

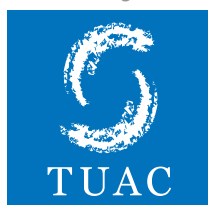


GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI)

UNE CHECKLIST A DESTINATION DES SYNDICATS

CE QUE LES SYNDICATS DOIVENT SAVOIR
SUR LE CADRE DE REPORTING G3

Projet entrepris
par la Commission
syndicale consultative
auprès de l'OCDE
(TUAC)
www.tuac.org



LA CHECKLIST

SUPERVISER LE PROCESSUS DE REPORTING

✓ **1** L'interprétation du G3 par la Direction englobe-t-elle une approche des questions relatives au travail et à l'emploi basée sur les droits, tels que définis par les lois et règlements nationaux et internationaux? Le G3 donne une liberté d'interprétation considérable s'agissant de sa mise en œuvre par le management de l'entreprise.

✓ **2** La Direction a-t-elle consulté les syndicats lors de la préparation des rapports et a-t-elle reconnu les relations industrielles comme l'une des formes les plus importantes "d'engagement des parties prenantes"? Les pièges et erreurs potentiels sont bien compris et il est important qu'ils soient évités au cours du processus de reporting par le management.

✓ **3** Le champ du rapport couvre-t-il toutes les activités, entités et salariés qui sont sous l'influence significative de l'entreprise, sans distinction de propriété légale ou de termes contractuels?

LES MINIMUM REQUIS DU REPORTING

✓ **4** Le rapport présente-t-il une introduction par le PDG faisant référence aux normes internationalement admises (comme les normes fondamentales du travail de l'OIT)? Les informations relatives aux variations des effectifs, aux restructurations ou à la structure de l'actionnariat, y compris en ce qui concerne la rémunération de l'actionnaire, doivent être incluses dans la présentation générale.

✓ **5** Le rapport donne-t-il des informations sur les comités d'entreprise, la représentation des salariés au niveau des instances de direction et sur d'autres formes de représentation, réglementée ou indépendante, des salariés, et en quoi ces instances ont-elles abordé les questions relatives au développement durable?

✓ **6** Le rapport contient-il au moins 10 indicateurs de performance et un tiers d'entre eux sont-ils liés au travail et à l'emploi? Il est important de porter une attention particulière aux indicateurs LA1 (effectifs par type d'emploi et de contrat de travail), LA4 (couverture par les conventions collectives), LA5 (délai minimal de notification) et LA7 (taux d'incidents CHSCT).

A PROPOS DU GRI



© ILO/CRIZET M.

Le Global Reporting Initiative (GRI) est une organisation non-gouvernementale qui a mis au point un cadre général de reporting connu sous le nom de "Lignes Directrices GRI pour le Reporting Développement Durable" ou "G3". Son but est d'accompagner les entreprises à travers la préparation de leurs rapports de "responsabilité sociale" ou de "développement durable".

Le G3 est un cadre général de reporting qui peut être utilisé dans tous les pays et par toutes les juridictions. Un rapport préparé selon les principes du G3 est destiné à fournir les bases permettant d'évaluer les impacts sociaux et environnementaux d'une entreprise. Cependant, ces rapports ne sauraient être considérés comme preuve ou certification d'une « bonne » conduite sociale ou environnementale de la part de l'organisation en charge du reporting.

Les rapports G3 sont destinés au grand public et notamment aux individus ou groupes intéressés par la responsabilité sociale de l'entreprise ou sa contribution au développement durable. En ce sens, il est important que les rapports G3 puissent être compris par des non-spécialistes. Le GRI est une initiative multi-parties prenantes, et non une initiative des employeurs du secteur privé uniquement. En tant que telles, ses lignes directrices de

reporting ont été développées à travers un processus impliquant la contribution des entreprises, mais aussi des organisations non-gouvernementales (ONG), des syndicats et autres. Parce que le GRI est une organisation globale, les représentants des organisations syndicales sont nommés par le Conseil Syndical International Global Unions.

Cette checklist s'adresse aux représentants syndicaux et autres représentants des salariés qui ont un intérêt dans le monitoring et l'évaluation du processus de reporting développement durable des entreprises. Elle présente les éléments qui doivent guider la recherche d'informations dans un rapport de développement durable qui sont supposés être conformes au cadre GRI. Elle revêt un caractère de neutralité vis-à-vis du GRI et du cadre général de reporting G3. Elle n'est ni pour, ni contre le GRI ou le reporting développement durable des entreprises en général.

≡ POUR UNE ANALYSE PLUS DÉTAILLÉE DU GRI ET DU CADRE G3, VOIR LE SITE WEB DU GRI (GLOBALREPORTING.ORG)

≡ LE GUIDE GRI DES ORGANISATIONS SYNDICALES SUR LE SITE WEB DE LA CONFÉDÉRATION SYNDICALE INTERNATIONALE (CSI). [HTTP://WWW.ITUC-CSI.ORG/IMG/PDF/08-05-08_GRI_GUIDE.FINALE.N.PDF](http://WWW.ITUC-CSI.ORG/IMG/PDF/08-05-08_GRI_GUIDE.FINALE.N.PDF)

UNE NORME DE REPORTING CIBLE

✓ **7** Le rapport fait-il mention de la conformité aux normes internationalement admises ; par exemple aux instruments de l'OCDE et de l'OIT sur la responsabilité d'entreprise ? Est-ce que la mention de l'engagement des parties prenantes fait référence à la négociation collective et à toute autre forme d'accord ou de dialogue avec les syndicats, comme par exemple les Accords-cadres Internationaux des fédérations syndicales internationales Global Unions?

✓ **8** Le rapport contient-il des informations spécifiques relatives à la politique et aux procédures managériales visant à soutenir les Droits de l'Homme et du travail au travers de l'activité de l'entreprise, y compris la liberté d'association et la négociation collective?

✓ **9** Le rapport inclut-il au moins 20 indicateurs de performance? Outre les indicateurs LA1, LA4, LA7, une attention particulière doit être portée aux indicateurs LA2 (turnover du personnel), LA14 (ratio du salaire de base homme/femme) et HR5 (liberté d'association).

UN REPORTING DEVELOPPEMENT DURABLE POUR UN INVESTISSEMENT RESPONSABLE

✓ **10** Le rapport divulgue-t-il la manière dont l'entreprise communique avec les actionnaires sur les questions de développement durable?

✓ **11** Les administrateurs de fonds de pension nommés par les syndicats et autres administrateurs syndicaux d'institutions financières actionnaires de la société en charge du reporting, encouragent-ils activement le reporting de la performance non-financière de l'entreprise?



© ILO/CROZET M.

A PROPOS DES LIGNES DIRECTRICES G3

Le cadre du G3 consiste en deux parties principales :

Partie 1 : "Détermination du contenu, de la qualité et du périmètre du rapport", fournit les principes servant à guider l'entreprise dans la façon de sélectionner les questions traitées et d'en rendre compte conformément au cadre G3.

Partie 2 : "Eléments d'information requis", le cœur du G3, présente 3 catégories d'informations requises :

- Les éléments relatifs au Profil: font appel à des informations d'ordre général sur l'entreprise ;
- Les éléments relatifs à l'Approche Managériale: étendent les éléments relatifs au Profil à six thèmes spécifiques: Environnement, Economie, Emploi, Relations sociales et travail décent, Droits de l'Homme, Société, et Responsabilité des produits;

- Les indicateurs de performance : exigent la diffusion d'éléments quantitatifs et qualitatifs sur des thèmes spécifiques. Il existe 79 indicateurs répartis comme suit: économiques (9), environnementaux (30), emploi, relations sociales et travail décent (14), droits de l'Homme (9), société (8) et responsabilité du fait des produits (9).

Les suppléments sectoriels du GRI, qui couvrent actuellement 12 secteurs industriels, fournissent des éléments additionnels guidant la réalisation du reporting. Le G3 n'exige pas aux entreprises de suivre une présentation type pour leur reporting. Cependant, les rapports basés sur le GRI doivent inclure (en principe à la fin du rapport) un "index de contenu GRI" qui dresse la liste de tous les éléments d'information requis par le G3 contenus dans le rapport.

SUPERVISER LE PROCESSUS DE REPORTING

Dans une large mesure, c'est l'application du processus de reporting G3 qui va déterminer la qualité du rapport. La partie suivante met en évidence les aspects du processus de reporting G3 que les syndicats sont en droit d'attendre de la part de la Direction en charge du processus.

1 **L'interprétation du G3 par la Direction englobe-t-elle une approche des questions relatives au travail et à l'emploi basée sur les droits, tels que définis par les lois et règlements nationaux et internationaux? Le G3 donne une liberté d'interprétation considérable s'agissant de sa mise en place par le management de l'entreprise.**

Les lignes directrices du G3 permettent une marge de manœuvre importante en ce qui concerne le choix du contenu du rapport et du processus utilisé pour le développement du rapport. La qualité d'un rapport GRI va donc dépendre de la façon dont la Direction choisit d'interpréter les principes de reporting G3 tels que définis dans la Partie 1 du cadre général intitulée "Détermination du Contenu, de la Qualité et du Périmètre du Rapport". Deux de ces principes généraux revêtent une importance particulière:

Le Principe de Pertinence est utilisé pour déterminer les sujets qui seront sélectionnés lors de la préparation du rapport de l'entreprise. Ce Principe – en anglais Materiality – renvoie à la pertinence et à l'importance des informations fournies. Le meilleur test de vérification est de se demander si l'omission d'informations aurait influencé ou non les évaluations faites ou les décisions prises. Ainsi, un élément d'information est considéré pertinent s'il est important (i) au regard des activités spécifiques de l'entreprise, ou (ii) au regard des parties prenantes de l'organisation. Une série de tests concernant la matérialité est déclinée dans le G3 :

- Les questions traitées correspondent-elles aux intérêts/attentes des employés, des actionnaires et/ou des fournisseurs?
- Sont-elles abordées par d'autres parties prenantes, pairs ou concurrents?
- Constituent-elles un élément clé de l'évaluation de la conformité aux lois, réglementations et accords internationaux pertinents et ayant une dimension

stratégique pour l'organisation et ses parties prenantes?

Le Principe d'Implication des parties prenantes signifie qu'une organisation "doit identifier ses parties prenantes et expliquer en quoi elle a répondu à leurs attentes et intérêts raisonnables". La définition des "parties prenantes" selon le cadre GRI est excessivement large. Pour cette raison, il subsiste un danger que les entreprises choisissent des parties prenantes dont l'importance ou l'authenticité ne sont pas réellement significatives et en même temps négligent d'autres parties prenantes très importantes. Pour faire face à ce risque, le G3 stipule que le processus d'identification des parties prenantes doit inclure toute entité « dont les droits, au regard de la loi ou des conventions internationales, lui confèrent des revendications légitimes vis-à-vis de l'organisation ».

POUR PLUS D'EXPLICATIONS VOIR ÉGALEMENT LES PRINCIPES DE REPORTING G33 – DÉTERMINATION DU CONTENU DU RAPPORT, PAGES 8-11

2 **La Direction a-t-elle consulté les syndicats en préparant les rapports et a-t-elle reconnu les relations industrielles comme l'une des formes les plus importantes "d'engagement des parties prenantes"? Les pièges et erreurs possible sont bien compris et il est important qu'ils soient évités au cours du processus de reporting par le management.**

Le G3 exige de la part de la Direction une explication adéquate de la priorisation du choix de ses groupes de parties prenantes et une distinction entre "ceux investis dans l'entreprise" (par exemple les employés, les actionnaires, les fournisseurs) et "ceux qui lui sont extérieurs (par exemple les communautés)". A cet égard, la négociation et les conventions collectives doivent être reconnues comme l'un des engagements les plus fondamentaux des parties prenantes pour une entreprise. Il est également important de vérifier les dispositions institutionnelles issues des engagements des



© ILO/CROZET M.

parties prenantes, car toutes les instances et/ou personnes représentatives (panels d'experts et processus de consultation ad hoc) doivent être clairement indépendants du management.

Le GRI donne des orientations sur la façon de conduire un processus de reporting. Bien que l'implication des syndicats dans toutes les étapes de préparation du rapport soit peu probable, le G3 fait apparaître néanmoins clairement la nécessité pour la Direction de consulter ces derniers au cours du processus de préparation d'un rapport de responsabilité sociale ou de développement durable d'entreprise. Par ailleurs, d'autres instances de représentation du personnel réglementées, comme les comités d'entreprise, les comités d'entreprise européens, et les représentants du personnel dirigeant, doivent être consultés.

➤ **VOIR LES PRINCIPES DE REPORTING** DU G3— DÉTERMINATION DU CONTENU DU RAPPORT, PAGES 10-11

3 Le champ du rapport couvre-t-il toutes les activités, entités et salariés qui sont sous l'influence significative de l'entreprise, sans distinction de propriété légale ou de termes contractuels?

Le G3 comporte des éléments spécifiques permettant de guider le choix des entités à inclure dans le processus de reporting. Conformément à sa partie sur le Guide de Détermination du Périmètre de Reporting, le rapport doit couvrir toutes les entités sur lesquelles l'entreprise exerce un contrôle ou une influence significative, y compris sur la chaîne d'approvisionnement. En outre, le reporting sur les effectifs tel que l'exige l'indicateur LA1 doit inclure non seulement les effectifs de l'entreprise faisant l'objet du rapport (ventilés par types de contrats: permanents, CDI, temporaires) mais également les intérimaires et tous ceux qui travaillent sur le site mais sont employés par une entité séparée.

➤ **VOIR LA RÉFÉRENCE G3:** LES PRINCIPES DE REPORTING— DÉTERMINATION DE LA QUALITÉ, PAGES 17-19 & INDICATEUR LA1

Il se peut que les syndicats cherchent à engager un dialogue avec la Direction au sujet du contenu des rapports de responsabilité sociale/développement durable après leur publication. Il se peut que certains syndicats cherchent à influencer le processus menant à l'élaboration et à la publication du rapport. Dans ce contexte, il est utile d'être attentif aux erreurs que pourrait commettre la Direction lors de l'élaboration de ces rapports ainsi qu'aux pièges potentiels.

EXEMPLE D'ÉTAPES DU PROCESSUS DE REPORTING GRI	RISQUES ET ERREURS D'INTERPRÉTATION POTENTIELS
↓ ■ Identification des cibles et des impacts ■ Accord sur le processus et les attendus	■ Orienter le rapport vers les objectifs et la viabilité de l'entreprise uniquement, et non vers sa responsabilité envers les autres et ses contributions au développement durable
↓ ■ Identification, "priorisation" et consultation des parties prenantes en accord avec le Principe d'Implication des Parties Prenantes	■ Négliger des parties prenantes "internes" d'importance comme les travailleurs et leurs syndicats ■ Sélectionner des parties prenantes inappropriées qui ne sont ni représentatives ni indépendantes de la Direction
↓ Lister toutes les informations reçues: ■ de la Direction ■ des parties prenantes internes et externes Les filtrer à travers: ■ le test de pertinence ■ le test du contexte de durabilité ■ le test d'exhaustivité Vérifier: ■ la disponibilité des informations ■ le coût de compilation des informations	■ Donner trop de poids aux préoccupations de certaines parties prenantes et pas assez à d'autres; ■ Porter une attention insuffisante aux aspects sociaux du développement durable ■ Oublier de reporter des informations importantes sur le terrain de la confidentialité des coûts ou de l'activité
↓ ■ Approuver les indicateurs pour évaluer et rendre compte des objectifs futurs. ■ Traduire les résultats en éléments G3 et choix de niveau d'application	■ Interprétation erronée des éléments G3: Détermination du Profil, Détermination de l'Approche Managériale, et/ou des Indicateurs ■ Parti pris "quantitatif" et oubli de la description de la politique de management ■ Choix erroné du niveau d'application – ou trop ambitieux, ou trop limité
↓ ■ Vérifier où vous en êtes (utiliser les outils d'auto évaluation) ■ Changer les procédures relatives à l'activité et les systèmes de management si nécessaire	■ Réorganisation interne, y compris outsourcing, ayant un impact négatif sur les droits des syndicats à la consultation
↓ ■ Collecter les données ■ Superviser et contrôler les indicateurs	
↓ ■ Passer aux conclusions (à la fois positives et négatives) et approuver les conclusions prêtes à être publiées ; ■ Définir un plan et une méthode de communication; ■ Rédiger le rapport, communiquer autour du rapport et distribuer le rapport.	■ Procéder à des ajustements du rapport car les conclusions ne sont pas suffisamment favorables ■ Amoindrir l'importance des questions sociales à travers l'organisation du rapport (par exemple en enlevant du cœur du rapport des informations clés au sujet de la gestion du travail pour les transférer vers des documents annexes et/ou pages web)

LES MINIMUM REQUIS DU REPORTING

Une fois le processus de reporting mis sur pied, les entreprises doivent auto-déclarer leur niveau de conformité G3 atteint lorsqu'elles déclarent un rapport basé sur la méthode GRI. Il existe trois niveaux d'application, du moins exigeant au plus exigeant:

C: Reporting partiel des éléments relatifs au Profil avec une auto-sélection de 10 indicateurs;

B: Reporting complet des éléments relatifs au Profil, des éléments relatifs à l'Approche Managériale et de 20 indicateurs;

A: Reporting complet des éléments relatifs au Profil, des éléments relatifs à l'Approche Managériale et de tous les indicateurs fondamentaux.

La partie suivante recense trois attentes "basiques" d'un rapport auto-déclaré conforme au niveau le moins exigeant du G3, soit le niveau C.

4 Le rapport présente-t-il une introduction par le PDG faisant référence aux normes internationalement admises (comme les normes fondamentales du travail de l'OIT) ? Les informations relatives aux variations des effectifs, aux restructurations ou à la structure de l'actionnariat, y compris en ce qui concerne la rémunération des actionnaires, doivent être incluses dans la présentation générale.

Tous les rapports doivent inclure une déclaration de la part du décideur le plus haut placé (typiquement le Directeur Général ou le Président du Conseil d'Administration), évoquant "les priorités stratégiques, les risques et les opportunités à moyen terme sur 3-5 ans". Les priorités stratégiques doivent tenir compte du "respect des normes internationalement reconnues ainsi que leur lien avec la stratégie organisationnelle et le succès de l'entreprise sur le long terme", ce qui, dans le cas des relations industrielles, revient à faire référence aux normes fondamentales du travail de l'OIT. La section Profil Organisationnel du G3 exige une description basique de l'entreprise. Même si la plupart de ces informations seront connues des organisations syndicales, il n'est pas inutile de noter certaines caractéristiques:

- Ventilation des effectifs par pays.
- Ouvertures, restructurations et fermetures de sites au cours de l'an passé.

- Modifications de la structure du capital social et "autre formation de capital, préservation du patrimoine et autres changements". En vertu de ce dernier point, l'entreprise doit rendre compte du montant de tout programme de "rachat d'actions".

VOIR RÉFÉRENCE G3: LES ÉLÉMENTS D'INFORMATION REQUIS 1.1, 2.8 & 2.9



© ILO/CROZET M.



© ILO/CROZET M.



5 Le rapport donne-t-il des informations sur les comités d'entreprise, les représentants des salariés au niveau du Management et sur d'autres formes de représentation, réglementée ou indépendante, des salariés, et en quoi ces instances ont-elles abordé les questions relatives au développement durable?

Il est exigé des entreprises qu'elles recensent les groupes de parties prenantes directement engagés dans les activités de la société ainsi que dans le reporting de développement durable, et qu'elles en expliquent les critères d'identification et de sélection. La section Gouvernance du G3 exige des informations sur l'organisation et la composition du Conseil d'Administration et son approche des questions relatives au développement durable.

Surtout, le niveau C du G3 requiert la divulgation des « mécanismes permettant aux actionnaires et aux salariés de faire des recommandations ou de transmettre des instructions au conseil d'administration (ou assimilé) ». Plus spécifiquement, le G3 requiert la divulgation des mécanismes d'information et de consultation des salariés, y compris des comités d'entreprise réglementés et des représentants des salariés au niveau de la Direction.

➤ **VOIR RÉFÉRENCE G3: LES ÉLÉMENTS D'INFORMATION REQUIS 4.4**

6 Le rapport contient-il des informations sur au moins 10 indicateurs de performance et un tiers d'entre eux sont-ils liés au travail et à l'emploi? Il est important de porter une attention particulière aux indicateurs LA1 (salariés par type d'emploi et de contrat de travail), LA4 (couverture des accords issus de la négociation collective), LA5 (délai de préavis minimum) et LA7 (incidents CHSCT).

Même le niveau le moins élevé d'exigence, le niveau C, exige des entreprises le report d'un nombre d'éléments généraux relatifs au Profil de l'entreprise ainsi que 10 indicateurs (sur un total de 79), y compris pour au moins chacun des trois piliers du développement durable : environnement, social et économique. Certains indicateurs sont quantitatifs. Par exemple l'indicateur travail n°2 (LA2) requiert la divulgation du « turnover du personnel en nombre de salariés et en pourcentage par tranche d'âge, sexe et zone géographique ». D'autres requièrent une description narrative. Par exemple l'indicateur Société n°5 (SO5) requiert la divulgation de « l'affichage politique, [la] participation à la formulation des politiques publiques et lobbying ». A chaque indicateur correspond un "protocole" sous la forme d'un document de 2-3 pages guidant sur la manière de compiler les informations et données, définissant les termes clés, et dressant une liste de documents pertinents ainsi que d'accords et de normes internationaux ou régionaux. Tous les indicateurs G3 ne sont pas considérés comme des mesures valides.

Si la sélection peut être spécifique à l'activité d'une entreprise ou à son secteur, une attente raisonnable veut cependant qu'au moins un tiers des indicateurs soient liés au travail et à l'emploi. L'annexe du Guide de la CSI fournit un aperçu utile de la valeur et

de la pertinence de chacun des indicateurs sociaux, que les syndicats locaux doivent évaluer au regard des priorités et des besoins spécifiques de leur entreprise.

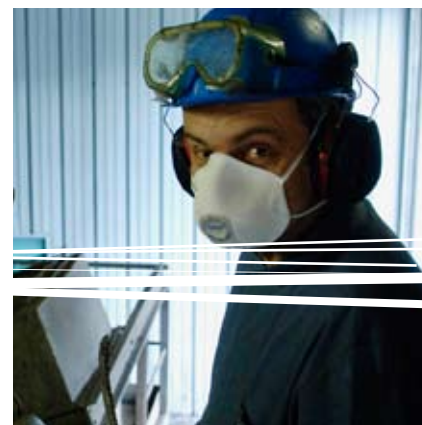
A l'intérieur d'une sélection de 10 indicateurs, un échantillon de 3-4 indicateurs liés au travail peuvent comprendre:

- **LA1** Effectif total par type d'emploi, contrat de travail et zone géographique.
- **LA4** Pourcentage de salariés couverts par une convention collective.
- **LA5** Délai minimal de notification préalable à toute modification d'organisation, en indiquant si ce délai est précisé dans une convention collective.
- **LA7** Taux d'accidents du travail, de maladies professionnelles, de journées de travail perdues, et d'absentéisme. nombre d'accidents du travail mortels, par zone géographique.

Les autres indicateurs importants sont:

- **LA14** Rapport du salaire de base des hommes et de celui des femmes par catégorie professionnelle.
- **HR5** Activités au cours desquelles le droit à la liberté d'association et à la négociation collective risque d'être significativement menacé, et les mesures prises pour assurer ce droit.
- **EN24** Masse des déchets transportés, importés, exportés ou traités et jugés dangereux aux termes de la Convention de Bâle, Annexes I, II, III et VIII ; pourcentage de déchets exportés dans le monde entier.

➤ **VOIR RÉFÉRENCE G3: ÉLÉMENTS D'INFORMATION REQUIS – INDICATEURS DE PERFORMANCE**



UNE NORME DE REPORTING CIBLE

La plupart des entreprises, en particulier les grands groupes et les entreprises multinationales, vont choisir de baser leur processus de reporting sur le niveau B d'application du GRI, si ce n'est sur le niveau A. Si tel est le cas, les syndicats doivent attendre que les points suivants soient traités, au-delà des « attentes basiques », dans le rapport annuel de développement durable de leur entreprise.

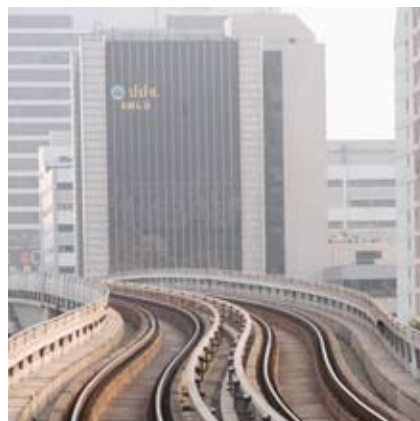
7 Le rapport fait-il référence à la conformité aux normes internationalement reconnues ; par exemple aux instruments de l'OCDE et de l'OIT sur la responsabilité d'entreprise ? Est-ce que la divulgation de l'engagement des parties prenantes fait référence à la négociation collective et à toute autre forme d'accord ou de dialogue avec les syndicats, par exemple aux Accords-cadres Internationaux des fédérations syndicales internationales Global Unions?

Le rapport de l'entreprise doit faire mention de son adhésion aux codes et aux initiatives RSE développés en interne et/ou en externe. Les rapports relatifs aux codes de conduite internes de l'entreprise doivent spécifier si ceux-ci sont en ligne avec les normes internationalement reconnues.

La conformité aux lignes directrices de l'OCDE à destination des Entreprises Multinationales et à la Déclaration Tripartite de l'OIT sur les Entreprises Multinationales et la Politique Sociale doit être reportée sous cette section.

Toute activité « d'engagement des parties prenantes » doit être reportée, y compris les « enquêtes, groupes de discussion, panels au niveau des communautés, panels consultatifs auprès des entreprises, communications écrites, structures de dialogue Direction / Syndicats, ou autre moyens ». La négociation collective, y compris pour des accords cadres internationaux, apparaît ici comme l'une des formes d'engagement les plus importantes de la part des parties prenantes dans la mesure où les salariés figurent toujours parmi les parties prenantes les plus importantes.

VOIR RÉFÉRENCE G3: ÉLÉMENTS D'INFORMATION REQUIS 1.2, 4.16, 4.17



8 Le rapport contient-il des informations spécifiques relatives à la politique et aux procédures de direction visant à soutenir les Droits de l'Homme et du travail au travers de l'activité de l'entreprise, y compris la liberté d'association et la négociation collective?

Contrairement à l'application de niveau C, les niveaux A et B requièrent la divulgation de l'approche de la Direction envers le traitement de certaines questions, y compris le travail et les Droits de l'Homme. Les « Éléments d'information relatifs à l'Approche Managériale » requièrent la divulgation des objectifs et de la performance, de la politique et de l'organisation interne du management pour atteindre ces objectifs, des procédures de monitoring et de suivi ainsi que des « actions correctives mises en place, y compris celles liées à la chaîne d'approvisionnement ». Les syndicats doivent être avertis à l'avance de l'utilisation de toute certification de nature privée par les entreprises, à partir du moment où celle-ci pourrait constituer un moyen de contourner les syndicats ou de promouvoir l'idée de leur non nécessité.

VOIR RÉFÉRENCE G3: ÉLÉMENTS D'INFORMATION REQUIS

9 Le rapport inclut-il au moins 20 indicateurs de performance? En sus des indicateurs LA1, LA4, LA7, une attention particulière doit être portée aux indicateurs LA2 (turnover du personnel), LA14 (ratio du salaire de base homme/femme) et HR5 (liberté d'association).

L'application de niveau B requiert de la part de l'entreprise le report d'au moins 20 indicateurs, tandis que le niveau A exige le report de l'ensemble des indicateurs fondamentaux ou une explication pour ceux dont la mention a été omise. Les 20 indicateurs du niveau B doivent inclure les indicateurs essentiels liés au travail et à l'emploi recensés dans la section précédente, ainsi que les indicateurs:

- **LA2** – Turnover du personnel en nombre de salariés et en pourcentage par tranche d'âge, sexe et zone géographique.
- **EC1** – Valeur économique directe créée et distribuée, incluant les produits, les coûts opérationnels, prestations et rémunérations des salariés, donations et autres investissements pour les communautés, les résultats mis en réserve, les versements aux apporteurs de capitaux et aux Etats.
- **EC3** – Couverture des plans de retraite à prestation définie de l'organisation.

S'agissant des questions relatives aux discriminations, l'indicateur HR4 requiert la divulgation du « Nombre total d'incidents de discrimination et les mesures prises ». Conformément au Guide de la CSI, « il serait déraisonnable et irréaliste d'attendre de quelque entreprise que ce soit une telle mention ». A la place, les syndicats pourront exiger que soit fait mention des mesures prises afin de garantir une absence de discriminations dans l'entreprise.

Parmi les indicateurs non liés au travail, les indicateurs environnementaux suivants ont une pertinence directe s'agissant de la santé et de la sécurité des employés:

- **EN7** – Initiatives prises afin de réduire la consommation indirecte d'énergie, et les réductions obtenues.
- **EN24** – Masse des déchets transportés, importés, exportés ou traités et jugés dangereux aux termes de la Convention de Bâle, Annexes I, II, III et VIII ; pourcentage de déchets exportés dans le monde entier.
- **EN29** – Impacts environnementaux significatifs du transport des produits, autres marchandises et matières utilisées par l'organisation dans le cadre de son activité et du transport des membres de son personnel.

De la même manière, les indicateurs Société suivants peuvent être pertinent pour les syndicats:

- **SO4** – Mesures prises en réponse à des faits de corruption.
- **SO5** – Affichage politique, participation à la formulation des politiques publiques et lobbying.

VOIR RÉFÉRENCE G3: ÉLÉMENTS D'INFORMATION REQUIS – INDICATEURS DE PERFORMANCE

LE RAPPORT DE DEVELOPPEMENT DURABLE POUR UN INVESTISSEMENT RESPONSABLE

Le G3 se focalise sur l'entreprise en charge de réaliser le rapport et ne fait que très peu état du rôle et des responsabilités de ses actionnaires dans la promotion du reporting et de la transparence d'entreprise. Le GRI peut néanmoins servir à appuyer les organisations syndicales qui défendent ou sont à l'origine d'initiatives visant une politique d'investissements responsable et de long terme pour leurs fonds de pension. La partie suivante présente un important élément d'information requis par le G3 au regard des actionnaires, ainsi qu'une attente supplémentaire non incluse dans le G3 mais liée aux initiatives d'investissements responsables pour les entreprises dont la structure de l'actionnariat inclut des fonds de pension et autres investisseurs institutionnels.

10 Le rapport divulgue-t-il la manière dont l'entreprise communique avec les actionnaires sur les questions de développement durable?

Le G3 impose à un rapport GRI de divulguer « les mécanismes permettant aux actionnaires » d'apporter des « recommandations » ou lignes d'orientation à la plus haute instance dirigeante y compris sur les questions de développement durable. Cette information peut avoir son importance pour les syndicats désireux de mettre en évidence les risques d'une politique financière court-termiste. La notion de court-termisme inclut les préoccupations excessives des actionnaires pour le reporting des résultats financiers trimestriels de l'entreprise et les variations quotidiennes du cours de l'action. Plus largement, le terme fait référence à toute tentative d'extraction à très court terme de la valeur financière des entreprises au détriment des intérêts à long terme de la société, de ses employés et des autres parties prenantes clés.

VOIR RÉFÉRENCE G3: ÉLÉMENTS D'INFORMATION REQUIS – 4.4

11 Les administrateurs de fonds de pension nommés par les syndicats et autres administrateurs syndicaux d'institutions financières actionnaires de la société en charge du reporting, encouragent-ils activement le reporting de la performance non-financière de l'entreprise?

Les syndicats et leurs membres ont un rôle à jouer dans les questions relatives à l'investissement socialement responsable (ISR), en particulier s'agissant des fonds de pension investis au nom des membres des organisations syndicales et des autres

employés. C'est particulièrement vrai, mais pas exclusivement, pour les systèmes juridiques où le financement des retraites dépend en grande parties sur la capitalisation. Au niveau mondial, le Comité Global Unions sur le capital des travailleurs (www.workerscapital.org) est le forum central pour les questions de coopération syndicale internationale.

Le double recours au G3 et à des initiatives et normes axées sur l'ISR peut contribuer à améliorer le comportement responsable sur le long terme des actionnaires. Par exemple, les Principes de l'Investissement Responsable (PIR) invitent leurs signataires à « chercher une diffusion appropriée des questions ESG par entités dans lesquelles elles investissent » et réfèrent le GRI comme une initiative importante allant dans ce sens.

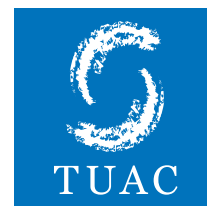


© ILO/CROZET M.

Projet entrepris par la Commission Syndicale
Consultative auprès de l'OCDE (TUAC)

www.tuac.org

15, rue La Pérouse
75016 Paris – France
Janvier 2009



Remerciements

Document préparé par le Secrétariat du
TUAC en consultation avec les membres élus
des instances dirigeantes du GRI (Conseil
d'administration, Conseil des Parties Prenantes,
Comité Consultatif Technique)

En partenariat avec la CSI

Mise en page, traduction linguistique et
impression réalisées avec le soutien financier de :



www.euresa-institute.coop

Charte graphique et mise en page : Alain
Chevallier, France

Traduction française : S Partner, Syndex, France

Traduction portugaise : Clóvis Scherer, Brésil

Traduction espagnole : Vero Lohrmann,
Argentine

Ce document constitue la 1^{re} version
de la checklist, janvier 2009.



GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI)

UNE CHECKLIST À DESTINATION DES SYNDICATS

CE QUE LES SYNDICATS DOIVENT SAVOIR
SUR LE CADRE DE REPORTING G3