

GUIDE DE REDACTION

Communication sur le Progrès (COPs)

- Pour tout savoir : pages 2 à 19
- Pour devenir GC Active, pages 5 et 6, 8 à 18
- Pour devenir GC Advanced, page 6, pages 8 à 10 et consulter le guide spécial GC Advanced.

Engagement
initial

GC Active

GC
Advanced



Réseau Pacte Mondial
France

CONTENU

INTRODUCTION	2
Présentation du Global Compact	3
Les 10 principes.....	3
L'engagement.....	4
La plateforme des COPs : Promouvoir la transparence, l'apprentissage et les progrès	4
I. Communication sur le Progrès: Règles et Conditions	5
Contenu de la COP	5
Programme de différenciation	5
Format.....	7
Logo.....	7
Dépôt et auto-évaluation	7
Date d'échéance de la COP	7
II. De l'engagement initial à la Communication sur le progrès	8
1. Engagement au niveau du dirigeant.....	8
2. Faire du Pacte Mondial et ses principes partie intégrante de la stratégie professionnelle, des opérations quotidiennes et de la culture organisationnelle	8
3. Agir en faveur des objectifs et thèmes des Nations Unies	9
4. Faire progresser le Pacte Mondial et les pratiques professionnelles responsables par l'engagement public et l'assistance active.....	10
5. Communiquer annuellement avec les parties prenantes	10
III. Un modèle simple de COP	11
1. Déclaration de soutien continu par le Président directeur général (PDG)	11
2. Principes relatifs aux droits de l'homme	11
3. Principes relatifs aux conditions du travail.....	13
4. Principes relatifs à l'environnement.....	15
5. Principes relatifs à la lutte contre la corruption	17
IV. Déposer la COP sur le site web du Pacte Mondial	19

INTRODUCTION

Ce guide a été développé pour assister les entreprises dans la rédaction de leur Communication sur le progrès et comprendre les engagements qu'elles ont pris en adhérant au Global Compact.

Il débute par une mise en contexte rappelant les principes et les engagements pris lors de l'adhésion au Global Compact.

La 1^{ère} partie développe les règles et conditions propres aux Communications sur le progrès (COPs), c'est-à-dire les parties attendues, la forme, les délais ainsi que le programme de différenciation.

La 2^{ème} partie explique comment doit se traduire l'engagement de l'entreprise dans la COP.

La 3^{ème} partie donne des exemples concrets trouvés dans les COPs d'entreprises adhérentes.

Et la dernière partie explique comment poster sa COP sur le site du Global Compact.



Présentation du Global Compact

Le Pacte Mondial des Nations Unies a été lancé en 2000 comme un appel aux entreprises du monde entier à aligner volontairement leurs opérations et stratégies avec 10 principes universellement acceptés dans les domaines des droits de l'homme, des conditions de travail, de l'environnement, et de la lutte contre la corruption et de le prouver chaque année en communiquant sur les progrès. Ainsi que d'agir en faveur des objectifs plus larges des Nations Unies. Derrière cette initiative, il y a la conviction que des pratiques professionnelles enracinées dans des principes universels contribuent à bâtir un marché mondial plus stable et responsable, ainsi que des sociétés prospères.

Les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies découlent de :

- La Déclaration universelle des droits de l'homme
- La Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail
- La Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement
- La Convention des Nations Unies contre la corruption.

Le Global Compact France, rédacteur de ce document, est le relai local officiel du Global Compact. Vous pouvez nous contacter pour toute question au 01.40.65.05.39 ou à cop@pactemondial.org.

Les 10 principes

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
CONDITIONS DE TRAVAIL	Principe 3: Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective Principe 4: Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire Principe 5: Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants Principe 6: Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession
ENVIRONNEMENT	Principe 7: Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement Principe 8: Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement Principe 9: Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement
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

L'engagement

A quoi s'engage-t-on en adhérant au Global Compact ?

Le Pacte Mondial est une initiative qui demande l'**engagement personnel du plus haut responsable d'une entreprise et le support de la direction au plus haut niveau de l'organisation**. En participant, une entreprise s'engage publiquement à la mise en œuvre, la divulgation et la promotion des dix principes universels, et :

- Faire du Pacte Mondial de l'ONU et de ses principes une **partie intégrante de sa stratégie, de ses opérations quotidiennes et sa culture organisationnelle**
- Intégrer le Pacte Mondial de l'ONU et ses principes dans les **processus de prise de décision** au plus haut niveau de la gouvernance de l'entreprise
- Agir pour **soutenir les objectifs et thèmes des Nations Unies**, y compris les objectifs du Millénaire pour le développement
- **Communiquer annuellement avec ses parties prenantes sur les progrès effectués** dans la mise en place des principes, idéalement intégrés dans le rapport annuel ou un document public équivalent (Communication sur le Progrès)
- Faire progresser le Pacte Mondial de l'ONU et les pratiques professionnelles responsables par **l'engagement et l'assistance active des pairs, partenaires, clients, consommateurs et du public au sens large**.

La plateforme des COPs : Promouvoir la transparence, l'apprentissage et les progrès

Qu'est-ce qu'une COP, quelle en est la finalité ?

Les participants doivent **rédiger annuellement un rapport public pour leurs parties prenantes sur les progrès effectués dans leur engagement envers le Pacte Mondial**. Ce document est appelé Communication sur le progrès (COP). Il permet aux entreprises de tous les profils de faire connaître leurs efforts et leurs accomplissements à leurs parties prenantes. La rédaction d'une COP aide les entreprises à progresser graduellement vers (et d'obtenir la reconnaissance pour) la pleine mise en œuvre de l'engagement initial envers le Pacte Mondial. Communiquer systématiquement et périodiquement les progrès aide les entreprises à évaluer et améliorer l'efficacité de leur stratégie de développement durable tout en aidant les parties prenantes à prendre des décisions éclairées.

La politique des COPs est basée sur les concepts de responsabilité publique, de transparence et d'amélioration continue. Le Pacte Mondial n'évalue pas la performance des entreprises, cependant les COPs sont publiques sur le site américain pour encourager la vérification par les parties prenantes.

Les Communications sur le progrès agissent comme une **plateforme pour l'étude et le progrès en promouvant le partage et la large adoption des meilleures pratiques** liées à la mise en œuvre des principes dans les domaines du Global Compact. Par leur COPs, les entreprises de tous profils partagent leurs actions de développement durable, aidant et inspirant ainsi les autres participants et leurs parties prenantes à s'améliorer et trouver des actions pertinentes à mettre en place. Le site américain ([lien direct](#)) constitue donc une « bibliothèque » de progrès pour tous les adhérents. Vous pouvez affiner votre recherche par pays, secteur, puis date d'adhésion car il est préférable de consulter les profils des entreprises membres depuis plusieurs années.

I. Communication sur le Progrès: Règles et Conditions

Contenu de la COP

Qu'est-ce qui doit figurer dans une COP ?

Les éléments fondamentaux qui doivent figurer dans la COP sont:

1. **Une déclaration signée** par laquelle le président, directeur général (ou équivalent), **exprime son soutien continu au Pacte Mondial et renouvelle son engagement** envers l'initiative et ses principes.

Concrètement : Rappeler la date d'adhésion, l'historique de l'engagement, la politiques et les valeurs de l'entreprise, et formuler le renouvellement de l'engagement envers le Global Compact et ses principes.

2. **Une description des actions pratiques** : Toute politique, procédure et activité pertinente, prises ou planifiées par l'entreprise dans l'année afin de mettre en œuvre les principes du Pacte Mondial, pour chacune des quatre catégories (les droits de l'homme, le travail, l'environnement, et la lutte contre la corruption).

Concrètement : Description pragmatique des actions de l'année et de la manière dont elles ont été mises en places. Exemple : mise en place de formations linguistiques, investissement dans une machine plus écologique, mise en place d'un code de conduite pour les fournisseurs

3. **Une mesure des résultats** c'est-à-dire le degré d'atteinte des objectifs/indicateurs de performance définis ou d'autres mesures des résultats, aussi bien qualitatives que quantitatives.

Concrètement : Pas de résultats financiers mais des indicateurs extra-financiers liés aux actions mises en places permettant d'apprécier la progression et l'engagement de l'entreprise. Exemple : Taux de formation, part de consommables utilisés en moins, taux de vérification des pratiques des fournisseurs.

Programme de différenciation

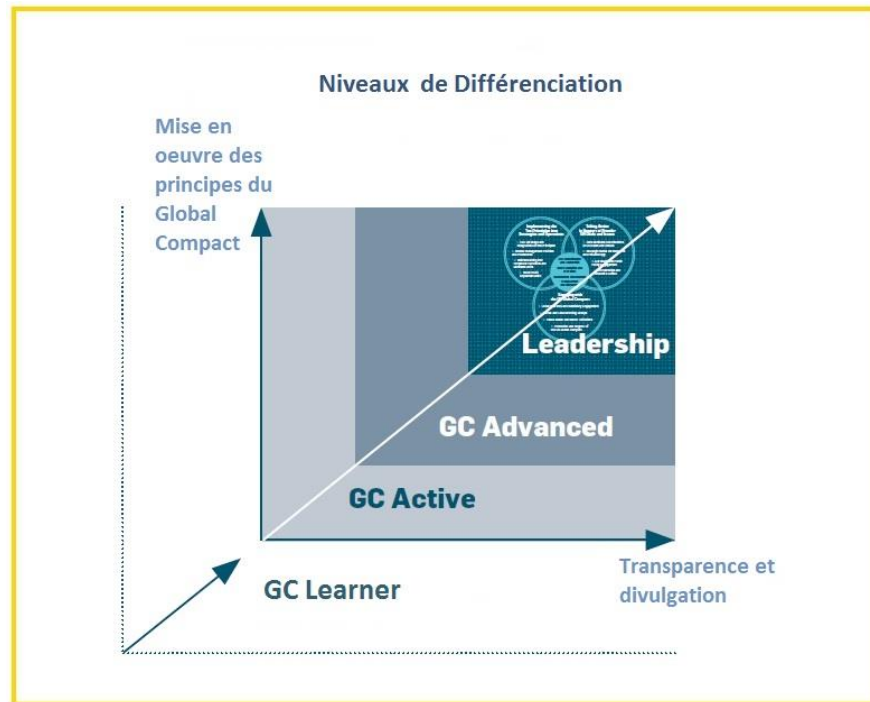
Comment les COPs sont-elles classées ?

Pour encourager les progrès dans la mise en œuvre et le reporting, le Pacte Mondial a mis au point un Programme de Différenciation afin de catégoriser les communications des entreprises membres selon le niveau d'avancement de leur COP la plus récente.

La COP mesure le progrès autour de deux dimensions décisives :

- **La mise en œuvre des principes du Pacte Mondial et la démarche de progrès**, jusqu'à la réalisation des meilleures pratiques décrites dans le document « [Blueprint de leadership pour le développement durable des entreprises](#) ».
- **La transparence et la divulgation**. Le Pacte Mondial attend des entreprises qu'elles communiquent directement avec leurs parties prenantes et soient transparentes au sujet de

leurs politiques et procédures utilisées pour mettre en place les principes. Les entreprises doivent également progresser dans l'utilisation de normes de reporting (par exemple le GRI), et la vérification externe.



Selon le contenu de leur Communication sur le Progrès et le moment, les participants sont classés dans une des quatre catégories suivantes :

- **Learner** : Les nouveaux adhérents sont autorisés, pour leur première COP, à communiquer uniquement sur 2 des 4 domaines du Pacte Mondial de leur choix. Il n'est pas possible d'être Learner plus de deux ans.
- **GC Active** : Les entreprises qui soumettent une COP annuelle qui satisfait à toutes les exigences, y compris une lettre d'engagement par le Directeur général, une description des actions pour chacun des 4 thèmes ainsi qu'une mesure de résultats.
- **GC Advanced** : Ce sont les entreprises du niveau GC Active qui, en plus, communiquent sur la mise en œuvre de 21 critères avancés et des meilleures pratiques liées à la stratégie, la gouvernance, l'engagement des parties prenantes, la contribution aux objectifs de l'ONU, la mise en œuvre des principes, la chaîne de valeur et leur transparence. Ce niveau fixe un standard plus élevé de performance durable et les entreprises sont encouragées à l'atteindre. Voir [les 21 critères](#).
- **Non-communicant** : Les entreprises qui n'ont pas réussi à soumettre une COP dans les délais ou dont la COP n'atteint pas les critères du GC Active après la période en tant que « Learner ». Adressez-vous à votre association française qui vous aidera à devenir communicant.

Format

Le format d'une COP est flexible et elle peut être rédigée dans toutes les langues, idéalement celle des parties prenantes. Il est préférable que les COPs soient **pleinement intégrées aux communications principales** entre les participants et leurs parties prenantes (par exemple les rapports de développement durable ou rapports annuels, en faisant référence aux principes du Pacte Mondial). Pour les entreprises signataires qui ne publient pas de rapports formels, la COP peut être rédigée dans un **document séparé**.

Le Pacte Mondial a développé un modèle simple de COP (voir point III.) qui peut servir de guide pour les entreprises plus petites ou les moins expérimentées dans la préparation de leur Communication sur le Progrès. Il est disponible en ligne et est facile à utiliser. Il peut être rempli pendant le processus de soumission de la COP.

Logo

Un logo a été spécialement conçu pour figurer sur les COPs. Contrairement au logo « Nous soutenons le Pacte Mondial », **il n'y a pas besoin de demander l'autorisation préalable** sur le site américain pour l'utiliser. Il est disponible [ici](#).

Si vous préférez utiliser le logo habituel « Nous soutenons le Pacte Mondial » vous devez être communicant et demander l'autorisation sur le site américain dans votre espace personnel.

Dépôt et auto-évaluation

Toute entreprise signataire doit déposer sa COP sur le site internet américain du Pacte Mondial (www.unglobalcompact.org), (voir point IV.). Les entreprises doivent également remplir un bref questionnaire d'auto-évaluation sur le contenu de la COP.

Date d'échéance de la COP

Les entreprises signataires doivent déposer leur première COP dans un **délai d'un an à compter de la date d'adhésion au Pacte Mondial**. Ensuite, elles devront déposer chaque année leur COP, la date d'échéance se basant sur la date de soumission de la COP précédente.

Pour obtenir une extension de délai de 90 jours, les participants peuvent déposer une lettre de demande de délai (*Grace Letter*) sur le site américain (www.unglobalcompact.org). Les participants qui ne déposent pas leur COP dans le délai requis seront considérés comme *non communicants*, et **les entreprises qui restent non communicantes pendant un an seront ensuite expulsés du Pacte Mondial**. Les noms des entreprises radiées sont publics sur le site du Pacte Mondial. Contactez votre association française afin de redevenir communicant ou pour tout renseignement.

II. De l'engagement initial à la Communication sur le progrès

1. Engagement au niveau du dirigeant

Engagement	Niveau GC Active	Niveau GC Advanced
S'engager au plus haut niveau de la direction, intégrer le Pacte Mondial et ses principes dans le processus de prise de décision	Inclure une déclaration signée par laquelle le directeur général exprime son soutien continu au Pacte Mondial et renouvelle son engagement envers l'initiative et ses principes.	Niveau GC Active plus la description de la stratégie d'entreprise et de gouvernance, y compris: -La stratégie de développement durable correspondant aux principes du GC -Les processus de prise de décision efficaces et les systèmes de gouvernance pour le développement durable de l'entreprise

La participation au Global Compact commence au plus haut niveau de l'entreprise avant de se propager dans toute sa sphère. L'implication personnelle du dirigeant envoie un signal important aux employés et parties prenantes, c'est-à-dire que **l'engagement envers le développement durable est stratégique ainsi qu'une priorité opérationnelle**. Donc pour s'assurer que la compagnie reste engagée dans la démarche du Global Compact, chaque COP doit contenir une déclaration signée du dirigeant exprimant le soutien continu et le renouvellement de l'engagement de l'entreprise. Consulter le modèle dans la partie III.

2. Faire du Pacte Mondial et ses principes partie intégrante de la stratégie professionnelle, des opérations quotidiennes et de la culture organisationnelle

Engagement	Niveau GC Active	Niveau GC Advanced
Faire du Global Compact et de ses principes une partie intégrante de la stratégie d'entreprise, des opérations quotidiennes et de la culture organisationnelle	Une description des actions pratiques (politiques, procédures et activités pertinentes) pour les quatre thèmes. Inclure une mesure des résultats.	Décrire la mise en œuvre approfondie des principes dans les 4 domaines suivants: -Engagements, stratégies ou politiques -Systèmes de management -Contrôles et mécanismes d'évaluation -Résultats clés

Intégrer les principes du Global Compact dans la stratégie, les opérations et la culture est au cœur de l'engagement de l'entreprise envers l'initiative. Cela permet également à l'entreprise d'identifier ses forces et faiblesses en termes de performance développement durable. Le reporting fiable d'actions pratiques et de leurs résultats peut également renforcer la confiance des parties prenantes envers l'entreprise.

- Description des actions

Une COP nécessite la description d'actions pratiques effectuées pour les quatre thèmes (les droits de l'homme, le travail, l'environnement, et la lutte contre la corruption).

Note : Si une entreprise n'est pas concernée par une ou plusieurs des quatre catégories, par exemple en raison de la localisation des activités ou du secteur d'activité, une explication doit figurer dans la COP afin de justifier cette omission (principe du « rapporter ou expliquer »).

Concrètement : Un processus de recyclage des cartouches d'encre, des mesures favorisant la parité, la formation etc.

- Mesure des résultats

Les entreprises doivent continuellement évaluer leurs résultats afin de s'améliorer, au travers d'objectifs et indicateurs de performance. Idéalement, chaque action pratique mentionnée devrait être complétée par une mesure des résultats générés ou attendus.

Pour rendre les progrès visibles, il est recommandé de fournir :

- **Des mesures** démontrant concrètement la mise en œuvre de politiques et de stratégies et les résultats obtenus (par opposition à la simple déclaration qu'une action a été prise)
- **Une comparaison** des données chiffrées sur plusieurs années pour apprécier les progrès
- **Une analyse qualitative** pour expliquer les tendances et replacer l'information dans son contexte.

Concrètement : Donner le pourcentage de cartouches d'encres recyclé, la proportion de salariés hommes et femmes, le taux de CDI, le taux de formation, le pourcentage de fournisseurs contrôlés sur leurs pratiques au cours de l'année etc.

3. Agir en faveur des objectifs et thèmes des Nations Unies

Engagement	Niveau GC Active	Niveau GC Advanced
Agir pour soutenir les objectifs et thèmes des Nations Unies	<i>Optionnel</i> - Ce n'est pas une obligation au niveau GC Active mais les participants sont fortement encouragés à intégrer les objectifs plus larges des Nations Unies dans leurs stratégies et opérations pour finalement atteindre le niveau GC Advanced	Décrire les actions mises en place pour soutenir les objectifs plus larges des Nations Unies, incluant: -Contributions liées au cœur de métier -Investissement social stratégique et philanthropique -Engagement dans des politiques publiques -Partenariats et actions collectives

4. Faire progresser le Pacte Mondial et les pratiques professionnelles responsables par l'engagement public et l'assistance active

Engagement	Niveau GC Active	Niveau GC Advanced
Faire progresser le Pacte Mondial et les pratiques professionnelles responsables par la promotion et l'assistance active des pairs, partenaires, clients, consommateurs et du public	<i>Optionnel</i> - Ce n'est pas une obligation au niveau GC Active mais les participants sont fortement encouragés à progresser dans des pratiques professionnelles responsables pour finalement atteindre le niveau GC Advanced	Engagement des parties prenantes et de la chaîne de valeur. Décrire: -L'engagement envers toutes les parties prenantes fondamentales -La mise en œuvre des principes du Global Compact dans la chaîne de valeur

Implication des parties prenantes

Identifier et collaborer proactivement avec les parties prenantes bénéficie à l'entreprise et à la société. Un tel engagement génère de la confiance, réduit les risques pour la réputation, permet d'aborder des questions délicates, prévient les conflits et concrétise l'engagement de l'entreprise envers un développement durable.

Chaîne de Valeur

Puisque **les sociétés influencent fortement leurs chaînes de valeur**, l'engagement global d'une entreprise responsable socialement peut être sérieusement discrédité si des normes de conduite professionnelles insuffisantes persistent dans sa chaîne d'approvisionnement. Ne pas aborder la performance sociale, environnementale et de gouvernance des fournisseurs peut causer des risques opérationnels significatifs et endommager sa réputation.

5. Communiquer annuellement avec les parties prenantes

Engagement	Niveau GC Active	Niveau GC Advanced
Communiquer annuellement avec ses parties prenantes sur les progrès effectués dans la mise en place des principes	Publier annuellement une COP sur le site du Global Compact. Les entreprises sont encouragées à rendre leur COP largement disponible à toutes les parties prenantes	Comme le niveau GC Active plus l'intégration de hauts standards de divulgation et de vérification, incluant: -Des informations sur le profil de l'entreprise et son contexte d'opération -La vérification indépendante de la COP par un tiers crédible

Partager la COP avec les parties prenantes

La COP aide à responsabiliser les participants sur leur avancement dans la mise en œuvre des principes. **La valeur d'une COP dépend énormément de sa diffusion et de sa disponibilité pour les parties prenantes, puisqu'elle leur est adressée.**

III. Un modèle simple de COP

Cette section fournit une structure et des suggestions sur la manière dont une entreprise peut rédiger sa COP. Les suggestions sont accompagnées d'exemples d'entreprises, sélectionnés par le bureau de New York parmi les COPs déposées sur le site web du Pacte Mondial, et qui répondent aux exigences du niveau « GC Active ». Il est conseillé d'aborder chacun des 4 thèmes sous 3 angles :

→ **ÉVALUATION, POLITIQUE ET OBJECTIFS** : Description de la pertinence du thème pour l'entreprise (principaux risques et opportunités), évaluation des risques relatifs à ce domaine. Description des politiques, engagements publics et objectifs de l'entreprise vis-à-vis de ce thème.

→ **MISE EN ŒUVRE** : Description des actions concrètes pour appliquer les politiques relatives au thème, réduire les risques et réagir aux violations avérées.

→ **MESURE DES RESULTATS** : Description du contrôle et de l'évaluation des performances de l'entreprise, indicateurs chiffrés.

1. Déclaration de soutien continu par le Président directeur général (PDG)

Commencer par déclaration du PDG dans laquelle il exprime son soutien continu au Pacte Mondial et renouvelle l'engagement envers l'initiative et ses principes.

Exemple d'une entreprise

En signant en 2003, le Pacte Mondial de l'ONU, Geodis s'est engagé à en respecter les dix principes fondateurs regroupés au sein de 4 thèmes fondamentaux : les droits de l'homme, les conditions de travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

Ces valeurs sont intégrées à la culture de Geodis au travers de la Charte Ethique, de la démarche STC (Satisfaction Totale du Client & du Collaborateur) et de la démarche du Groupe en matière de Développement Durable lancée en 2007 avec la création de la Direction du Développement Durable, et poursuivie en 2008 avec le lancement de la démarche Blue Attitude.

Pour 2010, Geodis a renouvelé son engagement de promouvoir les principes du Pacte Mondial et a publié en 2010 pour la deuxième année, un Rapport Développement Durable relatant les actions menées dans ce domaine tout au long de l'année 2009.

*Jean-Louis DEMEULENAERE
Directeur Général Délégué
Geodis
Le 20 janvier 2011*

SIGNATURE

2. Principes relatifs aux Droits de l'homme

→ **ÉVALUATION, POLITIQUE ET OBJECTIFS**

Suggestions :

- Déclaration de soutien à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme ou à d'autres normes internationales

- Politique écrite de l'entreprise concernant les droits de l'homme et la prévention des éventuelles violations (code de conduite)
- Politique requérant des partenaires commerciaux et des fournisseurs l'adoption des principes du Pacte Mondial relatifs aux droits de l'homme
- Évaluation des risques relatifs aux droits de l'homme et de l'impact dans le secteur et le(s) pays où opère l'entreprise
- Objectifs spécifiques dans le domaine des droits de l'homme pour l'année suivante

Exemple d'une entreprise

De manière générale, le Groupe adhère aux principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948, de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et en particulier des conventions relatives à la protection des travailleurs, à l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants.

[...]

Le Groupe s'unit également à différentes associations qui défendent les droits de l'homme dans le monde : « Human Rights Watch » pour la défense des Droits de l'homme en tant que tels, « Force Femmes » pour la défense des femmes, « 1001Fontaines pour demain » concernant l'accès à l'eau potable, etc.

Galleries Lafayette, France

→ MISE EN OEUVRE

Suggestions :

- Boîte à idées, centre d'appels ou procédure de réclamation
- Sensibilisation ou formation des employés sur les droits de l'homme
- Concertation avec les parties prenantes et les parties concernées
- Affectation des responsabilités concernant la protection des droits de l'homme dans l'entreprise
- Politique et procédures de protection des droits de l'homme pour les ressources humaines
- Audit des fournisseurs à sous-traitants, notamment à l'étranger

Exemple d'une entreprise

A titre d'exemple, parmi les nombreuses actions menées en 2010, on citera les actions suivantes:

- *la Colombie organise de multiples programmes d'éducation à destination des salariés et de leurs familles ou propose, par exemple, des aides juridiques ou psychologiques,*
- *l'Allemagne, la Corée, la Norvège et la Suède sont à l'initiative de développements économiques et industriels locaux à travers des fédérations d'employeurs ou de chambres de commerce et d'industrie ou de coopératives, par exemple, la Norvège participe au développement du réseau ferré de Rognan en coopération avec les collectivités,*
- *la Corée sensibilise les jeunes recrues à travers son programme d'intégration à prendre conscience des besoins des plus démunis et à adopter une attitude adéquate,*

Nexans, France

→ **MESURE DES RESULTATS**

Suggestions :

- Progrès réalisés dans le domaine des droits de l'homme sur la période de la COP
- Informations sur le traitement des incidents de violation des droits de l'homme
- Enquêtes, affaires judiciaires, ordonnances, amendes et autres événements pertinents concernant les droits de l'homme
- Examen périodique des résultats par la direction générale
- Audits externes des performances concernant les droits de l'homme (pourcentage)

Exemple d'une entreprise

En France, 100% du personnel est représenté par des instances élues par le personnel ; chacun des 9 comités d'entreprise s'est réuni tous les mois et le comité de groupe s'est réuni deux fois. Sur la période du COP, aucun jugement de violation des droits de l'Homme, ordonnance, amende ou autre événement, n'a été rapporté.

Akka Technologies, France

3. Principes relatifs aux Conditions du travail

→ **ÉVALUATION, POLITIQUE ET OBJECTIFS**

Suggestions :

- Référence aux Conventions fondamentales de l'OIT ou à d'autres documents internationaux
- Politiques écrites visant à faire respecter le droit d'association, la négociation collective et l'abolition du travail forcé, du travail des enfants et de la discrimination à l'embauche
- Politiques écrites qui stipulent clairement les droits et les responsabilités des employés, ainsi que leur rémunération et avantages
- Politique requérant des partenaires commerciaux et des fournisseurs l'adoption des principes relatifs aux conditions de travail
- Politique de lutte contre la discrimination
- Bien-être des salariés au cœur des préoccupations de l'entreprise

Exemple d'une entreprise

Cegelec Nord & Est assure à ses institutions représentatives du personnel l'ensemble des droits prévus par la législation française et s'attache à faire vivre la négociation collective dans l'entreprise. L'AREC (Associations des Anciens Retraités de Cegelec) est toujours implantée dans nos différents sites où nous leur mettons à disposition des locaux et moyens administratifs pour leur permettre de fonctionner efficacement.

Cegelec Nord & Est, France

→ MISE EN ŒUVRE :

Suggestions :

- Boîte à idées, centre d'appels ou procédures de réclamation
- Sensibilisation ou formation des employés
- Décrire comment la santé et la sécurité des employés sont assurées
- Décrire comment l'entreprise prévient la discrimination en tout genre et garantit un salaire égal à travail égal
- Concertation avec les employés et les autres parties prenantes
- Affectation des responsabilités concernant la protection des conditions de travail
- Politique et procédures de protection du travail pour les ressources humaines
- Participation aux accords-cadres internationaux et à d'autres accords avec les syndicats

Exemple d'une entreprise

Entretiens annuels visant à identifier les éventuelles causes de stress au travail et prendre les mesures correctrices: jours off, formation, gestion de l'emploi du temps, travail en binôme.

Mise en place d'actions visant à procurer un environnement de travail serein et confortable : poste de travail ergonomique pour l'ensemble des salariés. Un effort tout particulier est fait sur la formation : add'if mise sur le développement des compétences de ses collaborateurs et consacre un budget significatif à la formation. [...]

Insertion dans les contrats clients d'une clause visant à réaffirmer le respect des conditions de travail : Outre la réglementation sociale locale qui lui est applicable, add'if s'engage à respecter les conventions de l'Organisation Internationale du Travail notamment en ce qui concerne l'âge minimum et le travail des enfants, la liberté syndicale, le droit d'organisation et de négociation collective, contre le travail forcé ou obligatoire, pour l'égalité de rémunération entre femmes et hommes, contre toute discrimination dans l'emploi, sur le temps de travail ainsi que sur le salaire minimum. add'if s'engage à appliquer sa politique sociale dans tous les pays où elle est présente et mettra tout en oeuvre pour la faire appliquer par ses propres fournisseurs et sous-traitants.

add'if, France

→ MESURE DES RESULTATS :

Suggestions:

- Démographie de la direction et du personnel d'après des facteurs de diversité (sexe, âge, nationalités, types de contrats etc.)
- Taux de formation des employés
- Décrire comment l'entreprise règle les violations des principes relatifs au travail
- Enquêtes, affaires judiciaires, ordonnances, amendes et autres événements pertinents
- Examen périodique des résultats par la direction générale
- Progrès réalisés dans le domaine des conditions de travail sur la période de la COP
- Audits externes (par exemple, SA 8000)

Exemple d'une entreprise

La mesure des résultats se traduit par:

- Une diversité d'âge et de sexe : la moyenne d'âge est de 38 ans (8% de l'effectif de moins de 25 ans et 6% de plus de 55 ans) et la répartition de sexe est de 61% de femmes pour 39% d'hommes,
- Une diversité de ses collaborateurs issue d'horizons diverses (Algérie, Cameroun, France, Grande-Bretagne, Maroc et Portugal),
- Une signature du plan sénior avec pour objectif le maintien de l'emploi des séniors et l'augmentation du nombre de tutorats par ceux-ci,
- Des négociations collectives (Négociation Annuelle Obligatoire, Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, Handicapé, Egalité Professionnelle),
- Des mesures prises en faveur des travailleurs handicapés : 4 employés reconnus cette année (0 en 2009/2010),
- Une collaboration avec des sociétés qui emploient des personnes en réinsertion ou handicapées pour la gestion de la valorisation et/ou fin de vie de nos déchets.

Gutenberg Networks, France

4. Principes relatifs à l'environnement

→ ÉVALUATION, POLITIQUE ET OBJECTIFS

Suggestions :

- Évaluation de l'empreinte et de l'impact de l'entreprise sur l'environnement
- Politiques écrites sur les questions environnementales, notamment la prévention et la gestion des risques pour l'environnement
- Politique requérant des partenaires commerciaux et des fournisseurs l'adoption des principes relatifs à l'environnement
- Objectifs spécifiques dans le domaine de l'environnement pour l'année suivante

Exemple d'une entreprise

La Banque Scotia a une politique sur l'environnement, approuvée par le conseil, qui guide les opérations courantes, les pratiques de crédit, les ententes avec les fournisseurs, la gestion des biens immobiliers et la production de rapports publics. Cette politique contribue à atténuer le risque environnemental à l'échelle de la Banque. Nous respectons des politiques de gestion du risque environnemental dans toutes nos activités de crédit.

- Nos processus d'évaluation du crédit tiennent compte des risques environnementaux associés aux activités commerciales de chaque emprunteur et à tout bien immobilier offert en garantie.
- Ayant adopté les Principes de l'Équateur, nous nous conformons depuis 2006 à des normes environnementales et sociales mondiales pour le financement international de projets.
- La Banque Scotia est un signataire, un participant et un commanditaire du Carbon Disclosure Project, qui renseigne les investisseurs sur les émissions de gaz à effet de serre et la gestion des changements climatiques.
- En 2010, la Banque Scotia a mis en place un nouvel ensemble de procédures sur la diligence raisonnable pour évaluer les risques associés aux questions autochtones dans ses pratiques de crédit.

Scotiabank, Canada

→ MISE EN ŒUVRE :

Description des actions concrètes pour appliquer les politiques relatives à l'environnement, réduire les risques relatifs à l'environnement et réagir aux incidents écologiques.

Suggestions :

- Sensibilisation ou formation des employés à la protection de l'environnement
- Initiatives et programmes visant à réduire les déchets (recyclage) et la consommation des ressources (énergie, énergies fossiles, eau, électricité, papier, emballages, etc.)
- Activités visant à améliorer l'efficacité énergétique des produits, des services et des procédés
- Développement et diffusion de technologies écologiques
- Valorisation des déchets
- Sensibilisation des fournisseurs et demande de données relatives aux effets de leurs produits sur l'environnement
- Utilisation de visioconférence ou des transports en commun
- Système de gestion de l'environnement avec des objectifs et des procédures pour évaluer les progrès, réduire les impacts négatifs et transmettre les bonnes pratiques
- Affectation des responsabilités concernant la protection de l'environnement dans l'entreprise

Exemple d'une entreprise

Sur le plan du respect de l'environnement, Ethias est passée à la vitesse supérieure ces dernières années en privilégiant le recours aux énergies renouvelables et durables, notamment dans l'approvisionnement en électricité verte pour l'ensemble de ses sites, l'installation de panneaux solaires, des systèmes uniques de récupération de chaleur ainsi qu'une politique tangible d'économies d'énergie (détecteurs de présence, impressions recto-verso, extinction des éclairages publicitaires de nuit). Ces principes de respect de l'environnement, promus en interne, sont également activement encouragés parmi nos assurés. En effet, plusieurs produits d'assurance encouragent des comportements écologiquement responsables: citons par exemple l'éco-assurance automobile encourageant l'acquisition de véhicules moins polluants ou octroyant des réductions de prime pour les conducteurs qui s'engagent à parcourir annuellement un kilométrage inférieur à 10,000 km. Par des partenariats ciblés entre le secteur public et le secteur privé (PPP), Ethias aide également les collectivités locales à développer des solutions concrètes en matière de gestion durable des énergies. Ces mesures sont par ailleurs encouragées dans le cadre d'un soutien exclusif d'Ethias aux Belgian Environment and Energy Awards, qui s'adresse au public le plus large possible (particuliers, institutions, autorités, publiques, entre autre).

Ethias, Belgium

→ MESURE DES RESULTATS :

Suggestions :

- Audits internes et externes des performances écologiques, consommations d'énergies et de ressources
- Taux de déchets valorisés
- Examen périodique des résultats par la direction générale
- Informations sur la procédure de traitement des incidents

- Enquêtes, affaires judiciaires, ordonnances, amendes et autres événements pertinents concernant les principes relatifs à l'environnement
- Progrès réalisés dans le domaine de la protection de l'environnement sur la période de la COP

Exemple d'une entreprise

Nous avons également poursuivi nos économies de papier. Grâce à la mise en place d'un nouvel outil informatique aux ressources humaines, toutes les demandes de congés sont désormais transmises en ligne et nous économisons donc environ 2000 bons de congés soit 1000 feuilles A4 (environ 5kg de papier). Au total, la sensibilisation et l'implication de chacun nous ont permis d'économiser plus de 50000 feuilles soit plus de 250kg de papier. Nous avons ainsi épargné au moins 5 arbres.

Alpina Savoie, France

5. Principes relatifs à la lutte contre la corruption

→ ÉVALUATION, POLITIQUE ET OBJECTIFS

Suggestions :

- Déclaration de soutien aux législations régionales et internationales, tel que la Convention des Nations Unies sur la lutte contre la corruption
- Politique écrite de tolérance-zéro de l'entreprise concernant la corruption les pots-de-vin et l'extorsion
- Procédures d'évaluation des risques dans les zones de corruption potentielle et politiques détaillées
- Politique anti-corruption concernant les partenaires professionnels
- Objectifs spécifiques dans le domaine de la lutte contre la corruption pour l'année suivante

Exemple d'une entreprise

SOKOA a mis en place depuis de nombreuses années une politique commerciale qui détermine clairement la marge de manœuvre de l'équipe commerciale. Cela lui permet notamment d'encadrer les relations avec les clients et de se prémunir contre tout risque de corruption.

Sokoa S. A., France

→ MISE EN ŒUVRE :

Suggestions :

- Identification des collaborateurs ayant un poste à risque d'exposition et leur formation

- Mise en place d'un code de conduite
- Mise en place d'une procédure d'achat responsable
- Canaux de communication et mécanismes de suivi pour rapporter les inquiétudes ou demander conseil
- Sensibilisation et formation des employés sur l'engagement anti-corruption
- Contrôles internes pour assurer la consistance de l'engagement d'anti-corruption
- Gestion de la responsabilité pour l'implantation d'engagements ou de politiques anti-corruption
- Participation à des initiatives volontaires de lutte contre la corruption

Exemple d'une entreprise

Nous avons à cœur de réaliser des choix objectifs en comparant la qualité et le prix des prestations proposées. Nous faisons systématiquement établir plusieurs devis selon un cahier des charges prédéfini et identique pour tous les fournisseurs potentiels consultés. Nous ne favorisons pas un candidat par rapport à des critères subjectifs, nous nous attachons à rester objectifs et impartiaux.

Actuaris S.A.S, France

→ **MESURE DES RESULTATS :**

Suggestions :

- Pourcentage de partenaires ou collaborateurs ayant signés le code de conduite
- Pourcentage des achats labellisés
- Pourcentage de collaborateurs formés et informés sur la lutte contre la corruption
- Informations sur le traitement des incidents relatifs à la corruption
- Audits internes et externes pour assurer la cohérence avec les engagements anti-corruption, incluant des points périodiques par la direction.
- Dossier légaux publiques concernant la corruption
- Progrès spécifiques réalisés dans le domaine de l'anti-corruption pendant la période
- Utilisation de l'assurance externe indépendante de programmes anti-corruption

Exemple d'une entreprise

En 2011, les contrats commerciaux liant Renault Trucks à ses distributeurs dans le monde, reconduits ou nouvellement établis ont fait l'objet d'un audit anti-corruption et leur rédaction a incorporé des dispositions anti-corruption. Renault trucks a dispensé une dizaine de formations dans le monde à 150 de ses collaborateurs ayant principalement des fonctions commerciales et financières.

Renault Trucks, France

IV. Déposer la COP sur le site web du Pacte Mondial

Comment déposer votre COP ?

Une fois votre COP terminée, vous pouvez la poster sur le site internet du Pacte Mondial. N'hésitez pas à l'envoyer à votre réseau local (cop@pactemondial.org) pour vérification préalable.

1. Accédez au site administratif américain du Global Compact: www.unglobalcompact.org/login et identifiez-vous à l'aide de vos identifiants personnels.
2. Cliquez sur l'onglet « Dashboard », puis sur « COPs » et « New Communication on Progress ».
3. Choisissez soit
 - **“COP Submission”** et **“New COP Submission”**

On vous demandera de répondre à six questions sur le format et le contenu de votre COP. Assurez-vous de bien répondre à ces questions car elles détermineront le niveau de différenciation de votre COP.

Cliquez sur l'onglet « Submit your COP », téléchargez la COP de votre entreprise sous fichier PDF. Vous pouvez ajouter plusieurs documents en cliquant sur « Additional PDF file ».

Cliquez sur “Submit”. Votre COP a été déposée.

Ou

- **“Basic Template”** (Modèle simple de COP), si vous souhaitez remplir directement les informations sur le site, ce qui n'est pas conseillé car il est moins facile de partager votre COP avec vos parties prenantes sous ce format.

Insérez votre texte dans les fenêtres pour la “Déclaration de soutien continu du président ou directeur général” et pour l'information sur les quatre catégories du Pacte Mondial, y compris la mesure des résultats.

On vous demandera de répondre à six questions sur le format et le contenu de votre COP. Assurez-vous de bien répondre à ces questions car elles détermineront le niveau de différenciation de votre COP.

Cliquez sur “Submit”. Votre COP a été déposée.

4. Merci de bien vouloir vérifier les informations relatives à votre entreprise, en particulier celles du contact.
5. Pour une confirmation de l'acceptation de votre COP, cliquez sur « *View public version* » sur l'écran des résultats. Vous serez alors dirigé vers la page publique de votre COP. Vous pouvez également accéder à votre profil public, qui contient toutes vos COPs publiées, en cherchant votre entreprise dans « *Participant search* » www.unglobalcompact.org/participants/search.

Vous trouverez une explication plus détaillée [ici](#).

Votre association française se chargera de publier votre COP sur le site français (www.pactemondial.org) dans les jours suivants.