilité sociétale dans sa chaîne de valeur/d'approvisionnement ?

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION : OUTILS ET RESSOURCES

FIGHTING CORRUPTION IN THE SUPPLY CHAIN: A GUIDE FOR CUSTOMERS AND SUPPLIERS

Souligne les scénarios courants de corruption de la chaîne d'approvisionnement et fournit un cadre et des outils pour y remédier. (UNGC, 2010)

COLLECTIVE ACTION – BUILDING A COALITION AGAINST CORRUPTION

Propose des options pour combattre la corruption dans les marchés, sur la base d'exemples du type « comment faire pour », avec une boîte à outils permettant à l'utilisateur d'adapter les cadres d'action collective à ses conditions spécifiques. (UNGC/ICC/Transparency International/ WEF-PACI/WBI/CIPE/Global Advice Network/Grant Thornton/Siemens, 2010)

E-LEARNING TOOL: FIGHTING AGAINST CORRUPTION

Offre une plateforme d'apprentissage en ligne à laquelle les entreprises peuvent accéder facilement pour obtenir des conseils pratiques sur la manière de combattre la corruption sous toutes ses formes, à travers six scénarios interactifs. (UNGC/UNODC, 2010)

REPORTING GUIDANCE ON THE 10TH PRINCIPLE AGAINST CORRUPTION

Ces recommandations, élaborées dans le cadre du Pacte mondial, fournissent aux entreprises un moyen pratique de rendre compte, de manière efficace et globale, des politiques et actions en matière de lutte contre la corruption. (UNGC/Transparency International, 2009)

RESIST – RESISTING EXTORTION AND SOLICITATION IN INTERNATIONAL TRANSACTIONS

Fournit aux professionnels des conseils pratiques – à l'aide de sept scénarios liés au processus achats – pour répondre de manière efficace et éthique aux demandes abusives. (UNGC/ICC/Transparency International/ WEF PACI, 2009)

FIGHTING CORRUPTION THROUGH COLLECTIVE ACTION – A GUIDE FOR BUSINESS

Propose des options pour combattre la corruption dans les marchés, sur la base d'exemples du type « comment faire pour », concernant plusieurs régions et secteurs, avec une boîte à outils permettant à l'utilisateur d'adapter les cadres d'action collective à ses conditions et besoins spécifiques. (World Bank Institute/UNGC and other partners, 2008)

CLEAN BUSINESS IS GOOD BUSINESS – THE BUSINESS CASE AGAINST CORRUPTION

Brochure expliquant pourquoi les entreprises et les professionnels devraient s'engager activement dans la lutte contre la corruption. (UNGC/ICC/Transparency International/WEF PACI, 2008)

BUSINESS AGAINST CORRUPTION – CASE STORIES AND EXAMPLES

Exemples : Comment saisir les opportunités en appliquant le principe de lutte contre la corruption du Pacte mondial. (UNGC, 2006)

BUSINESS AGAINST CORRUPTION – A FRAMEWORK FOR ACTION

Ressources et outils conçus pour aider les entreprises à mettre en œuvre le Principe 10 « Lutte contre la corruption ». (UNC/IBLF/Transparency International, 2005)

Pour trouver une liste complète des outils et ressources concernant la lutte contre la corruption, consulter la rubrique « Anticorruption » du site Internet du Pacte mondial : www.unglobalcompact.org/issues/transparency_anticorruption

Annexe 1. Principes du Pacte mondial de l'ONU et questions centrales de l'ISO 26000

Principe du Pacte mondial de l'ONU	Paragraphe de l'ISO 26000	Question centrale / Domaine d'action de l'ISO 26000
Principe 1	6.3	Droits de l'Homme
	6.3.3	Devoir de vigilance
	6.3.4	Situations présentant un risque pour les droits de l'Homme
	6.3.5	Prévention de la complicité
	6.3.6	Remédier aux atteintes aux droits de l'Homme
	6.3.7	Discrimination et groupes vulnérables
	6.3.8	Droits civils et politiques
	6.3.9	Droits économiques, sociaux et culturels
	6.3.10	Principes fondamentaux et droits au travail
	Box 6	La Charte internationale des droits de l'Homme et les principaux instruments des droits de l'Homme
Box 7	Travail des enfants	
Principe 2	6.3	Droits de l'Homme
	6.3.3	Devoir de vigilance
	6.3.4	Situations présentant un risque pour les droits de l'Homme
	6.3.5	Prévention de la complicité
Principe 3	6.3	Droits de l'Homme
	6.3.8	Droits civils et politiques
	6.3.10	Principes fondamentaux et droits au travail
	6.4	Relations et conditions de travail
	6.4.3	Emploi et relations employeur/employé
	6.4.4	Conditions de travail et protection sociale
	6.4.5	Dialogue social
	6.6	Loyauté des pratiques
	6.6.4	Engagement politique responsable
Principe 4	6.3	Droits de l'Homme
	6.3.4	Situations présentant un risque pour les droits de l'Homme
	6.3.10	Principes fondamentaux et droits au travail
	6.4	Relations et conditions de travail
	6.4.4	Conditions de travail et protection sociale
Principe 5	6.3	Droits de l'Homme
	Box 7	Travail des enfants
	6.3.3	Devoir de vigilance
	6.3.4	Situations présentant un risque pour les droits de l'Homme
	6.3.7	Discrimination et groupes vulnérables
	6.3.10	Principes fondamentaux et droits au travail

Principe 6	6.3	Droits de l'Homme
	6.3.7	Discrimination et groupes vulnérables
	6.3.10	Principes fondamentaux et droits au travail
	6.4	Relations et conditions de travail
	6.4.3	Emploi et relations employeur/employé
	6.4.4	Conditions de travail et protection sociale
	6.4.5	Dialogue social
6.4.7	Développement du capital humain	

Principe 7	6.5	L'environnement
	6.5.4	Utilisation durable des ressources
	6.5.5	Atténuation des changements climatiques et adaptation
	6.6	Loyauté des pratiques
	6.6.6	Promotion de la responsabilité sociétale dans la chaîne de valeur

Principe 8	6.5	L'environnement
	6.5.3	Prévention de la pollution
	6.5.4	Utilisation durable des ressources
	6.5.5	Atténuation des changements climatiques et adaptation
	6.5.6	Protection de l'environnement, biodiversité et réhabilitation des habitats naturels

Principe 9	6.5	L'environnement
	6.5.4	Utilisation durable des ressources
	6.5.5	Atténuation des changements climatiques et adaptation
	6.6	Loyauté des pratiques
	6.6.4	Engagement politique responsable

Principe 10	6.6	Loyauté des pratiques
	6.6.3	Lutte contre la corruption
	6.6.4	Engagement politique responsable
	6.6.6	Promotion de la responsabilité sociétale dans la chaîne de valeur

Annexe 2. Questions centrales de l'ISO 26000 et principes du Pacte mondial de l'ONU

Question centrale / Domaine d'action de l'ISO 26000	Paragraphe de l'ISO 26000	Principe du Pacte mondial de l'ONU
Droits de l'Homme	6.3	Principes 1, 2
Devoir de vigilance	6.3.3	Principes 1, 2, 5
Situations présentant un risque pour les droits de l'Homme	6.3.4	Principes 1, 2, 4, 5
Prévention de la complicité	6.3.5	Principes 1, 2
Remédier aux atteintes aux droits de l'Homme	6.3.6	Principe 1
Discrimination et groupes vulnérables	6.3.7	Principes 1, 5, 6
Droits civils et politiques	6.3.8	Principes 1, 3
Droits économiques, sociaux et culturels	6.3.9	Principe 1
Principes fondamentaux et droits au travail	6.3.10	Principes 1, 3-6
Relations et conditions de travail	6.4	Principes 3-6
Emploi et relations employeur/employé	6.4.3	Principes 3-6
Conditions de travail et protection sociale	6.4.4	Principes 3, 4, 6
Dialogue social	6.4.5	Principes 3, 6
Santé et sécurité au travail	6.4.6	---
Développement du capital humain	6.4.7	Principe 6
L'environnement	6.5	Principes 7-9
Prévention de la pollution	6.5.3	Principe 8
Utilisation durable des ressources	6.5.4	Principes 7-9
Atténuation des changements climatiques et adaptation	6.5.5	Principes 7-9
Protection de l'environnement, biodiversité et réhabilitation des habitats naturels	6.5.6	Principe 8
Loyauté des pratiques	6.6	Principe 10
Lutte contre la corruption	6.6.3	Principe 10
Engagement politique responsable	6.6.4	Principe 10
Promotion de la responsabilité sociétale dans la chaîne de valeur	6.6.6	Principe 10

Les dix Principes du Pacte mondial des Nations Unies

DROITS DE L'HOMME

- Principe 1 Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme ; et
- Principe 2 à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme

CONDITIONS DE TRAVAIL

- Principe 3 Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;
- Principe 4 à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire ;
- Principe 5 à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants ; et
- Principe 6 à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

ENVIRONNEMENT

- Principe 7 Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement ;
- Principe 8 à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; et
- Principe 9 à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

- Principe 10 Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

