

THE BUSINESS AND HUMAN RIGHTS REPORTING AND ASSURANCE FRAMEWORKS INITIATIVE (RAFI)

Consultation à Addis-Abeba, Éthiopie, le 16 septembre 2014

Le 16 septembre 2014, Shift a animé une consultation d'une demi-journée dans le cadre du Forum régional africain 2014 sur les entreprises et les droits de l'homme, organisé par le Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme à Addis-Abeba. La consultation a réuni 75 participants issus principalement de la société civile et venus de toute l'Afrique, notamment d'Afrique du Sud, du Malawi, de la République démocratique du Congo, du Cameroun, du Maroc, de Guinée et d'Éthiopie. Quelques représentants d'entreprises, d'organismes gouvernementaux et d'institutions nationales des droits de l'homme y ont également participé.

La consultation s'est déroulée en deux parties : la première s'est axée sur les reporting sur les droits de l'homme dans le contexte africain, et la seconde sur le partage d'opinions concernant le cadre de référence pour le reporting sur les droits de l'homme développé par le biais de la Reporting and Assurance Frameworks Initiative (« RAFI » - Cadre de référence en matière de reporting et de validation). L'objectif était de connaître le point de vue des parties prenantes locales et régionales concernant la manière dont le cadre de référence RAFI pouvait être développé de manière à être utile et pertinent dans le contexte africain.

La consultation a été animée par Anna Triponel de Shift au nom de l'équipe du projet RAFI, comprenant Shift, Mazars et le Human Rights Resource Centre de l'ASEAN. Les participants ont partagé leurs opinions sur la base de leur expérience et de leur savoir-faire, et ne s'exprimaient pas au nom de leur organisation respective. De ce fait, et comme pour tout rapport de consultation RAFI, le présent rapport n'attribue pas de commentaires aux individus ou organisations, à l'exception des panélistes.¹

Partie I : Les rapports sur les droits de l'homme dans le contexte africain

Les panélistes ont posé les bases du dialogue concernant le reporting sur les droits de l'homme dans le contexte africain avant que la séance ne se transforme en discussion plénière.

Lors de l'ouverture de la séance, **Anna Triponel de Shift** a décrit l'augmentation rapide de la demande d'informations concernant les performances des entreprises dans le domaine des droits de l'homme. Des recherches menées durant le mandat de John Ruggie au poste de Représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies pour les entreprises et les droits de l'homme se sont axées sur la manière dont les lois sur les

¹ Tous les rapports des consultations RAFI sont disponibles sur le portail du projet à l'adresse <http://business-humanrights.org/en/business-and-human-rights-reporting-and-assurance-frameworks->

sociétés évoluaient pour intégrer les droits de l'homme. Avec le soutien bénévole de 20 cabinets d'avocats, ces recherches ont permis d'évaluer 39 juridictions, notamment en Afrique, et ont montré une hausse de demande pour du reporting sur la durabilité.² Shift a mis à jour ces recherches l'an dernier et a identifié une nouvelle hausse de la demande de rapports d'entreprise spécifiquement axés sur les droits de l'homme, provenant d'un large éventail de parties prenantes telles que des organisations internationales, des législateurs nationaux, des régulateurs, des places boursières et des investisseurs.³ Nombre de ces initiatives citent les Principes directeurs des Nations Unies comme un cadre de référence essentiel pour la production de rapports.

Alan Fine de Russell & Associates a abordé la question des moteurs de la production de rapports sur le continent africain, sur la base de son expérience dans le domaine de la mise en œuvre des Principes directeurs chez AngloGold Ashanti et de son rôle actuel de conseiller en matière de reporting sur la durabilité auprès de plusieurs sociétés d'Afrique du Sud. Alan a mentionné une augmentation de la demande d'informations concernant l'intégration par les entreprises des Principes directeurs des Nations Unies, et a indiqué que ce type d'informations pouvait également aider les entreprises à améliorer leurs performances en matière de droits de l'homme et leurs relations avec les communautés.

Il a énuméré un certain nombre d'obstacles à surmonter :

- Il est difficile pour les entreprises de produire des rapports sans disposer d'un processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme fondé sur des critères méthodiques.
- Certaines entreprises se concentrent souvent sur un aspect spécifique des droits de l'homme dans leurs rapports, plutôt que sur l'ensemble des droits de l'homme internationalement reconnus.
- L'analyse des risques de l'entreprise est souvent considérée comme une évaluation des risques pour l'entreprise, alors que l'approche prônée par les Principes directeurs de l'ONU consiste à évaluer les risques pour les droits de l'homme du point de vue des titulaires de ces droits. À l'heure actuelle, peu d'entreprises ont intégré et mettent en œuvre cette approche.

² Rapport « *Human rights and corporate law: trends and observations from a cross-national study conducted by the Special Representative* », du Représentant spécial du Secrétaire général sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises commerciales, John Ruggie, Addenda, A/HRC/17/31/ Add.2, 23 mai 2011, disponible à l'adresse <http://www.shiftproject.org/publication/human-rights-and-corporate-law-trends-and-observations-cross-national-study> (ci-après dénommé Rapport sur les droits de l'homme et le droit des sociétés).

³ Il s'agit notamment des récentes avancées législatives observées au sein de l'Union européenne, au Royaume-Uni, au Danemark et en France, et des demandes exprimées par les places boursières de Thaïlande, de Malaisie et d'Inde. Veuillez vous reporter au document de mise à jour du projet de John Ruggie sur le droit des sociétés : Initiatives en matière de rapports sur les droits de l'homme (2013), disponible en anglais sur le site Web de Shift à l'adresse <http://shiftproject.org/sites/default/files/Update%20to%20Corporate%20Law%20Project%20November%202013.pdf>.

- Les avocats des entreprises font souvent obstacle à une divulgation d'informations plus poussée en raison de leur volonté naturelle de les prémunir contre tout litige éventuel.
- Enfin, de nombreuses entreprises n'ont pas encore compris que la divulgation était de plus en plus appréciée par les organisations de la société civile, en particulier lorsque les défis sont ouvertement énoncés.

Reinford Mwangonde de Citizens for Justice Malawi a fait part à l'assemblée de ses opinions, sur la base de son expérience en tant qu'« intermédiaire honnête » entre les entreprises et les communautés du Malawi, concernant le type d'informations réclamées par les communautés. Les communautés attendent des entreprises qu'elles apportent des informations tout au long du cycle de vie d'un projet, de son lancement jusqu'à sa finalisation. Le langage utilisé par les entreprises doit être clair et simple, et dirigé aux individus qui vivent et travaillent là où l'entreprise mène ses activités. Les communautés veulent des informations concrètes et pratiques, notamment concernant les outils d'évaluation des droits de l'homme utilisés par l'entreprise, la manière dont elle intègre les Principes de l'Équateur, le type d'audits menés par l'entreprise et la manière dont elle met en œuvre le principe de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.

Les communautés veulent également savoir comment l'entreprise gère la participation des parties prenantes (qui participe, quels sont les thèmes abordés, etc.) et pourquoi des mesures spécifiques sont choisies. Elles veulent savoir comment participer à la conception d'un projet de manière continue, notamment par le biais d'une plateforme de participation mise à la disposition des travailleurs et des communautés. En bref, les communautés veulent s'assurer que les entreprises « passent de la parole aux actes ». L'absence de telles informations a des conséquences très réelles pour les entreprises, comme le démontre la une de cette semaine d'un journal du Malawi, qui décrit le blocage de l'accès au site d'exploitation d'une entreprise par des communautés. Cette situation aurait pu être évitée si cette entreprise avait fourni davantage d'informations, et de meilleure qualité, aux communautés environnantes. Les Principes directeurs des Nations Unies peuvent constituer une bonne plateforme de participation permettant de remédier aux atteintes et de bâtir une relation de confiance entre les principales parties prenantes.

La discussion plénière qui a suivi a permis de mettre en lumière un certain nombre de considérations relatives aux rapports sur les droits de l'homme dans le contexte africain.

Les représentants de la société civile ont mentionné les défis spécifiques au continent africain. Dans plusieurs pays africains, le cadre réglementaire est insuffisant et/ou les législations ne sont pas correctement appliquées. Certains pays en phase de post-conflit ont fréquemment été le théâtre de graves atteintes aux droits de l'homme. Les gouvernements ont souvent la tentation perverse d'accueillir des entreprises sans leur imposer les contraintes nécessaires en raison des revenus qu'elles peuvent apporter à

l'État. Les entreprises peuvent restreindre la capacité des gouvernements à garantir le respect des droits de l'homme par le biais de leurs activités de négociation et de lobbying. Les entreprises sont souvent conscientes de ce qu'elles devraient faire, mais profitent des lacunes de la législation pour tenter d'éluder leurs responsabilités. Plusieurs exemples montrent que les communautés ont été consultées au dernier moment et sans disposer des informations nécessaires. Les entreprises omettent souvent d'impliquer les représentants appropriés, et ciblent les plus influents ou conciliants plutôt que ceux qui possèdent de solides connaissances de la situation sur le terrain.

La société civile a clairement exprimé son insatisfaction à l'égard du type d'informations actuellement fournies aux communautés concernées par les entreprises opérant en Afrique. La société civile a indiqué que les rapports actuels tendaient à brosse un portrait idyllique de la situation sur le terrain, souvent très éloigné de la réalité. Les participants ont souligné la nécessité urgente pour les entreprises opérant en Afrique de communiquer des informations précises aux communautés. En particulier, il est important que les entreprises s'expriment clairement au sujet des droits de l'homme et de l'incidence que leurs activités commerciales peuvent avoir sur ces droits.

Il est important que les entreprises recherchent un dialogue constructif et interactif avec les communautés. Les rapports publics peuvent permettre de stimuler ce dialogue mais ne doivent pas être considérés comme une alternative aux échanges.

Dans le contexte africain, comme sur les autres continents, la production de rapports ne découle pas des exigences des législateurs ou des places boursières. Les grandes entreprises qui ont leur réputation à cœur sont plus disposées à fournir les informations nécessaires que celles qui ne sont pas soumises au contrôle public. Bien plus que les régulateurs ou les places boursières, ce sont les organisations de la société civile qui jouent un rôle essentiel pour pousser les entreprises à rendre des comptes au sujet des informations qu'elles produisent et mettre en évidence les inexactitudes. Néanmoins, cette mission peut être difficile pour les organisations de la société civile, qui sont souvent petites, relativement faibles par rapport aux entreprises, et ne disposent pas des capacités et des ressources nécessaires.

Partie II : Reporting and Assurance Frameworks Initiative (RAFI)

Anna Triponel a présenté un aperçu de l'initiative RAFI au nom de l'équipe du projet.

L'initiative RAFI est une réponse à l'augmentation de la demande pour le reporting des entreprises en matière de droits de l'homme et au risque d'interprétations très divergentes que cela implique dans la pratique. Par le biais d'un processus consultatif multipartite, l'initiative RAFI vise à développer deux cadres de référence jumeaux reposant sur les Principes directeurs des Nations Unies : un guide pour les entreprises pour les guider sur la production du reporting sur les droits de l'homme (le cadre de

référence sur le reporting), d'une part, et un guide concernant la validation de la qualité de ces rapports (le cadre de référence sur la validation), de l'autre.

Anna a fourni un aperçu de l'évolution de l'initiative RAFI jusqu'à présent, y compris les retours d'informations issus des consultations multipartites dans d'autres régions, la manière dont ces informations étaient utilisées pour développer le cadre de référence sur les rapports, et ses contenus initiaux. Les diapositives issues de la présentation ainsi que les principaux documents et le présent rapport sont disponibles sur le portail du projet.⁴

Les grandes questions à débattre étaient les suivantes :

- Dans quelle mesure les principales conclusions issues des consultations, à ce jour, sont-elles adaptées au contexte africain ?
- Les participants utilisent-ils les rapports publics produits par les entreprises et, si oui, de quelle manière ?
- Les participants préfèrent-ils recevoir des rapports émis par le siège de l'entreprise (reflétant davantage la gouvernance des droits de l'homme) ou par le site (reflétant davantage les risques spécifiques au pays dans le domaine des droits de l'homme) ?
- Comment le cadre de référence sur le reporting de l'initiative RAFI peut-il encourager les entreprises à émettre des rapports tout en les poussant à améliorer progressivement la divulgation ?
- Comment le cadre de référence de l'initiative RAFI encourage-t-il les entreprises à divulguer les incidences réelles de leurs activités et la manière dont ces incidences sont gérées, tout en reconnaissant les légitimes contraintes associées à une telle divulgation ?

Le cadre de référence sur le reporting de l'initiative RAFI et les catégories proposées ont reçu un accueil unanime. Les participants ont reconnu la nécessité d'établir un cadre de référence commun permettant d'aider les entreprises à rendre compte de leurs progrès en matière de mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU. Ils ont également insisté sur le fait que les populations réclamaient des informations pratiques concernant la manière dont les entreprises gèrent les risques pour les droits de l'homme. Elles veulent savoir comment les entreprises passent de la théorie à la pratique. Un représentant d'entreprise a indiqué que les outils pratiques utilisés par l'entreprise pour garantir une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme étaient téléchargés beaucoup plus fréquemment que les rapports sur la durabilité. Des rapports reposant sur des indicateurs concrets peuvent également apporter des informations essentielles.

Plusieurs thèmes récurrents sont apparus au cours de la consultation, qui devront être

⁴ <http://business-humanrights.org/en/business-and-human-rights-reporting-and-assurance-frameworks-initiative-rafi>.

pris en compte lors de la rédaction du cadre de référence pour la production de rapports sur les droits de l'homme.

En premier lieu, la production de rapports doit être considérée comme un outil permettant d'améliorer les relations avec les communautés plutôt que comme une alternative au dialogue. Les interactions humaines sont importantes, et les rapports ne doivent pas s'y substituer. Il est important de réfléchir aux résultats des rapports : en dernière instance, les communautés souhaitent que les entreprises les écoutent, cherchent à établir des relations avec elles et participent à la création d'organisations communautaires. Les rapports doivent être produits de manière à stimuler davantage ce dialogue et à bâtir une relation de confiance. Les accords conclus entre les entreprises et les communautés doivent faire l'objet de rapports fidèles et détaillés. Cela implique de tenir compte de l'impact de la terminologie utilisée dans les rapports sur les communautés, par exemple celle associée aux « risques », qui peut donner l'impression aux communautés que l'entreprise les considère principalement comme un obstacle à ses activités.

En deuxième lieu, bien que le cadre de référence sur le reporting de l'initiative RAFI soit axé sur la divulgation d'informations par les entreprises, les États jouent également un rôle crucial dans ce domaine en Afrique. Est-il possible de renforcer le rôle des États au sein du cadre de référence sur les rapports ? Par exemple, les entreprises peuvent-elles rendre compte de négociations avec les États menées dans le respect des droits de l'homme ? Les entreprises peuvent-elles rendre compte des mesures prises pour s'assurer qu'elles n'entravent pas les capacités d'un État à protéger les droits de l'homme ? Le premier pilier des Principes directeurs des Nations Unies, qui décrit l'obligation incombant aux États de protéger les droits de l'homme, est important et doit être reflété d'une manière ou d'une autre dans le cadre de référence sur les rapports.

En troisième lieu, bien que les rapports publics produits par les entreprises soient utiles, leur validité est limitée en l'absence de garantie concernant leur exactitude. Les rapports publics des entreprises sont actuellement utilisés de différentes manières. Une Commission nationale des droits de l'homme a par exemple indiqué qu'elle se fondait sur les informations publiées pour étudier les allégations d'atteinte aux droits de l'homme ; et les organisations de la société civile cherchent à s'appuyer sur ces rapports pour établir de meilleures relations avec les entreprises. Néanmoins, on ignore dans quelle mesure ces informations sont exactes et crédibles, sachant qu'elles sont fournies par les intéressés. L'assurance et la vérification des informations ont donc un rôle à jouer. En outre, il peut s'avérer difficile d'accéder à des informations spécifiques utiles à l'échelle du pays, la plupart des rapports d'entreprise étant émis par le siège.

En quatrième lieu, il est important que le projet RAFI s'aligne sur d'autres initiatives. Cela implique une harmonisation avec les initiatives existantes dans ce domaine et l'imbrication dans des débats d'actualité plus larges, notamment dans le domaine de la

justice fiscale et de la transparence. Le cadre de référence sur le reporting pourrait-il encourager les entreprises à fournir davantage d'informations concernant les mesures prises dans ces domaines ? Le cadre de référence sur le reporting pourrait-il établir des références croisées avec certains débats d'actualité ?

En cinquième lieu, il est important d'utiliser les données de manière à aider les entreprises à améliorer leurs performances en matière de droits de l'homme. Les rapports qui ne vont pas de pair avec une amélioration des performances ne sont d'aucune utilité. Il est également important de reconnaître les progrès accomplis pour encourager les entreprises à publier des informations concernant les défis auxquels elles sont confrontées. La société civile compte de plus en plus sur les rapports pour inciter les entreprises à publier davantage d'informations et à améliorer leurs performances. De plus en plus souvent, la société civile et les investisseurs évaluent les performances des entreprises dans le domaine des droits de l'homme sur la base des informations rendues publiques. Le cadre de référence sur le reporting peut contribuer à améliorer la qualité des informations utilisées par les organisations de la société civile et les investisseurs pour évaluer les performances des entreprises.

Enfin, un certain nombre de points supplémentaires importants devront être pris en compte lors de la rédaction du cadre de référence sur les rapports. Il s'agit par exemple de la manière de gérer les rapports produits par les sociétés mères et les filiales, des impacts cumulatifs pouvant découler de rapports produits conjointement avec d'autres entreprises, et de la manière de s'assurer que les secteurs autres que celui des ressources naturelles s'attachent également à produire des rapports publics utiles pour que d'autres parties prenantes potentiellement affectées ne soient pas laissées pour compte.

Conclusion

Les opinions et retours d'informations exprimés lors de cette consultation seront pris en compte dans le développement continu du cadre de référence relatif aux reporting sur les droits de l'homme. Ils joueront un rôle essentiel en contribuant à façonner le cadre de référence sur le reporting de l'initiative RAfi de manière à ce que les entreprises opérant sur le continent africain puissent l'utiliser au bénéfice de toutes les parties prenantes. L'initiative RAfi s'attachera également à rechercher des opportunités de dialogue avec les entreprises basées en Afrique ou menant des activités sur le continent. Une version préliminaire de ce cadre de référence sera soumise à de nouvelles consultations en 2014 et 2015 et fera l'objet d'essais pilotes en entreprise.

Plusieurs participants ont exprimé le désir d'être tenus informés de l'évolution du projet, et l'animatrice a appelé de ses vœux de nouvelles contributions tout au long du développement de l'initiative. Les participants ont insisté sur le fait que cette première consultation RAfi sur le continent africain devrait être suivie d'autres consultations pour s'assurer que les cadres de référence peuvent fonctionner dans ce contexte. La

possibilité de tester le cadre de référence sur les rapports dans une entreprise pilote opérant en Afrique a également été mentionnée.

Tous les documents relatifs à l'initiative RAFI sont disponibles sur le portail du projet : <http://www.business-humanrights.org/Documents/RAFI>. Les participants sont également encouragés à contacter l'équipe du projet RAFI à l'adresse [anna.triponel\[at\]shiftproject.org](mailto:anna.triponel@shiftproject.org).