



United Nations Global Compact

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; Principe 2 Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme. **DROIT DU TRAVAIL** Principe 3 Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective; Principe 4 Élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire; Principe 5 Abolition effective du travail des enfants; Principe 6 Élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession. **ENVIRONNEMENT** Principe 7 Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant 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 également invitées 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.

APRÈS LA SIGNATURE

Guide de l'Engagement vis-à-vis du Pacte mondial des Nations Unies

Le Pacte mondial des Nations Unies

Lancé en 2000, le Pacte mondial des Nations Unies réunit les entreprises, les organes des Nations Unies, le monde du travail, la société civile et les États autour de dix principes universels dans les domaines des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. Par l'action collective, le Pacte mondial vise à intégrer ces dix principes à l'univers des entreprises, dans le monde entier, et à favoriser des comportements qui aillent dans le sens des grands objectifs des Nations Unies. Avec plus de 4000 entreprises participantes, représentant plus de 120 pays, le Pacte mondial constitue l'initiative la plus importante de citoyenneté volontaire des entreprises.

Notes relatives à la Propriété intellectuelle

Copyright (Droit d'auteur)

Le présent document est protégé en tant que propriété des Nations Unies. Sa reproduction et sa diffusion aux fins d'information et/ou d'utilisation en vue de la participation au Pacte mondial sont autorisées sans obligation d'en faire la demande préalable auprès du Bureau du Pacte mondial. Toutefois, sans autorisation écrite préalable du Bureau du Pacte mondial, il est interdit de reproduire, d'archiver, de traduire ou de diffuser, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit (électronique, mécanique, photocopie, enregistrement, ou autres), et à d'autres fins, ce document ou des extraits du texte.

Marques déposées

Le Logo du Pacte mondial des Nations Unies et celui disant « Nous soutenons le Pacte mondial » sont des marques déposées par les Nations Unies. Il est interdit de les reproduire ou de les diffuser en dehors des Règles établies pour l'utilisation du Logo du Pacte mondial des Nations Unies (UN Global Compact Logo Use Policy), et disponibles sur le site Internet suivant : www.globalcompact.org/AboutTheGC/gc_logo_policy.html.

TABLE DES MATIERES

3	Votre guide de l'engagement vis-a-vis du pacte mondial des nations unies
4	Bienvenue au « pacte mondial des nations unies
6	Une initiative véritablement mondiale
7	L'engagement
8	Valeur de la participation
10	Mise en oeuvre des principes
12	Le « modèle de performance » du pacte mondial
13	Les dix principes
18	Communication des progrès accomplis par l'entreprise
20	Les trois étapes: élaboration, échange et diffusion des « communications sur les progrès accomplis »
20	Délais concernant la communication, et statut des participants
22	Optimisation de l'engagement
23	Les partenariats
24	Les réseaux locaux
26	Défense et connaissance du pacte mondial
26	Dialogue autour des politiques du pacte et apprentissage
26	L'action collective
26	L'engagement subsidiaire
28	Gestion de votre participation
30	En conclusion
32	Annexe: lectures complémentaires

NE NÉGLIGEZ PAS L'ANNEXE

Le présent Guide est une introduction générale à l'Engagement vis-à-vis du Pacte mondial, au cours des premières années suivant l'adhésion d'une entreprise à ce pacte. L'Annexe propose une liste de publications et de guides donnant des informations complémentaires sur le mode de fonctionnement des entreprises vis-à-vis du Pacte et sur l'application de ses dix grands principes. Toutes ces données peuvent être gratuitement téléchargées à partir du site Internet du Pacte mondial des Nations Unies (www.unglobalcompact.org/NewsAndEvents/publications.html).

Pour une information encore plus complète sur le Pacte mondial, et les modes d'engagement, prière de se référer à notre site Internet : www.unglobalcompact.org.



**VOTRE GUIDE DE L'ENGAGEMENT VIS-A-VIS
DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES**

C'est avec un immense plaisir que nous vous souhaitons la bienvenue en tant que nouvel adhérent au **Pacte mondial des Nations Unies**. Vous vous associez ainsi à la plus grande initiative mondiale de citoyenneté volontaire des entreprises, qui réunit déjà plusieurs milliers d'entreprises des cinq continents, et plusieurs centaines d'autres acteurs.

Ce guide a été conçu pour vous aider dans votre parcours d'adhérent et en vue d'optimiser les avantages de cette participation au Pacte mondial. Le présent document vous guidera effectivement au sujet des principaux aspects de cette participation, et vous permettra d'adopter une approche stratégique de la réussite entrepreneuriale et de la réalisation de vos objectifs. Notre but est d'améliorer ce guide en permanence, afin de répondre précisément aux besoins de nos nouveaux adhérents. Par conséquent, nous apprécierons tout particulièrement vos commentaires et réactions sur ce guide.

Le présent guide comporte cinq parties:

- i) Déclarations de bienvenue
- ii) Guide de mise en œuvre des Principes
- iii) Guide de la « Communication sur les progrès accomplis par l'entreprise concernée »
- iv) Aperçu des possibilités d'engagement
- v) Catalogue des instruments et publications utiles

Le Pacte mondial est une initiative visant les dirigeants d'entreprise; mais il est tout aussi important, pour ces derniers, de s'engager globalement, c'est-à-dire à tous les niveaux de leur entreprise et de leur stratégie, à tous les niveaux d'activité et de culture de l'entreprise en question. L'expérience nous a montré que ce modèle permettait aux entreprises de bénéficier d'atouts majeurs en termes de gestion des risques émergents et d'exploitation du potentiel de la mondialisation.

Nous espérons très sincèrement que ce guide vous sera utile.

Cordialement,
Georg Kell
Directeur exécutif
Pacte mondial des Nations Unies

Message de bienvenue de dirigeants d'entreprises

Bienvenue au Pacte mondial des Nations Unies. Par votre engagement, vous adhérez à un réseau sans cesse croissant d'entreprises et autres acteurs mondiaux qui souhaitent un marché mondial plus intégrant et plus stable.

Il n'est pas facile de devenir une entreprise plus « citoyenne »; bon nombre d'entreprises jugent les premières étapes de ce processus assez ardues, voire, parfois, écrasantes. D'autres, au contraire, constatent que bon nombre de leurs activités sont déjà conformes aux Principes du Pacte mondial. Mais, quel que soit votre point de départ, vous comprendrez très rapidement que le respect de valeurs universelles, dans votre fonctionnement quotidien, est non seulement une excellente règle de gestion et de réduction des risques très nombreux auxquels fait face toute entreprise, mais aussi un instrument majeur de qualité et de réussite — dans la mesure où le Pacte vous fait découvrir un potentiel inédit et adhérer avec confiance à de nouveaux marchés. De nombreux participants au Pacte mondial — multinationales comme petites entreprises — ont pris conscience des atouts très concrets que cela leur apportait. Le vieil adage selon lequel « on peut bien faire en faisant le bien » devient ainsi, aujourd'hui, l'un des moteurs les plus puissants en faveur de pratiques commerciales responsables.

Le Pacte mondial peut vous aider de manières très diverses dans votre parcours. Le présent Guide vous permettra de mieux comprendre les apports liés à votre participation, mais vous familiarisera aussi avec différents modes d'engagement, pour une exploitation optimale des atouts offerts par le Pacte mondial, au service de votre entreprise.

J'espère que cette publication sera utile à votre action.

Cordialement,
 Mark Moody Stuart
Président de l'« Anglo-American plc »
Président de la Fondation pour le Pacte mondial
Membre du Conseil d'administration du Pacte mondial

En tant que membre du Conseil d'administration du Pacte mondial, et en tant que représentant d'une entreprise participante, je voudrais vous féliciter très sincèrement d'avoir adhéré à la plus grande initiative mondiale de citoyenneté volontaire des entreprises.

Le Pacte mondial a de nombreux atouts à vous offrir. Vous pourrez constater qu'en prenant l'engagement de pratiques commerciales responsables par l'application des dix principes du Pacte, vous apporterez une plus-value durable à votre entreprise. Et cela vous permettra également de créer un climat propice à votre expansion.

Vous faites désormais partie d'un réseau mondial hyper-dynamique et pragmatique, qui permet une multiplicité d'engagements actifs — depuis un dialogue constructif sur des thèmes majeurs jusqu'à des partenariats pour la promotion du développement durable et la prospérité, en passant par tout un ensemble de manifestations d'apprentissage.

Ce potentiel est présent non seulement au niveau mondial, mais aussi au sein d'une cinquantaine de réseaux locaux, très actifs sur le terrain.

Le présent Guide sera un précieux outil d'orientation dans les toutes premières phases du processus, en vue d'intégrer le Pacte mondial et ses principes à votre stratégie entrepreneuriale, et à vos activités et votre culture d'entreprise. Je vous adresse tous mes vœux de réussite dans ce parcours vers le changement. Soyez assurés que votre entreprise et tous les acteurs concernés par votre activité tireront parti de l'adhésion au Pacte mondial.

Cordialement,
 Futhi Mtoba
Présidente du Conseil d'administration de « Deloitte Southern Africa »
Membre du Conseil d'administration du Pacte mondial





UNE INITIATIVE VÉRITABLEMENT MONDIALE

Le Pacte mondial des Nations Unies est la plus grande initiative mondiale de citoyenneté volontaire des entreprises. Les entreprises y adhèrent parce qu'elles ont la conviction que l'ancrage de leurs pratiques dans de grands principes universels contribue à l'instauration d'un marché mondial plus stable et plus intégrant, et à la prospérité de nos sociétés.

Avec plus de 4000 participants, représentant plus de 120 pays, et 1300 participants extérieurs au monde des entreprises (à la date du mois d'avril 2008), le Pacte mondial apparaît aujourd'hui comme une initiative véritablement planétaire, et très présente aussi bien au Nord qu'au Sud. Cette initiative bénéficie également du soutien des États membres des Nations Unies, comme en témoignent diverses résolutions de l'Assemblée générale, qui reconnaissent et encouragent l'action du Pacte mondial.

L'une des caractéristiques exceptionnelles du Pacte mondial est d'engager non seulement l'entreprise dans son ensemble, mais aussi, plus particulièrement, sa direction. L'engagement personnel d'un dirigeant d'entreprise est un signal majeur pour tous les employés et autres acteurs concernés: cela signifie, en effet, que l'engagement citoyen de l'entreprise en question fait partie des priorités stratégiques et opérationnelles. Un tel engagement, qui va du sommet à la base, influera ainsi considérablement sur la qualité du processus d'application du Pacte mondial.

Le Pacte mondial EST ...

- une initiative volontaire visant à promouvoir le développement durable et la responsabilité citoyenne de l'entreprise.
- un ensemble de valeurs liées à des principes universellement reconnus
- un réseau d'entreprises et autres acteurs
- un forum d'apprentissage et d'échange d'expériences

Le Pacte mondial N'EST PAS ...

- juridiquement contraignant
- une forme de contrôle des entreprises ou une obligation de respecter les principes du Pacte
- un système de gestion classique, ou un code de bonne conduite
- une instance de régulation
- un réseau de relations publiques

L'Engagement

S'engager vis-à-vis du Pacte mondial, c'est adhérer de manière globale et transparente aux dix principes universels du Pacte.

Toute entreprise ayant pris cet engagement doit procéder aux démarches suivantes:

1. transformer le mode d'opération de l'entreprise afin d'intégrer le Pacte mondial et ses principes à la stratégie de gestion, à la culture et aux activités quotidiennes de l'entreprise ;
2. intégrer à son rapport annuel ou à tout autre rapport public du même type (par exemple les rapports relatifs au développement durable) une « Communication sur les progrès accomplis par l'entreprise », qui indiquera les avancées de l'entreprise en matière d'application des dix principes du Pacte ;
3. défendre publiquement le Pacte mondial et ses principes, par des outils de communication tels que communiqués de presse, allocutions, etc.

En outre, l'engagement vis-à-vis du Pacte offre tout un ensemble d'opportunités supplémentaires, qui permettront d'optimiser encore les atouts de l'adhésion au Pacte mondial. Le présent guide vous en fournit quelques exemples.

Valeur de la participation

Étant donné que les intérêts commerciaux, les questions sociétales et les objectifs de développement sont de plus en plus interconnectés, la responsabilité des entreprises et les partenariats intersectoriels sont des éléments plus importants que jamais. Pour des marchés mondiaux plus intégrants et plus stables, l'engagement concret des entreprises va être majeur. Aujourd'hui, les pratiques responsables des entreprises contribuent, certes, au bien-être des acteurs concernés, mais sont aussi, de plus en plus, une valeur ajoutée à long terme pour l'entreprise même. D'un point de vue entrepreneurial, il est sain d'investir dans l'instauration d'un environnement satisfaisant, propice à l'activité industrielle et commerciale, à la réduction des risques et à l'exploitation d'un nouveau potentiel au service des pays en développement et des marchés émergents.

L'engagement dans le Pacte mondial et la mise en œuvre de ses principes peut aider les entreprises à :

- améliorer l'intégration organisationnelle des questions environnementales, sociales et de gouvernance.
- utiliser le potentiel d'expansion de l'entreprise et faire face aux risques éventuels.
- améliorer l'efficacité des opérations.

- s'informer des expériences et bonnes pratiques d'entreprises similaires.
- acquérir un savoir-faire pratique.
- attirer de nouveaux employés, motiver et pérenniser le personnel.
- accroître la confiance dans l'entreprise et renouveler son autorisation d'activité.
- améliorer la réputation de l'entreprise et l'image de ses marques.
- participer à un dialogue dynamique et constructif avec la société civile et d'autres acteurs intéressés.
- renforcer les relations avec les acteurs concernés, à la fois sur le plan mondial et au niveau local.
- instaurer de meilleures relations avec les Nations Unies.
- jouer un rôle de premier plan dans les domaines majeurs.
- opérer en réseau avec d'autres organisations.
- répondre aux attentes financières du marché, et améliorer l'accès au capital.







MISE EN OEUVRE DES PRINCIPES

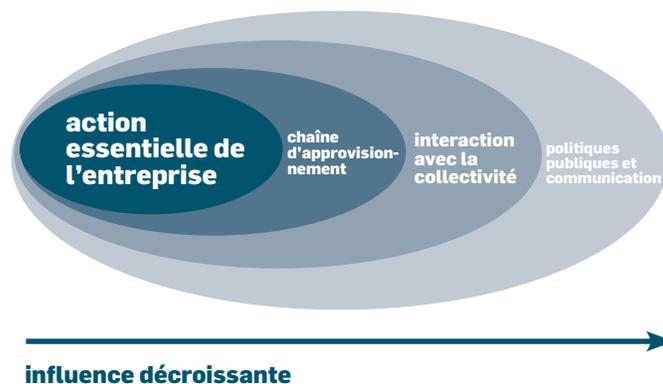
Les entreprises ayant adhéré au Pacte mondial s'engagent à appliquer les dix Principes du Pacte et à les intégrer à leurs stratégies et activités. Cependant, les entreprises – qu'elles soient importantes ou de petite taille – hésitent parfois quant à l'approche à adopter. S'il n'y a pas de méthode ou de modèle « correct », il faut bien comprendre que l'application des dix principes en question est un processus d'amélioration permanente et à long terme des performances.

Étant donné que différents modèles et approches de gestion sont possibles dans ce processus, notons quelques éléments majeurs de réussite en matière d'application des Principes du Pacte mondial :

- considérer les Principes non pas comme un complément, mais comme une partie intégrante des stratégies et activités de l'entreprise;
- des engagements clairs de la part de la Direction de l'entreprise;
- communication de l'engagement de l'entreprise dans ce domaine, en direction de tous les niveaux d'organisation, afin d'assurer un large soutien aux principes du Pacte mondial;
- créer, dans l'entreprise, un environnement favorable aux idées nouvelles et à l'innovation;
- définir des objectifs mesurables, et un système transparent de communication des progrès accomplis ;
- la volonté et la capacité d'apprendre, de s'adapter et de partager les bonnes pratiques ;
- le choix résolu du pragmatisme;
- collaborer avec des entreprises affiliées et des fournisseurs, afin de développer la responsabilité entrepreneuriale tout au long de la chaîne de création ;
- enfin, un esprit d'ouverture, avec un engagement vis-à-vis des acteurs-partenaires et un dialogue avec ces derniers.

Qu'est-ce que la « sphère d'influence »?

Les entreprises sont invitées à adopter, promouvoir et mettre en œuvre les dix principes du Pacte mondial « dans leur sphère d'influence ». Peut-être serait-il plus approprié de parler de « sphères d'influence », au pluriel, et d'imaginer un ensemble de cercles concentriques – l'influence en question diminuant de plus en plus, à mesure que l'on s'éloigne du centre. Le plus petit cercle, ou cœur du système, correspond à l'action essentielle de l'entreprise, sur le lieu de travail et sur les marchés. C'est à ce niveau que l'entreprise peut le mieux maîtriser les performances dites d' « ESG » - c'est-à-dire environnementales, sociales et de gouvernance. Le cercle suivant est celui de la chaîne d'approvisionnement. A ce niveau, le contrôle est déjà moindre; mais, dans certains cas, il peut être encore relativement important. Le troisième cercle représente l'interaction de l'entreprise et de la collectivité, les investissements sociaux et les activités humanitaires. Enfin, dans ce système global de « sphères d'influence », le dernier cercle est celui de l'engagement de l'entreprise dans un dialogue public sur les politiques à mener et sur la défense et illustration des activités de l'entreprise.



Le « Modèle de Performance » du Pacte mondial

L'une des manières d'aborder la question de l'application du Pacte est de s'inspirer du « Modèle de performance » proposé par le Pacte mondial, et qui permet à une entreprise d'aller de la vision globale des dirigeants vers des bases très concrètes – à savoir la mesure et la communication des résultats obtenus. Ce modèle de performance se compose de dix éléments liés aux pratiques de l'entreprise (cf. le graphique ci-après). Il s'agit d'un processus d'amélioration constante – mené par l'entreprise, au niveau de chaque composante du

modèle. En termes simples et concrets, l'application des principes du Pacte mondial consiste tout d'abord dans un engagement, puis dans l'élaboration de politiques et de stratégies, dans l'action à proprement parler, et, enfin, dans la communication sur les progrès accomplis. L'important n'est pas tant la performance de l'entreprise au moment de l'adhésion au Pacte, mais plutôt l'engagement de l'entité en question de se transformer et de s'améliorer en permanence.

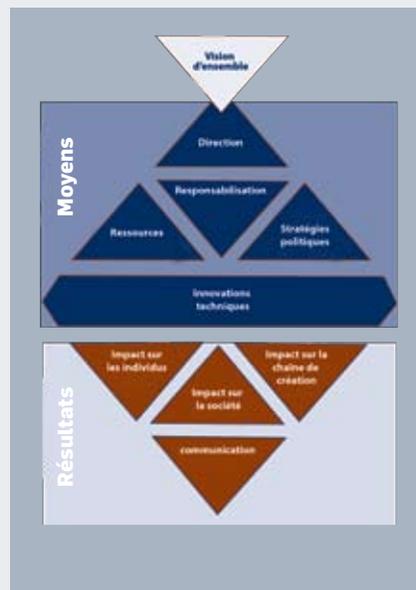
Niveau directorial – Il est capital que la Direction de l'entreprise prenne l'engagement d'améliorer ses performances sur les plans social et environnemental, et c'est cet engagement qui conduit effectivement à un changement durable.

It – Il faut responsabiliser le personnel, pour permettre à celui-ci de contribuer à la réalisation des objectifs de l'entreprise ; en d'autres termes, il s'agit d'harmoniser les valeurs individuelles et les objectifs de l'organisation.

Ressources – Il s'agit de gérer les moyens permettant la réalisation des politiques et stratégies de l'entreprise, et de doter les salariés des ressources nécessaires à la fois à la réalisation de leurs objectifs personnels et à la concrétisation des principes du Pacte mondial au niveau global de l'entreprise – sans qu'il y ait opposition entre ces deux niveaux.

Impact sur la société – La collaboration avec les collectivités locales facilitera le bon fonctionnement de l'entreprise et sa légitimité sociale.

Vision d'ensemble – Il s'agit d'intégrer à la vision d'ensemble de l'entreprise l'engagement de respecter le principe de responsabilité citoyenne au niveau de l'organisation.



Communication – Il s'agit de mettre en place un système de mesure fiable, et de communication des performances économiques, sociales et environnementales de l'entreprise.

Politiques et Stratégies –

Il s'agit d'examiner les politiques et stratégies de l'entreprise, et de les aligner sur les principes du Pacte mondial (ou de concevoir de nouvelles politiques, conformes aux Principes du Pacte).

Processus et innovation –

Il s'agit de faire face aux problèmes éventuellement générés par la mise en œuvre des principes du Pacte, d'y trouver des solutions novatrices et de transformer l'ensemble en potentiel entrepreneurial.

Impact sur la chaîne de création

– Il s'agit de la gestion des relations avec les partenaires commerciaux (fournisseurs, distributeurs et clients, notamment), et d'influer sur l'action de ces derniers (notamment par des accords contractuels, un examen des performances, des contrôles et des audits).

Impact sur les individus –

Dans ce domaine, toutes les études indiquent que de bonnes performances sociales et environnementales ont des effets positifs non seulement sur la qualité du recrutement et le maintien de personnes compétentes au sein de l'entreprise, mais aussi sur la productivité même.

Engagement des acteurs concernés – La réussite de l'application des principes du Pacte et du modèle de performance dépend en grande partie de l'engagement des acteurs intéressés. Cet aspect concerne tout particulièrement la vision d'ensemble, la direction, les politiques et stratégies, l'impact sur la société et la communication.

LES DIX PRINCIPES

Les quelques pages qui suivent visent à préciser certains concepts clés des dix Principes du Pacte mondial et à indiquer aux entreprises quelques procédés concrets à utiliser au début du processus d'application des principes en question. On trouvera de plus amples informations à ce sujet sur le site Internet du Pacte mondial : www.unglobalcompact.org/Issues/index.html.

DROITS DE L'HOMME (Principes 1-2)

Par « droits de l'homme », on entend habituellement tous les droits dont doit bénéficier tout être humain (notamment le droit à l'éducation et la liberté d'expression). A ce concept de « droits de l'homme » est clairement liée l'idée selon laquelle l'être humain doit jouir de ses droits sans distinction de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, de convictions politiques ou autres, d'origine nationale ou sociale, de propriété, de naissance ou autre statut.

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

Le respect des droits de l'homme ne relève pas seulement des gouvernements et des États. Les droits de l'homme sont tout aussi importants au niveau des individus qu'à celui des organisations qu'ils créent. Dans le cadre de leur engagement vis-à-vis du Pacte mondial, les entreprises ont l'obligation de faire respecter les droits de l'homme à la fois sur le lieu de travail et, plus largement, dans leur sphère d'influence. La progression constante de cet impératif moral est liée au fait de reconnaître qu'un bon bilan sur le plan du respect des droits de l'homme favorise en principe l'amélioration des performances commerciales.

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

Il y a, en la matière, plusieurs formes de complicité. La complicité directe est celle d'une entreprise qui contribue clairement à des violations des droits de l'homme en dehors de leur propre enceinte. La complicité bénéfique est celle d'une entreprise qui bénéficie directement des violations des droits de l'homme commises par d'autres. Enfin, il y a complicité silencieuse si, tout en ne contribuant pas directement à des violations des droits de l'homme, en n'encourageant pas celles-ci, et tout en ne bénéficiant pas de violations commises par d'autres, l'entreprise en question reste muette face à des cas flagrants de violation des droits de l'homme.

Guide plus global en matière de respect des droits de l'homme:

Instrument d'apprentissage des droits de l'homme, pour les entreprises

Il s'agit d'un outil disponible sur Internet et visant à aider les cadres supérieurs et les experts en responsabilité des entreprises participant au Pacte mondial des Nations Unies (UNGCO/OCHCR/UNSC, 2007). <http://www.unssc.org/web/hrb/Default2.asp>.

Le Cadre des droits de l'homme

Il s'agit d'une affiche, traduite en six langues, et donnant une idée claire, publique et aux références facilement identifiables aux entreprises soucieuses d'adopter une politique des droits de l'homme (UNGCO/IBLF/BLIHR, 2007). On trouvera de plus amples informations à ce sujet dans la partie « instrument au service des droits de l'homme (« Human rights tool section ») du site Internet du Pacte mondial : www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/Tools_and_Guidance_Materials.html

Voici quelques-unes des méthodes préconisées:

- Défendre clairement la politique de « droits de l'homme » (en posant clairement la question: « Pour quelles raisons les droits de l'homme sont-ils un élément important dans l'entreprise »?)
- Élaborer et encourager une approche transparente et soucieuse des droits de l'homme dans votre entreprise.
- Utiliser les ressources et guides disponibles en matière de droits de l'homme.
- Déterminer l'action déjà menée dans votre entreprise pour le respect des droits de l'homme — par exemple dans les domaines de la santé et de la sécurité, des relations professionnelles et des ressources humaines.
- Mettre en place des procédures d'identification et de gestion des risques et des atouts en matière de droits de l'homme, ainsi que des techniques permettant de déterminer l'impact d'une politique des droits de l'homme.
- Instaurer des systèmes de gestion de la mise en œuvre et du contrôle de la politique des droits de l'homme, et de communication à ce sujet dans l'ensemble de l'entreprise.
- S'informer des initiatives prises par d'autres entreprises du même secteur, dans le domaine des droits de l'homme, et envisager une action collective avec vos homologues, dans tous les cas appropriés.
- Prévoir des mécanismes de protection des salariés préoccupés par d'éventuels problèmes de respect des droits de l'homme dans l'entreprise ou dans des entreprises partenaires.

TRAVAIL (Principes 3-6)

Les principes du Pacte mondial liés au travail sont fondés sur la Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

PRINCIPE 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective. La liberté d'association est le droit, pour les employeurs comme pour les travailleurs, de créer librement et volontairement des associations de leur choix, et d'y adhérer. Ce principe implique également le droit des associations en question d'avoir des activités en toute liberté et sans aucune ingérence.

Par « négociation collective », il faut entendre le processus ou l'action menant à l'instauration de conventions collectives. La négociation collective est un processus volontaire, qui permet de définir les conditions de travail et de réglementer les relations entre employeurs, salariés et les organisations qui les représentent.

Quelques-unes des méthodes préconisées:

- Veiller à ce que les politiques et procédures de l'entreprise ne soient pas discriminatoires à l'égard des personnes en raison de leur opinion sur les syndicats ou de leur action syndicale.
- Fournir les informations nécessaires à un processus de négociation valable.
- Dans les pays n'ayant pas officialisé le respect des droits de l'homme (y compris le droit au travail) ou ne disposant pas d'un cadre juridique et institutionnel approprié pour définir les relations de travail et les processus de négociation collective, veiller à préserver le caractère privé des syndicats et de leurs dirigeants.

PRINCIPE 4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire. Le travail forcé est l'une des formes principales de violation des droits de l'homme. En l'occurrence, les victimes ne perçoivent qu'une très faible rémunération, voire aucune rémunération, et travaillent pendant de longues heures dans de très mauvaises conditions de santé et de sécurité. Le travail forcé ou obligatoire est un travail ou un service (rémunéré ou non) exigé d'un individu par la force, et notamment par la menace de sanctions, et pour lequel le travailleur en question ne s'est pas proposé volontairement. Le droit exige que tout travail soit confié à une personne sur la base de la liberté, et que l'employé soit libre de quitter le poste en question. Si, en principe, les entreprises fonctionnant légalement n'ont pas recours à des pratiques de travail forcé, elles peuvent cependant y recourir indirectement, par l'intermédiaire de sous-traitants.

Quelques-unes des méthodes préconisées:

- Adoption claire d'une politique consistant à ne jamais avoir recours au travail forcé, à ne pas s'en rendre complice et à ne pas en bénéficier.
- Veiller à ce que tous les responsables de l'entreprise aient une idée claire de ce qu'est le travail forcé.
- En cas de recours à des intermédiaires pour le recrutement, s'assurer que ces derniers ne fournissent jamais de travailleurs forcés.
- Rédiger les contrats de travail dans des termes facilement compréhensibles pour les travailleurs – et en indiquant notamment les différentes possibilités et procédures de démission en toute liberté.

PRINCIPE 5 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants. Le « travail des enfants » est un travail qui porte atteinte au développement physique, social, mental, psychologique et spirituel de l'enfant dans la mesure où il intervient à un âge trop précoce. Ce travail prive l'enfant de son enfance, précisément, et constitue une atteinte à sa dignité. L'enfant concerné est également privé de toute éducation, et peut-être séparé de sa famille. Tout enfant n'allant pas au terme de l'enseignement fondamental risque de rester analphabète, de ne jamais acquérir de compétences qui lui permettraient d'exercer un emploi et de contribuer au développement d'une société économique moderne. On peut dire par conséquent que le travail des enfants engendre des travailleurs sous-qualifiés ou non qualifiés et est préjudiciable à l'amélioration de la population active, sur le plan professionnel.

La Convention de l'OIT sur l'âge minimum d'admission à l'emploi et au travail demande qu'il soit fixé un âge minimum pour travailler : en règle générale, cela a été fixé à 15 ans, et correspond à la fin de la scolarité obligatoire. Cette convention prévoit toutefois des possibilités d'adaptation (concernant notamment les pays en développement) : il s'agit par exemple d'emplois exercés dans le cadre d'une formation, ou encore de petits travaux n'affectant pas la qualité de la scolarité.

Quelques-unes des méthodes préconisées:

- Avoir conscience que, dans certains pays, régions, secteurs, activités économiques, il y a de plus grands risques de voir s'instaurer le travail des enfants.
- Respecter les dispositions législatives et réglementations nationales concernant l'âge minimum pour travailler.
- Concevoir et mettre en oeuvre des mécanismes permettant de dépister le travail des enfants.
- Soutenir, à l'intention des enfants qui travaillent, des programmes collectifs d'éducation, de formation professionnelle et de conseil, et contribuer à la conception de tels programmes.
- Au niveau des collectivités, encourager, à l'intention



d'enfants ayant été soustraits à des travaux dangereux, des programmes complémentaires de santé et de nutrition, contribuer au lancement de tels programmes, et fournir des soins médicaux.

PRINCIPE 6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession. La discrimination dans le domaine de l'emploi consiste à traiter telle ou telle personne différemment ou moins favorablement pour des raisons non liées à ses mérites ou aux exigences de l'emploi en question (notamment des motifs liés à la race, à l'âge, au sexe, ou à un éventuel handicap). Ce type de discrimination peut exister également dans tout un ensemble de domaines liés au monde du travail – notamment l'accès à l'emploi, l'accès à certains métiers, ou encore la formation et l'orientation professionnelle.

Quelques-unes des méthodes préconisées:

- Mettre en œuvre des politiques et procédures faisant des qualifications, des compétences et de l'expérience la base même du recrutement de personnel, du placement, de la formation et de l'avancement du personnel.
- Créer des programmes qui facilitent l'accès à une formation qualifiante.
- Former les personnes en vue d'une prise de conscience des problèmes liés aux handicaps, et adapter raisonnablement, et de manière concrète, les lieux de travail.

ENVIRONNEMENT (Principes 7-9)

PRINCIPE 7: Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant l'environnement. L'approche ou le « principe » de précaution sont définis comme suit: « En cas de risque de dégâts graves ou irréversibles, le manque de preuves scientifiques sûres ne doit pas servir d'alibi pour différer la prise de mesures rentables qui permettraient de prévenir la dégradation de l'environnement ». Ce principe de précaution doit s'accompagner systématiquement d'une évaluation des risques (identification et définition des aléas éventuels, appréciation de l'exposition aux risques, et définition des risques à proprement parler), d'une gestion des risques et d'une communication dans ce domaine. Dans les cas où l'on peut raisonnablement redouter des dommages, et considérer qu'il faille appliquer le principe de précaution, les décideurs doivent envisager le degré d'incertitude défini lié aux évaluations scientifiques.

PRINCIPE 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement. Les entreprises ont l'obligation de veiller à ce que leurs activités ne portent pas atteinte à l'environnement de leurs voisins. Nos sociétés attendent également des entreprises qu'elles pratiquent l'art du bon voisinage. Toute entreprise doit sa légitimité au fait qu'elle répond aux besoins de la société ; or, de plus en plus, nos sociétés souhaitent clairement des



Programme destiné aux dirigeants d'entreprise

Le changement climatique va transformer radicalement nos sociétés, et notamment le contexte dans lequel les entreprises privées opèrent et leur capacité à prospérer. « Caring for Climate » (« Le souci du climat ») est un programme volontaire et complémentaire du Pacte mondial des Nations Unies, permettant aux participants de manifester leur volonté de mener le combat dans ce domaine. Il s'agit d'un cadre général destiné aux dirigeants d'entreprise, et leur permettant de proposer des solutions concrètes, d'informer au sujet des politiques publiques à mener, et d'influer sur les comportements en général. Les organisations et entreprises adhérant à ce programme sont prêtes à fixer des objectifs, à concevoir des stratégies et à développer les stratégies et pratiques existantes, ainsi qu'à révéler publiquement leurs émissions de produits nocifs.

Mandat des dirigeants d'entreprise dans le domaine de l'eau

Ce « mandat » invite à l'action les entreprises soucieuses d'assurer, dans le cadre de leurs activités et des chaînes d'approvisionnement, le caractère durable de l'utilisation de l'eau ; c'est, à cet égard, un cadre stratégique. Cette mission concernant l'eau est volontaire et constitue un objectif pour l'avenir. Toutefois, c'est d'ores et déjà une invitation à l'action. Ce programme recouvre six secteurs clés, et doit en principe aider les entreprises à aborder de manière plus globale la question de la gestion de l'eau. Pour de plus amples informations, prière de consulter le site Internet : www.unglobalcompact.org/Issues/Environment/index.html

pratiques favorisant un environnement durable.

PRINCIPE 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement. Les technologies respectueuses de l'environnement protègent celui-ci, sont moins polluantes, utilisent les ressources de manière plus durable, recyclent davantage leurs produits et déchets, et traitent les déchets non dégradables de manière plus satisfaisante que les anciennes technologies qu'elles ont remplacées. Cela englobe un ensemble de processus de production plus « propres », des technologies qui permettent de prévenir la pollution, ainsi que des technologies se situant au bout de la chaîne, et de contrôle. Il peut s'agir également d'un système intégral, qui recouvre aussi bien les savoir-faire, les techniques, les biens, services et équipements que les procédures d'organisation et de gestion.

Quelques-unes des méthodes préconisées:

- Informer les consommateurs et les acteurs concernés des risques environnementaux que peuvent entraîner les produits et services de l'entreprise.
- Agir aux côtés de l'ensemble de l'industrie concernée dans le sens de l'échange des connaissances et du traitement des problèmes — et notamment au sujet des processus de production et des produits autour desquels subsiste un doute et une sensibilité assez importants.
- Mettre en place des programmes de production et de consommations durables, avec des objectifs de résultat clairs, qui permettent à l'entreprise de dépasser, à long terme, le simple respect des normes.
- Instaurer, pour l'entreprise, une politique de recours à des technologies respectueuses de l'environnement.
- Modifier les techniques de fabrication et de production et/ou les matériels utilisés dans ce domaine, et modifier également les produits et procédures dans le sens d'une réutilisation des matériels sur le lieu de production.
- Mesurer, suivre, et communiquer les progrès accomplis en ce qui concerne l'intégration des principes de durabilité aux pratiques de l'entreprise.
- Échanger et diffuser les informations sur les avantages liés à l'utilisation de technologies « propres ».
- Procéder à des évaluations de la durée de vie lors de la conception de nouvelles technologies et de nouveaux produits.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION (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. La corruption — que l'on définit comme l'abus du pouvoir que l'on vous a confié à des fins d'enrichissement personnel

— peut prendre différentes formes, depuis des manifestations d'influence mineures jusqu'à la corruption institutionnalisée.

La corruption met en danger la réputation d'une entreprise, et accroît les risques juridiques, financiers et autres*.

L'OCDE définit l'« extorsion » de la manière suivante : le recours à des pots-de-vin consiste à demander le versement d'une commission occulte ou à conduire un tiers à corrompre quelqu'un. Cela devient de l'extorsion lorsque l'intégrité personnelle ou la vie des acteurs concernés sont menacées ».

Quant à la « corruption », elle est définie comme suit par l'organisation « Transparency International » : « Offre ou acceptation d'un cadeau, d'un prêt, d'honoraires, de récompenses et autres avantages, dans le but de conduire telle ou telle personne à une pratique malhonnête ou illicite, ou encore à une rupture du contrat moral, dans l'entreprise concernée »*.

Quelques-unes des méthodes préconisées :

- Instaurer et appliquer concrètement des politiques et programmes de « tolérance zéro », et adopter un code de déontologie pour l'entreprise.
- Former les salariés en vue de doter l'entreprise d'une « culture éthique » et d'intégrer celle-ci aux systèmes de gestion.
- Adopter des procédures de rapport interne.
- Rendre l'ensemble des transactions de l'entreprise fiables et transparentes.
- Coopérer avec les autorités chargées d'enquêter sur les cas de corruption et de poursuivre les auteurs en justice.
- Agir de manière collective avec ses homologues, dans le secteur de production concerné, afin de créer des règles normatives pour tous.

Vérifier, auprès de votre Service des Ressources humaines et autres Départements concernés, si les éléments suivants existent dans l'entreprise :

- Un programme de formation des salariés, pour permettre l'identification de tout cas de corruption et notamment de commissions occultes.
- Un code de bonne conduite et de déontologie, exigeant notamment des employés qu'ils s'en informent et s'y conforment régulièrement.
- Une « ligne téléphonique d'urgence » en vue de signaler tout cas de violation suspectée (ainsi que les chiffres qui y sont liés).
- Une procédure d'investigation des violations éventuelles, et d'information sur les résultats de ces enquêtes.

* D'après l'organisation « Transparency International »



**COMMUNICATION DES PROGRES
ACCOMPLIS PAR L'ENTREPRISE**

Le Pacte mondial attend des entreprises une action conforme aux engagements qu'elles ont pris et une communication annuelle sur les efforts qu'elles déploient pour veiller au caractère responsable de cette action. Cette « Communication sur les progrès accomplis » vise tous les acteurs concernés (à savoir les consommateurs, les salariés de l'entreprise, les organisations qui les représentent, la société civile, les investisseurs, les médias et l'État), et les informe des progrès accomplis par l'entreprise en ce qui concerne la mise en œuvre des dix principes du Pacte, et, le cas échéant, la contribution aux objectifs des Nations Unies dans le cadre de partenariats.

Cette politique de communication est fondée sur les concepts de responsabilité publique, de transparence et d'amélioration permanente. Elle a plusieurs objectifs majeurs – notamment :

- veiller à la crédibilité de l'entreprise en ce qui concerne ses engagements vis-à-vis du Pacte mondial;
- créer un catalogue de données concernant les pratiques responsables de l'entreprise, et susceptibles d'être consultées et analysées par toute entreprise et tout acteur concernés;
- protéger l'intégrité de l'initiative que représente le Pacte mondial.

Valeur de cette politique de communication

Les rapports concernant les pratiques durables de l'entreprise en général, et, plus particulièrement, sa politique de communication sur les progrès accomplis dans ce sens sont utiles à la fois par leur existence même (utilité interne) et par leur diffusion publique (utilité externe).

UTILITÉ INTERNE : LA « POLITIQUE DE COMMUNICATION SUR LES PROGRÈS ACCOMPLIS... »

- incite l'entreprise à définir précisément sa vision et sa stratégie en matière de durabilité;
- encourage l'intégration de la dimension « entreprise citoyenne » aux activités fondamentales de l'entreprise ;
- contribue à améliorer la gouvernance de l'entreprise et l'engagement de ses dirigeants, et encourage la participation des cadres supérieurs à l'élaboration, à l'examen et à l'approbation finale du rapport de communication en question ;
- contribue à l'identification des risques et du potentiel de l'entreprise ;
- encourage l'échange d'informations en interne, et les relations entre différents services de l'entreprise (par exemple le Département des Ressources humaines, et ceux de la communication, de l'environnement, de la santé et de la sécurité, des opérations, des relations collectives, etc.);
- encourage l'évaluation des progrès en interne, et contribue à une amélioration constante des performances.

UTILITÉ EXTERNE: LA « POLITIQUE DE COMMUNICATION SUR LES PROGRÈS ACCOMPLIS... »

- illustre la participation active de l'entreprise au Pacte mondial, et toute action connexe, visant également à intégrer les principes du Pacte aux stratégies et opérations de l'entreprise;
- améliore la réputation de l'entreprise et rehausse la valeur des marques créées par celle-ci, grâce à une plus grande transparence et à l'instauration d'un climat de confiance ;
- renforce les relations entre tous les acteurs concernés, sur la base d'une vision globale de la durabilité, des stratégies et plans d'application de l'entreprise ;
- encourage le partage des informations et l'apprentissage, par l'information sur tout un ensemble d'activités de l'entreprise, dans divers secteurs et régions;
- fournit aux décideurs extérieurs — depuis les analystes financiers et les investisseurs jusqu'aux contrôleurs et aux consommateurs - une information de plus en plus demandée au sujet des performances environnementales, sociales et de gouvernance de l'entreprise.

Les trois étapes: élaboration, échange et diffusion des « Communications sur les progrès accomplis »

ÉTAPE 1 : ÉLABORATION D'UNE COMMUNICATION ANNUELLE DANS CE DOMAINE

En ce qui concerne ce type de communication, il n'y a pas de « format standard » ; mais cette communication doit comporter les trois éléments suivants :

- a. Une déclaration attestant de la fidélité au Pacte mondial, et soulignant notamment les avantages de cet engagement, pour l'entreprise — déclaration signée par le Directeur exécutif, le PDG ou toute personne de rang équivalent.
- b. Une description des actions concrètes (engagements, systèmes, activités) de l'entreprise au cours de l'année écoulée, en ce qui concerne la mise en œuvre des principes du Pacte mondial et la contribution à des objectifs de développement plus larges.
- c. La mesure des résultats sur la base — si possible — des indicateurs ou paramètres conçus dans le cadre des Lignes directrices pour les rapports sur les pratiques durables, dues à l'Initiative de Rapport mondial (en anglais : « the Global Reporting Initiative's (GRI) Sustainability Reporting Guidelines »).

ÉTAPE 2: PARTAGE DE CETTE POLITIQUE DE COMMUNICATION AVEC TOUS LES ACTEURS CONCERNÉS, DANS L'ENTREPRISE

La « Communication sur les progrès accomplis par l'entreprise » n'est pas destinée au Bureau du Pacte mondial ou au Réseau local de ce dernier. Il s'agit plutôt d'une communication que l'entreprise adresse à tous ses acteurs — au sujet de l'application des dix principes du Pacte. Dans la mesure du possible, ce type de communication devrait être intégré à la politique globale de communication de l'entreprise avec ses acteurs — notamment au Rapport annuel sur la responsabilité sociétale de l'entreprise (en anglais, « CSR Report ») ou au Rapport sur les pratiques durables. On ne rédigera de rapport autonome sur les progrès accomplis vis-à-vis du Pacte mondial que si l'entreprise ne dispose d'aucun autre support pour rendre compte de sa « responsabilité citoyenne ».

Cependant, le mode de diffusion de la communication en question importe tout autant que son support. A cet égard, les entreprises devraient recourir aux méthodes traditionnelles de communication en direction des acteurs concernés — et notamment les supports d'information sur les pratiques durables (sites Internet, correspondance ou courriels directs, avertissements destinés au personnel). Cependant, même si cela est

nécessaire, le fait de publier cette communication sur le site Internet du Pacte mondial est jugé insuffisant pour partager véritablement les informations en question avec tous les acteurs concernés, dans l'entreprise.

ÉTAPE 3: PUBLICATION DE LA COMMUNICATION SUR LE SITE INTERNET DU « PACTE MONDIAL »

Les entreprises doivent en principe procéder à une version électronique de leur « Communication sur les progrès accomplis... », en publiant ce texte sur le site Internet du « Pacte mondial » (avec, si possible, un lien vers le système Intranet de l'entreprise). En outre, l'entreprise doit indiquer aux acteurs concernés le mode d'accès à cette communication. Cela doit se faire, en principe, dans les plus brefs délais après la publication de la communication en question.

On trouvera des instructions précises au sujet de l'élaboration, de l'échange et de la diffusion de la Communication, ainsi que des exemples utiles, dans le « Guide pratique révisé de la Communication sur les progrès vis-à-vis du Pacte mondial » (revised « Practical Guide to the United Nations Global Compact Communication on Progress »), sur le site Internet du Pacte.

Délais concernant la Communication, et Statut des participants

Les entreprises participantes doivent envoyer leur première Communication sur le Pacte mondial dans les deux ans qui suivent la date de leur adhésion au Pacte. Après ce premier rapport, l'entreprise doit envoyer une nouvelle communication chaque année.

En cas de non-respect, par l'entreprise, du premier délai ou, par la suite, de l'envoi des rapports annuels, il est porté, sur le site Internet du Pacte mondial, la mention « non communicante ». Une entreprise qui ne respecte pas deux délais consécutifs est inscrite sur la liste des « inactifs » - toujours sur le site Internet du Pacte -, et, de ce fait, n'est plus considérée comme participante.

Les entreprises « inactives » n'ont plus le droit d'utiliser le logo du Pacte mondial ou de participer aux événements du Pacte. Au terme d'un an de statut inactif, le nom de l'entreprise est totalement supprimé sur le site Internet.

Pour retrouver un statut d'actif, les entreprises « non communicantes » ou « inactives » doivent envoyer sur le site Internet du Pacte mondial une nouvelle Communication sur leurs progrès en matière d'application du Pacte. Toute entreprise effacée de la base de données du Pacte mondial au terme d'un an de statut « inactif » doit adresser une lettre au Secrétaire général des Nations Unies afin de confirmer de nouveau leur adhésion à cette initiative, et envoyer une Communication actualisée pour participer de nouveau Pacte mondial.





OPTIMISATION DE L'ENGAGEMENT

La première « traduction » concrète de l'engagement de l'entreprise vis-à-vis du Pacte mondial est l'intégration des dix principes à la stratégie et aux opérations de l'entreprise en question. Cependant, le Pacte mondial offre aux entreprises de nombreuses autres possibilités de participer et d'optimiser les avantages et la valeur de cette participation. Les entreprises peuvent renforcer leur engagement dans six grandes directions :

- | | |
|---|--|
| 1. LES PARTENARIATS | 4. LE DIALOGUE SUR LES POLITIQUES ET L'APPRENTISSAGE |
| 2. LES RÉSEAUX LOCAUX | 5. L'ACTION COLLECTIVE |
| 3. LA DÉFENSE DU PACTE ET LA SENSIBILISATION À CET INSTRUMENT | 6. L'ENGAGEMENT SUBSIDIAIRE |

De toute évidence, les entreprises participant au Pacte mondial ne sont pas toutes au même niveau d'avancement en ce qui concerne leur « parcours citoyen ». Par conséquent, les grandes entreprises et les entreprises de petite taille ne vont pas s'engager d'emblée au même niveau, et vont appliquer les principes du Pacte mondial à des rythmes différents. A cet égard, il n'est pas forcément surprenant de voir parfois les PME (petites et moyennes entreprises) mener ce combat, alors que les grandes entreprises, elles, se situent à l'arrière-garde ! Il n'y a pas, en fait de schéma-type ou de norme en ce qui concerne l'intensité de l'engagement citoyen ; la seule exigence, en l'occurrence, est que les entreprises participantes s'engagent et communiquent de manière authentique.

1. LES PARTENARIATS

Outre l'intégration des dix principes du Pacte mondial, celui-ci encourage les entreprises et les acteurs avec lesquels elles opèrent à former des partenariats en vue de la réalisation d'objectifs de développement plus larges — tels que les Objectifs du Millénaire pour le développement (www.un.org/millenniumgoals). Une fois réunis ces deux éléments — les principes du Pacte mondial et les partenariats -, on est en présence du modèle global d'entreprise citoyenne préconisé par le Pacte mondial.

Fondamentalement, la notion de « partenariat » est simple et évidente: il s'agit d'identifier un espace commun aux secteurs public et privé, et de réunir les ressources, compétences et expertises de ces deux secteurs — en vue d'améliorer les résultats. Ces partenariats se mettent en place dans les nombreux domaines où acteurs privés et institutions publiques peuvent coopérer dans un sens « gagnant-gagnant » - notamment la réduction de la pauvreté, et le développement de la santé, de l'éducation et des collectivités.

Ces partenariats intersectoriels vont permettre de relever des défis qu'une organisation ou un secteur auraient du mal à aborder à eux seuls; les partenariats vont donc permettre une plus grande efficacité, grâce à une association innovante des ressources et compétences. Grâce à cette collaboration, les acteurs concernés sont à même de renforcer leurs initiatives dans le sens de la réalisation de leurs objectifs réciproques, en agissant directement sur les ressources, les points forts et les capacités complémentaires des uns et des autres, en les associant, et en tirant parti de l'ensemble de ces moyens.

ON PEUT DISTINGUER TROIS GRANDS TYPES DE PARTENARIATS:

- **LE DIALOGUE PROMOTIONNEL ET « IDÉOLOGIQUE »** – Les entreprises se joignent aux autres acteurs concernés, dans une sorte de « compétition » d'avant-garde, afin d'assurer la défense des enjeux en question, et de résoudre les différents problèmes qui se posent.
- **LES INVESTISSEMENTS SOCIAUX ET LA PHILANTHROPIE** – Les entreprises apportent un soutien financier, fournissent des bénévoles et/ou une expertise, ou encore font des contributions « en nature » (y compris des dons de produits).
- **L'ACTION FONDAMENTALE** – La coopération des différents partenaires vise à la création d'emplois, à encourager l'esprit d'entreprise, à soutenir la croissance économique, à générer des recettes fiscales, à appliquer les normes sociales, environnementales ou éthiques et à fournir des biens et services appropriés, à des prix abordables.



Une ressource utile: l'Instrument d'évaluation des partenariats

L'« Instrument d'évaluation des partenariats » est un instrument très simple et interactif, permettant aux entreprises et autres acteurs concernés de mettre en place des partenariats plus efficaces, plus durables et pouvant avoir un impact plus important. Cet instrument guide l'utilisateur à travers un ensemble de questions, visant à évaluer la puissance du partenariat d'après six critères, liés aux concepts de durabilité et de développement. Pour obtenir un exemplaire du « Partnership Assessment Tool » (l'Instrument d'évaluation des partenariats), on est prié d'écrire à l'adresse e-mail suivante : globalcompact@un.org

En tant que « tremplin » exceptionnel pour la collaboration des entreprises et des Nations Unies, le Pacte mondial a été à l'origine de plusieurs centaines de projets de partenariat, dans le monde entier. Les entreprises s'adressent au Bureau du Pacte mondial pour faciliter les partenariats relatifs au développement — du fait de la souplesse du Pacte sur le plan opérationnel et de son orientation essentiellement pragmatique. Pour de plus amples informations sur l'adhésion à des partenariats, prière de consulter la section « Partenariats » du site Internet du Pacte mondial.

2. LES RÉSEAUX LOCAUX

Les « Réseaux locaux » du Pacte mondial restent l'instrument majeur de renforcement de l'impact de ce projet: en effet, ces réseaux apportent une aide sur le terrain et permettent de renforcer les capacités locales, en fonction des différents besoins culturels ici et là.

En fait, le Pacte mondial est véritablement mondial parce qu'il est partout chez lui! A l'heure actuelle, on trouve des réseaux locaux dans quelque 70 pays. Ne serait-ce que ces deux dernières années, on a vu l'émergence de réseaux de ce type en Côte d'Ivoire, au Sénégal, en Croatie, en Serbie, aux Pays-Bas, en République dominicaine, en Russie, en Corée du Sud et dans les États du Golfe.

La fonction première des Réseaux locaux est de promouvoir les principes du Pacte mondial et d'en faciliter l'application par les différents participants — qu'il s'agisse d'entreprises locales ou de filiales de sociétés étrangères. Pour ce faire, les réseaux ont tout un ensemble d'activités — notamment l'identification des priorités locales en matière de responsabilité des entreprises, le lancement de campagnes sur divers sujets prioritaires, l'organisation d'événements visant à l'apprentissage et au dialogue, la diffusion des bonnes pratiques locales, la mobilisation d'efforts collectifs, ou encore des projets de partenariats financiers entre les entreprises et les autres acteurs concernés. Les participants au Pacte mondial souhaitent également l'aide des réseaux locaux en ce qui concerne l'élaboration de leur Communication annuelle sur les progrès accomplis.



Complément d'information sur les « Réseaux locaux »

Le Rapport de 2007 sur les Réseaux locaux tire des enseignements au sujet de la mise en place et des performances des réseaux, et propose de nombreux exemples,

très enrichissants, de solutions apportées par les réseaux pour donner un sens concret au Pacte mondial au niveau local. Nous vous encourageons à consulter le site Internet du Pacte mondial pour de plus amples informations sur certains réseaux locaux et leurs activités : www.unglobalcompact.org/NetworksAroundTheWorld/index.html.

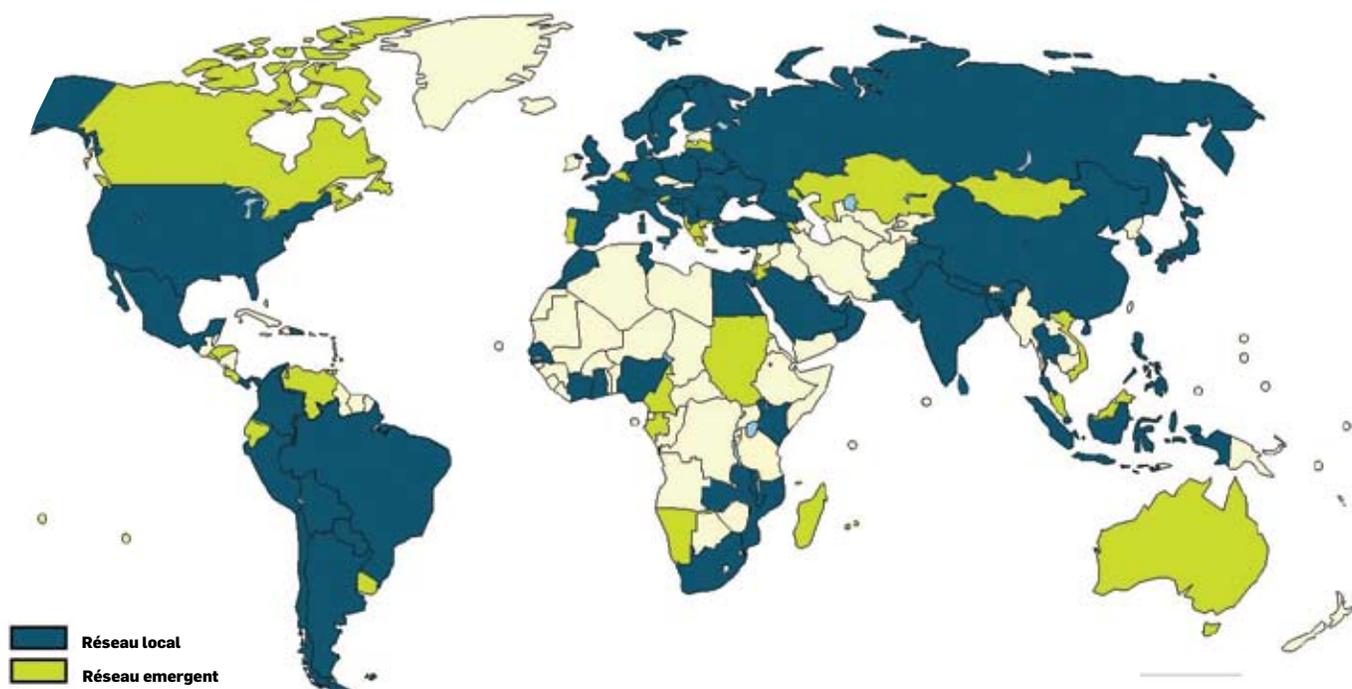
Les réseaux collaborent de plus en plus au niveau régional; ils mènent ainsi une action collective, et développent leurs capacités d'apprentissage et leur ensemble de bonnes pratiques dans des contextes culturels très précis.

Les représentants mondiaux des réseaux locaux se réunissent une fois par an au « Forum annuel des Réseaux locaux » (« Annual Local Networks Forum »). Ce Forum permet aux participants d'assimiler les expériences des autres en matière de constitution d'un réseau, d'examiner et de comparer les progrès réciproques, d'identifier les meilleures pratiques, et d'adopter des recommandations stratégiques visant à renforcer l'efficacité des Réseaux locaux.

Tous les Réseaux locaux doivent satisfaire aux exigences fondamentales suivantes :

- Poursuivre des objectifs essentiellement commerciaux, mais néanmoins globaux ;
- Créer un point d'entrée, autorisé par le réseau, en vue de l'interaction avec le Bureau du Pacte mondial et les réseaux plus importants de ce dernier;
- Promouvoir l'engagement d'acteurs multiples, en invitant des participants extérieurs au monde de l'entreprise à prendre part à des activités d'apprentissage et de dialogue, à différents projets et partenariats ;
- Soutenir de manière active le travail des participants dans le sens de la rédaction d'une « Communication sur les progrès accomplis par l'entreprise »;
- Encourager le dialogue sur les nouveaux problèmes d'application des Principes du Pacte ;
- Rechercher des financements à un niveau indépendant ;
- Rédiger un Rapport d'activité annuel.

LES RÉSEAUX LOCAUX DU PACTE MONDIAL DANS LE MONDE



3. Défense et Connaissance du Pacte mondial

En tant que signataire du Pacte mondial, une entreprise doit défendre publiquement ce pacte et ses principes – par des communiqués de presse, des déclarations et autres communications. Cette défense et illustration du Pacte mondial ne doit pas consister à exercer des pressions (c'est-à-dire à faire du « lobbying ») ou à militer de manière pure et dure. Les entreprises peuvent défendre le Pacte mondial tout simplement en informant et en formant leurs fournisseurs au sujet du respect des droits de l'homme et des principes connexes du Pacte. A cet égard, la publication et la diffusion de la « Communication sur les progrès accomplis par l'entreprise » permettront de transmettre aux nombreux acteurs concernés le message universel du Pacte mondial.

4. Dialogue autour des politiques du Pacte et Apprentissage

Tous les ans, divers événements ont lieu, dans le monde entier, sur le thème du Pacte mondial, afin de favoriser son apprentissage et la recherche de solutions concrètes aux problèmes les plus urgents. Ces dialogues et apprentissages peuvent avoir lieu au niveau local, sous l'égide des Réseaux locaux, ou aux niveaux régional ou mondial. Des manifestations internationales de ce type ont déjà eu lieu au Brésil, en Inde, en Chine et au Ghana. Le Bureau du Pacte mondial a essentiellement recours à trois instruments pour faire progresser la connaissance du Pacte et le débat sur les politiques qui y sont liées.

Les « Forums d'apprentissage » : Le Pacte mondial organise régulièrement, dans le monde entier, une série de sessions d'apprentissage concret; ces réunions portent sur des questions précises liées à la mondialisation et à la responsabilité citoyenne des entreprises. Elles regroupent des représentants des entreprises, des institutions des Nations Unies, du monde du travail, d'organisations non gouvernementales et d'autres entités, pour leur permettre d'échanger leurs bonnes pratiques et de proposer des solutions aux problèmes actuels.

Les débats sur les politiques à mener : Ces débats permettent d'identifier les problèmes émergents, de promouvoir la confiance et l'interactivité entre tous les acteurs concernés et de défendre les positions adoptées auprès des décideurs. Ces réunions constituent une plateforme internationale de compréhension réciproque et de résolution des problèmes. Parmi les thèmes déjà abordés, citons « Le rôle du secteur privé dans les zones de conflit », « Les entreprises et le développement durable », ou, plus récemment, « La lutte contre la discrimination et la promotion de l'égalité sur le lieu de travail ».

Le « Sommet des dirigeants » : Le Pacte mondial organise, tous les trois ans, un « Sommet des Dirigeants », qui réunit les Directeurs des entreprises participantes, de hauts responsables du monde du travail à l'échelle internationale, des représentants de la société civile et des institutions des Nations Unies, ou encore de hauts fonctionnaires des différents États : tous ces participants examinent les progrès accomplis, mais imaginent également les stratégies d'avenir. Ce Sommet est présidé par le Secrétaire général des Nations Unies. Les participants sont encouragés à prendre part au dialogue et aux initiatives d'apprentissage, à échanger leurs idées et leurs expériences au sujet des défis à relever et des problématiques qui se posent, ou encore à contribuer à l'élaboration de nouveaux matériels relatifs aux problèmes prioritaires.

5. L'ACTION COLLECTIVE

Les entreprises peuvent également faire le choix de l'action collective, aux côtés d'autres entreprises. Ce type de processus peut être une manière efficace de créer un espace de compétition de bon niveau, et de renforcer l'impact des entreprises locales, en transcendant les capacités de chaque entité prise isolément. Le fait de savoir que, dans votre secteur professionnel ou géographique, d'autres entreprises ont également pris l'engagement de bonnes pratiques, permet d'instaurer un climat de confiance mutuelle, et favorise les nouveaux comportements. Le rapprochement avec d'autres entreprises peut également permettre de définir et d'élaborer des solutions innovantes aux problèmes majeurs.

Parmi les exemples récents d'actions collectives de haut niveau, citons « Caring for Climate: A Business Leadership Platform » (Le souci du climat: Programme au niveau des dirigeants d'entreprise), le « CEO Water Mandate » (Mandat des dirigeants d'entreprise dans le domaine de l'eau), l'« Extractive Industries Transparency Initiative (EITI) » (« Initiative de transparence des industries d'extraction »), la « Publish What You Pay Initiative » (l'Initiative dite « Rendre public ce que vous payez »), la « Business Leaders Initiative on Human Rights (BLIHR) » (« L'Initiative des dirigeants d'entreprise en matière de droits de l'homme »), ou encore les « Voluntary Principles on Security and Human Rights » (« Principes volontaires en matière de sécurité et de droits de l'homme »).

6. L'ENGAGEMENT SUBSIDIAIRE

En tant que participante au Pacte mondial, l'entreprise est censée agir de manière constante et globale en vue de faire progresser les principes du Pacte sur tout champ d'opération – en d'autres termes, rechercher une approche globale et cohérente de la responsabilité citoyenne de l'entreprise. Il importe que les entreprises

concernées diffusent le message du Pacte mondial — et ce, dans tous les contextes mondiaux où elles opèrent, y compris leurs filiales, leurs sections et initiatives locales. Pour les entreprises multinationales qui participent au Pacte mondial, l'implication de leurs filiales peut apporter une importante valeur ajoutée sur le plan commercial, et constitue l'un des moyens majeurs d'intensifier l'action responsable des entreprises concernées.

Les filiales des entreprises peuvent participer au Pacte mondial de diverses manières:

- Certaines entreprises font le choix de limiter à leur siège la participation au Pacte mondial — ce qui, dans l'esprit des dirigeants, signifie que l'engagement vis-à-vis du Pacte s'applique automatiquement à l'ensemble des filiales; en d'autres termes, ces entreprises ne préconisent nullement un engagement autonome de leurs filiales ou succursales locales.
- Dans ce cas, seule la société mère est inscrite sur la liste des participants au Pacte mondial, sur Internet, et est habilitée à élaborer la « Communication sur les progrès accomplis ».
- D'autres entreprises, au contraire, encouragent leurs filiales à adhérer directement au Pacte mondial — adhésion qui vient s'ajouter à celle de la compagnie mère. Dans ce cas, les filiales sont également inscrites sur le site Internet du Pacte mondial, et, comme la compagnie mère, sont habilitées à transmettre une communication au sujet des progrès accomplis.
- Dans d'autres cas, enfin, les filiales décident d'adhérer au Pacte mondial, alors que la compagnie mère n'y participe pas. Dès lors, les filiales en question sont inscrites sur la liste Internet du Pacte mondial et font une communication annuelle au sujet des progrès qu'elles ont accomplis dans la mise en œuvre des principes du Pacte.





GESTION DE VOTRE PARTICIPATION

Gestion de votre source d'informations

Lors de l'adhésion au Pacte mondial, toute entreprise et les acteurs avec lesquels elle opère sont enregistrés dans la base de données des participants. Cette base de données est la principale source d'informations et de communication entre les responsables du Pacte mondial et les participants. Pour bien informer les participants des dernières nouvelles et des évolutions importantes concernant le Pacte mondial, il est absolument essentiel que la base de données propose en permanence des informations actualisées.

Il faut noter que c'est aux participants eux-mêmes qu'il incombe de veiller à l'actualisation de la base de données.

Dès l'enregistrement d'une entreprise dans la base de données, tous les membres de cette entreprise faisant office de « contact officiel » du Pacte mondial reçoivent une clé d'identification et un mot de passe personnels pour pouvoir gérer l'information. Lorsqu'elles entrent sur la base de données, ces personnes sont à même d'y ajouter les noms de nouveaux contacts, de modifier certaines informations concernant les contacts et de confier de nouveaux rôles aux contacts existants.

Utilisation des logos du Pacte mondial

Le Bureau du Pacte mondial des Nations Unies encourage les participants à utiliser les logos du Pacte mondial afin de mieux faire connaître le Pacte et ses principes. L'autorisation d'utilisation des logos du Pacte mondial est généralement accordée en liaison avec les activités de promotion de l'entreprise concernant le Pacte et ses objectifs ; mais cette autorisation ne signifie en aucun cas que le Bureau du Pacte mondial soutienne ou approuve les activités, produits et/ou services de l'entreprise en question.

L'usage du logo le plus courant du Pacte mondial est réservé au Bureau du Pacte ou à des partenaires autorisés. En revanche, le logo de soutien officiel (« Nous soutenons le Pacte mondial ») peut être utilisé avec davantage de souplesse - notamment dans les rapports concernant le caractère durable des initiatives ou les rapports financiers, sur les sites Internet, dans les publicités et sous forme d'en-tête sur papier -, à condition, toutefois d'en avoir obtenu l'autorisation préalable, en accord avec la politique d'utilisation du logo du Pacte mondial (on en trouvera les règles sur le site Internet suivant :

www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/gc_logo_policy.html.)

Les demandes d'utilisation des logos doivent être accompagnées d'une proposition d'usage du logo en question. Ces demandes doivent être envoyées à l'adresse e-mail suivante : **gclogo@un.org**.

Il faut noter que le respect de la politique d'utilisation des logos du Pacte mondial s'inscrit dans les « Mesures d'intégrité du Pacte mondial » (« Global Compact's Integrity Measures »), que l'on pourra consulter sur le site Internet **www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/integrity.html**.



EN CONCLUSION



Le Pacte mondial des Nations Unies est fondé sur l'idée selon laquelle les pratiques responsables des entreprises et les partenariats intersectoriels sont essentiels au renforcement de l'économie mondiale et au bien-être environnemental et social. Aujourd'hui, les dix principes du Pacte mondial servent de guide éthique à d'innombrables entreprises et partenariats intersectoriels.

Il n'en reste pas moins que la mondialisation est une réalité imparfaite. Faire la démonstration de la légitimité sociale des entreprises et des marchés est une obligation tout aussi importante aujourd'hui que lors de la création du Pacte mondial. Aujourd'hui plus que jamais — semble-t-il —, les entreprises, en partenariat avec les Nations Unies et d'autres acteurs concernés, ont la possibilité de veiller à ce que la mondialisation et le commerce progressent partout au service des économies, des sociétés et des personnes.

Les entreprises sont un apport vital à la société et au développement: elles créent des emplois et des richesses, apportent à chacun des compétences techniques, renforcent la gestion et résolvent, grâce au marché, les problèmes sociaux et environnementaux les plus pressants. Les entreprises responsables sont une force positive au service du développement et de l'amélioration des conditions de vie.

En s'engageant vis-à-vis du Pacte mondial, toute entreprise indique sa volonté de contribuer à un marché mondial durable. Toutes les entreprises ont un rôle à jouer, et peuvent contribuer au changement de manière positive. Toutefois, ce parcours sera forcément différent pour chaque entreprise. Sur la voie du progrès, chaque entreprise se situe à un niveau différent, que ce soit au départ ou à l'arrivée. Le niveau et la situation de l'entreprise au moment de son adhésion au Pacte mondial importent peu. Le véritable enjeu est de s'engager sincèrement dans le sens de l'action du Pacte mondial, et avec une authentique volonté de changement.

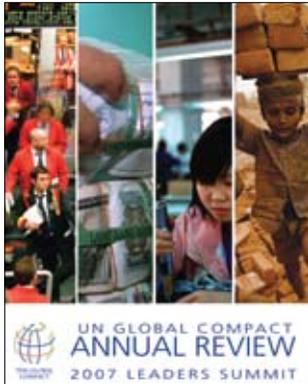
Tout progrès commence par un premier pas en avant.



ANNEXE – LECTURES COMPLÉMENTAIRES

Ressources supplémentaires

Les instruments et ressources ci-dessous émanent du Bureau du Pacte mondial — avec, dans de nombreux cas, le concours de partenaires et d'experts importants — ou de l'une des institutions des Nations Unies associées à ce projet. Toutes ces ressources peuvent être téléchargées sur le site Internet du Pacte mondial: <http://www.unglobalcompact.org/NewsAndEvents/publications.html>



RESSOURCES GENERALES

Examen annuel 2007 du Pacte mondial

L'Examen annuel offre un tableau global de cette initiative et de l'action des entreprises et autres acteurs visant à faire progresser la mission et les principes du Pacte mondial (UNGCO, 2007)

DVD du Sommet des Dirigeants du Pacte mondial

Ce DVD illustre de manière globale le Sommet 2007 du Pacte mondial sur la citoyenneté de l'entreprise: on y trouvera notamment des images illustrant les principaux discours, déclarations et exposés, les études et rapports majeurs, les principales initiatives et plateformes d'engagement, ainsi qu'une photothèque importante (UNGCO, 2008)

Guide créatif de la mise en oeuvre du Pacte mondial

Publication présentant 21 exemples concrets d'application, par des entreprises signataires du Pacte mondial, des dix principes du Pacte, avec un accent tout particulier sur le type de solutions apportées face aux défis et problématiques actuels (UNGCO, 2007)



Guide créatif de la mise en oeuvre du Pacte mondial – pour l'Afrique

Publication élaborée à l'occasion du Forum 2008 du Secteur privé en Afrique (2008 African Private Sector Forum) — manifestation co-organisée par la Commission de l'Union africaine et le Pacte mondial des Nations Unies. Les études de cas proposées par cette publication illustrent la diversité des innovations et des activités dans le sens du développement durable dues à des entreprises africaines, sur l'ensemble du continent (UNGCO, 2008)

Instrument de mise en oeuvre du Pacte mondial à l'intention du Réseau mondial des dirigeants d'entreprise

Il s'agit d'un instrument d'apprentissage interactif et de référence, qui permettra aux signataires du Pacte mondial de comprendre que les principes du Pacte et autres éléments fondamentaux de la citoyenneté de l'entreprise sont un facteur de réussite pour les entreprises. Dans ce contexte, un site Internet a été créé (www.gln-openaccess.org): il permet aux participants au Pacte mondial d'accéder librement à cet instrument interactif (UNGCO/Accountability/Boston College Center for Corporate Citizenship/IFC, 2007)

Votre Guide vers le Pacte mondial – Ensemble de ressources

Il s'agit d'un ensemble de ressources très important, qui fournit des informations sur le Pacte mondial et des conseils pratiques aux dirigeants d'entreprise souhaitant appliquer les dix principes du Pacte dans le cadre de leurs activités professionnelles (UNGCO, 2006)



Placer la barre plus haut – Créer de la valeur grâce au Pacte mondial des Nations Unies

Ce guide très complet indique de quelle manière le Pacte mondial peut à la fois inciter à une transformation structurelle de l'entreprise et apporter une valeur ajoutée en termes commerciaux, en aidant notamment les dirigeants des petites et moyennes entreprises à traduire les principes du Pacte en pratiques commerciales concrètes (UNGCO/Greenleaf, 2004)

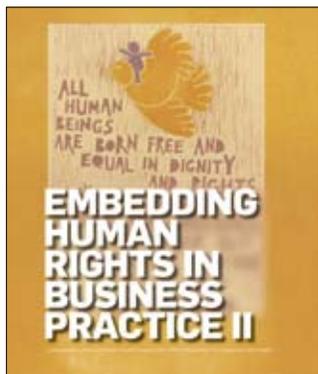
DROITS DE L'HOMME ET TRAVAIL

Inscrire les droits de l'homme dans l'activité de l'entreprise – vol. II

Ce second volume d'un ensemble d'études de cas analyse la signification concrète des « droits de l'homme » pour les entreprises; on y trouvera 20 études de cas de pratiques entrepreneuriales (UNGCO/OHCHR, 2008)

Les droits de l'homme – Instrument d'apprentissage pour les entreprises

Il s'agit d'un outil d'apprentissage, sur Internet, et visant à aider les dirigeants et professionnels concernés par la responsabilité citoyenne de l'entreprise — à l'intention des entreprises participant au Pacte mondial (UNGCO/OCHCR/UNSC, 2007)



Cadre des droits de l'homme

Il s'agit d'une affiche, conçue et traduite en six langues, et visant à donner un aperçu transparent et aux références évidentes aux entreprises menant une politique des droits de l'homme (UNGCO/IBLF/BLIHR, 2007)

Guide d'évaluation de l'impact que peut avoir une politique des droits de l'homme

Il s'agit d'un guide de gestion et d'évaluation des effets que peut avoir une politique des droits de l'homme ; ce guide offre un tableau global de ce que peut être, pour une entreprise, la mise en œuvre d'un programme d'évaluation de l'impact des droits de l'homme (UNGCO/ IFC/IBLF, 2007)

Guide de l'intégration de la dimension « droits de l'homme » à la gestion de l'entreprise

Ce rapport présente le cas et l'expérience de dix entreprises ayant mis en œuvre une politique des droits de l'homme (UNGCO/OHCHR/BLIHR, 2006)

Lignes directrices de l'OIT et de son Programme international pour l'élimination du travail des enfants (IPEC) pour un contrôle du phénomène du travail des enfants

Cette publication indique la manière de concevoir, de mettre en œuvre et de développer des processus de contrôle du travail des enfants, et donne des exemples concrets, qui doivent permettre d'adapter le modèle en question à différentes situations dans ce domaine (ILO/OIT, 2006)

Ancrage des droits de l'homme dans les pratiques de l'entreprise

Cette publication analyse la signification concrète que peut avoir le respect des droits de l'homme dans une entreprise ; elle présente quatre études de cas et un rapport sur diverses pratiques d'entreprise (UNGCO/OHCHR, 2004)

Le Pacte mondial et les droits de l'homme: pour mieux comprendre les notions de « sphère d'influence » et de « communauté d'esprit »

Exposé général sur l'acceptation actuelle des notions de « sphère d'influence » et de « communauté d'esprit », en liaison avec les principes du Pacte mondial en matière de droits de l'homme (OHCHR, 2004)

ENVIRONNEMENT

Mesure de la réussite de l'entreprise sur la base de principes durables certifiés

Ce projet propose des indicateurs permettant de déterminer la valeur économique de l'application certifiée de principes durables, par rapport aux stratégies et processus de planification de l'entreprise (UNGCO/Rainforest Alliance, 2007)

La protection du climat: appel lancé aux dirigeants d'entreprise

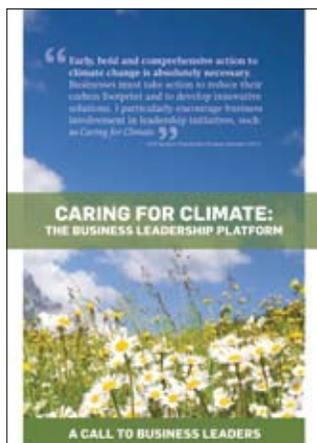
Cette brochure présente les possibilités d'engagement dans le cadre de l'initiative « Caring for Climate »; il s'agit d'aider les entreprises à trouver des solutions pragmatiques et à élaborer des stratégies en matière de climat, de partager les expériences dans ce domaine et de s'inspirer de l'action des confrères opérant dans le secteur industriel, mais également d'informer les pouvoirs publics et d'influer sur les comportements publics (UNGCO/UNEP/WBCSD, 2008)

La protection du climat: comment mener les politiques de demain dès aujourd'hui – Changement climatique, Responsabilité environnementale et Exemples de politiques menées par des dirigeants d'entreprise

Il s'agit d'un ensemble d'études de cas, présentant des exemples de participants au Pacte mondial qui agissent de manière innovante face au changement climatique (UNGCO/UNEP/WBCSD, 2007)

Le mandat des dirigeants d'entreprise dans le domaine de l'eau

Le « CEO Water Mandate » (Mandat des dirigeants d'entreprise dans le domaine de l'eau) aide les entreprises à adopter une approche globale en matière de gestion de l'eau; cette approche comporte six volets majeurs: opérations directes,



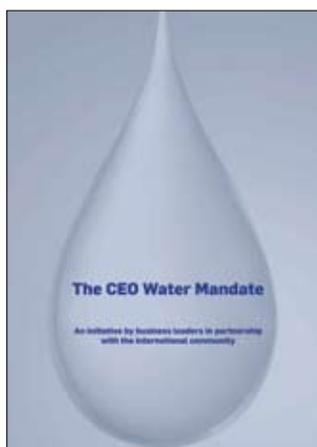
chaîne d'approvisionnement et gestion des bassins hydrographiques, action collective, politiques publiques, engagement des collectivités et transparence (UNGCO/ Ministère des Affaires étrangères de Suède, 2007)

Ensemble de formation aux principes du Pacte mondial en matière d'environnement

Manuel de formation aux principes du Pacte mondial en matière d'environnement, essentiellement à l'intention des nouvelles entreprises – aussi bien les PME des pays en développement que les grandes multinationales (UNGCO/UNEP, 2005)

« Parler du parcours »: comment promouvoir des modes de vie durables par la communication et la commercialisation

Exposé général sur la manière dont la commercialisation (le « marketing ») peut favoriser des modes de consommation durables, et instrument destiné aux praticiens, dans ce domaine, et leur indiquant comment mener des campagnes commerciales sur les modes de vie durables (UNGCO/UNEP/Utopies, 2005)



LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Les entreprises contre la corruption – Cas et exemples concrets

Cette publication présente des exemples d'action à mener dans le cadre de l'application du principe du Pacte mondial concernant la lutte contre la corruption (UNGCO, 2006)

Les entreprises contre la corruption – Cadre d'action

Ressources et instruments devant permettre aux entreprises d'appliquer le dixième principe du Pacte mondial – à savoir la lutte contre la corruption (UNGCO/IBL/TI, 2005)

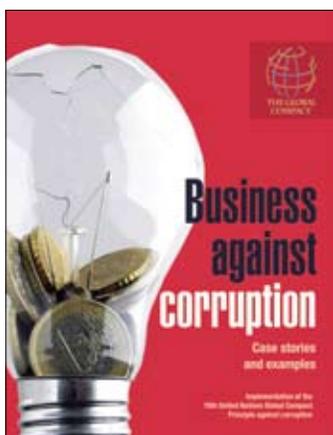
Le combat des entreprises contre la corruption: expériences africaines

Un ensemble d'études de cas d'entreprises africaines et de leur manière de relever le défi de la corruption. Cette publication vise à aider les dirigeants d'entreprise à combattre la corruption et à développer la transparence (GC Regional Learning Forum/GTZ, 2007)

PARTENARIATS

Guide destiné aux entreprises pour le partenariat avec des ONG et avec les Nations Unies

Cet instrument vise à aider les entreprises dans le processus de sélection de partenaires, et identifie notamment les principaux acteurs sociaux à but non lucratif ayant, dans le monde entier, prouvé leur compétence et leur excellence en matière de partenariat avec des entreprises (UNGCO/Dalberg, 2007)



Renforcer la valeur des partenariats Nations Unies/Entreprises: instrument d'évaluation du caractère durable et de l'impact des initiatives

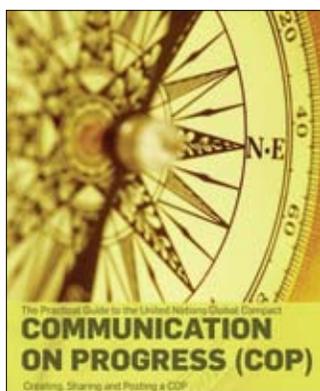
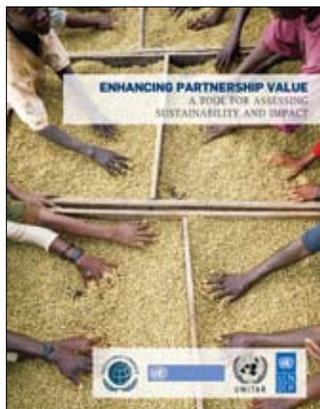
Instrument interactif très simple en vue d'améliorer l'efficacité et la valeur progressiste des partenariats entre le système des Nations Unies et le secteur privé (UNGCO/UNDP/UNOP/UNITAR, 2007)

S'unir pour le changement: l'innovation et l'impact des partenariats Nations Unies/Entreprises

Publication présentant un large éventail d'initiatives ambitieuses visant à libérer le potentiel des partenariats Nations Unies/Entreprises (UNGCO, 2007)

Porter l'ONU...aux nues ! – Comment faciliter la réforme des Nations Unies par les partenariats

Cette publication indique que les partenariats entre les Nations Unies et des entreprises privées ont été un moteur de réforme et d'innovation institutionnelle pour le système des Nations Unies, par l'incorporation, dans ce système, de pratiques de gestion propres au secteur privé et de conceptions axées sur la performance (UNGCO/GPPI, 2005)



COMMUNICATION SUR LES PROGRES ACCOMPLIS PAR LES ENTREPRISES VIS-A-VIS DU PACTE MONDIAL

Guide pratique du travail de communication sur les progrès accomplis par l'entreprise vis-à-vis du Pacte mondial

Cette édition révisée propose des informations actualisées sur l'élaboration, l'échange et la publication des « Communications sur les progrès accomplis par l'entreprise vis-à-vis du Pacte mondial », mais aussi des exemples du travail concret effectué par les entreprises dans ce domaine. Le guide contient également un ensemble de définitions utiles, des conseils pratiques sur la manière de lancer ce processus, différents exemples, et des indicateurs pertinents de GRI (« Global Reporting Initiative »/Initiative de communication globale) (UNGCO, 2008)

Guide pratique du travail de communication sur les progrès accomplis par l'entreprise vis-à-vis du Pacte mondial

Ensemble de lignes directrices et d'exemples concrets – pour chacun des dix principes du Pacte mondial – concernant la communication sur les progrès accomplis en matière d'application des dix principes et de partenariats. Cette publication propose également des indicateurs pertinents de GRI (UNGCO, 2008)

Etablir le lien: Lignes directrices de GRI et Communications sur les progrès accomplis en matière d'application du Pacte mondial

Cette publication présente des modes de traitement simultané des exigences de la communication et du Pacte mondial. Dans ce contexte, un projet de guide a été rédigé en 2006 (UNGCO/GRI, 2007)

Comment être à l'avant-garde du processus de communication sur les progrès accomplis

Idées et propositions sur la manière de communiquer les progrès accomplis par l'entreprise en matière d'application des dix principes du Pacte mondial (UNGCO, 2006)

Comment publier la communication sur les progrès accomplis

Instrument sur Internet, visant à aider les entreprises à élaborer un rapport de communication sur les progrès accomplis par l'entreprise vis-à-vis du Pacte mondial (UNGCO/SRI, 2006)

MARCHES FINANCIERS

Nouvelles frontières en matière d'investissement sur les marchés émergents

Rapport sur la réunion annuelle 2007 de l'Initiative « Who Cares Wins » (« Vigilants et gagnants ») (UNGCO/IFC/FDFA, 2007)

Principes d'investissement responsable

Principes volontaires d'intégration des dimensions environnementale, sociale et de gouvernance aux décisions classiques d'investissement et aux pratiques dirigeantes (UNGCO/UNEPFI, 2006)

Communiquer les facteurs valorisants de gestion supérieure dans le cadre d'un interface Entreprise/Investisseur

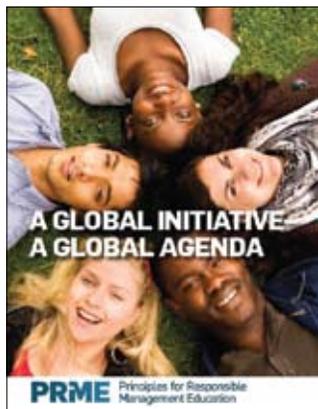
Rapport sur la conférence de 2006 de l'Initiative « Who Cares Wins » (« Vigilants et gagnants ») (UNGCO/FDFA/IFC, 2006)

Investir pour une réussite à long terme: intégration des dimensions valorisantes environnementale, sociale et de gouvernance à la gestion de l'actif et à la recherche en matière financière

Rapport sur la Conférence 2005 de l'Initiative « Who Cares Wins » (« Vigilants et gagnants ») (UNGCO/FDFA/IFC, 2005)

« Vigilants et gagnants » : une année d'opération

Examen du processus d'intégration des dimensions valorisantes environnementale, sociale et de gouvernance à la gestion de l'actif, à la recherche en matière financière et aux opérations d'investissement (UNGCO/IFC, 2005)



« Vigilants et gagnants » – Comment établir le lien entre les marchés financiers et un monde en pleine mutation

Ce rapport indique de quelle manière le secteur financier devrait intégrer les dimensions environnementale, sociale et de gouvernance aux recommandations qui lui sont faites en matière d'analyse, de recherche et d'investissement financiers (UNGCO, 2004)

EDUCATION

Principes de formation à une gestion responsable : Initiative et Programme mondiaux

Cette initiative indique et défend des principes d'éducation, de recherche et de réflexion d'avant-garde pour une gestion responsable, au niveau mondial. Il s'agit d'instaurer un processus d'amélioration permanente dans les établissements de formation à la gestion, afin d'engendrer une nouvelle génération de dirigeants d'entreprise (UNGCO, 2008)



LES ENTREPRISES DANS LES ZONES DE CONFLIT

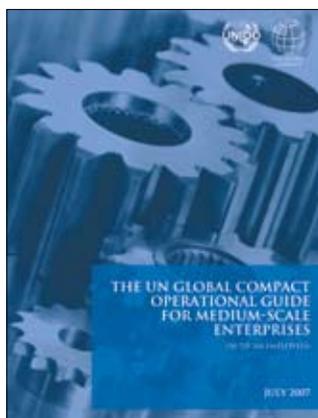
Instaurer une économie du retour à la paix: politiques publiques pour des entreprises situées dans des zones portées aux conflits

Ce rapport identifie un ensemble d'actions concrètes que les États et les organisations internationales peuvent mener afin de mieux aider le secteur privé à promouvoir des pratiques d'entreprise efficaces dans des zones portées aux conflits (UNGCO, 2005)

RESEAUX LOCAUX

Rapport sur les réseaux locaux: renforcer l'engagement au niveau local

Ce rapport propose les résultats de la première étude globale et systématique des Réseaux locaux du Pacte mondial. Ce document attire l'attention sur les enseignements tirés de la création de réseaux et de leurs performances, mais aussi sur les nombreuses activités et solutions novatrices et enrichissantes des réseaux locaux – l'ensemble ayant pour objectif de donner un sens concret aux dix principes du Pacte mondial. Ce rapport sur les Réseaux locaux permet de déterminer la signification de la notion d'« entreprise citoyenne » dans différents contextes nationaux (UNGCO, 2007)



Comment faciliter la création de réseaux du Pacte mondial susceptibles d'avoir un impact important – Guide pratique

Guide par étapes et conseils pratiques pour le lancement du Pacte mondial et la création de réseaux locaux au niveau national ou régional (UNDP/PNUD, septembre 2005)

PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES

Guide opérationnel du Pacte mondial des Nations Unies à l'intention des entreprises de moyenne envergure

Guide d'usage facile, à l'intention des entreprises de taille moyenne, pour l'application des dix principes du Pacte mondial et de bonnes performances dans ce domaine (UNGCO/UNIDO, 2007)

Programme d'aide à la réussite d'entrepreneurs responsables

Instrument, sur Internet, visant à aider les petites et moyennes entreprises à évaluer leur performances de « CSR » (Responsabilité sociétale), sur la base des dix principes du Pacte mondial et de l'approche à triple entrée de l'UNIDO (United Nations Industrial Development Organization) (UNIDO, 2006)

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 ;
- Principe 2 à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.

DROIT DU TRAVAIL

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

ENVIRONNEMENT

- Principe 7 Les entreprises sont invitées à adopter le principe de précaution face aux problèmes d'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.