

GUIDE SYNDICAL

CSI - Confédération syndicale internationale
Décembre 2008



Manuel à l'intention
des syndicats sur les lignes
directrices pour
la présentation de
**rapports de durabilité
relevant de la GRI**

Manuel à l'intention des syndicats sur les lignes directrices pour la présentation de rapports de durabilité relevant de la GRI

Nos remerciements et notre reconnaissance vont à la fondation Friedrich Ebert (FES) pour la publication du présent rapport. Il a été rédigé par la Confédération Syndicale Internationale (CSI) en partenariat avec la Commission syndicale consultative (CSC) auprès de l'OCDE après consultation des représentants syndicaux au sein des organes relevant de la Global Reporting Initiative (GRI, initiative mondiale de présentation de rapports) ainsi que d'autres syndicalistes ayant été associés au travail de la GRI. Ce document n'est pas une publication officielle de la GRI. Les opinions qui y sont exprimées n'ont pas été approuvées par la GRI.

Table des matières

1 – Introduction	2
2 – Introduction à la présentation de rapports non financiers	4
2.1 La relation entre responsabilité sociale des entreprises, développement durable et présentation de rapports non financiers	4
2.2 Les moteurs de la présentation de rapports non financiers	5
2.3 Mesurer la performance sociale: un défi	6
2.4 Le problème de la validation par des tiers	8
3 – Qu'est-ce que la GRI?	10
4 – Les lignes directrices G3	16
5 – Comment présenter les rapports: Contenu, qualité et limites	16
Introduction	16
Définition du contenu du rapport	16
Détermination de la qualité d'un rapport	20
6 – L'objet du rapport: les éléments d'information requis	23
6.1 Information sur le profil	23
6.2 L'approche de la direction	28
6.3 Les indicateurs de performance	29
Que sont les indicateurs et comment la GRI les utilise-t-elle ?	30
Indicateurs en matière d'emploi et de travail décent	31
Indicateurs sur les droits de l'Homme	38
Indicateurs économiques	41
Indicateurs choisis de performance sociétale	42
Annexe 1 – Ce que les syndicats doivent demander aux entreprises pour la section sur l'approche de la direction sur les indicateurs en matière d'emploi	43
Annexe 2 – Information que les syndicats doivent demander aux entreprises pour les indicateurs de performance de la GRI en matière d'emploi	44
Annexe 3 – Ce que les syndicats doivent demander aux entreprises d'inclure dans leur rapport sur certains indicateurs de performance GRI choisis en matière de droits de l'Homme	48

1 Introduction



Au cours des dernières années, de nombreuses grandes entreprises se sont mises à publier des rapports de « responsabilité sociale » ou de « durabilité ». De tels rapports ont pour but de fournir au public des informations concernant l'impact que peut avoir l'entreprise sur la société ou sur l'environnement. La présentation de rapports de responsabilité sociale ou de développement durable est devenue une pratique habituelle des grandes entreprises. Ces rapports prennent parfois la forme de publications travaillées sur papier glacé, mais ils se trouvent plus couramment sur le site web des entreprises.

La campagne en faveur de ce type de rapports s'est accompagnée d'une exigence de normalisation quant à leur élaboration et leur présentation. L'initiative mondiale de présentation de rapports (la Global Reporting Initiative, GRI) a été mise en place afin de répondre à cette exigence. Les *lignes directrices en matière de durabilité* de l'initiative mondiale de présentation de rapports sont un ensemble de principes sur la manière de présenter les rapports mais elles constituent aussi un cadre quant à leur contenu. Aujourd'hui, les *lignes directrices en matière de durabilité relevant de la GRI* sont devenues le référentiel le plus reconnu et le plus utilisé pour la présentation de rapports non financiers. Du fait que le nombre d'entreprises qui basent leurs rapports sur les *lignes directrices de la GRI* est toujours croissant, il est utile que les syndicalistes comprennent ces lignes directrices afin de se familiariser avec la présentation des rapports non financiers. L'on peut d'ailleurs remarquer que les lignes directrices de la GRI finissent par influencer sur les rapports même lorsque cette influence n'est pas reconnue.

Ce *Manuel à l'intention des syndicats sur les lignes directrices pour la présentation des rapports de durabilité relevant de la GRI* est conçu pour les représentants syndicaux au niveau international, national et des entreprises. Il vise à donner une introduction générale à la présentation des rapports non financiers et des lignes directrices de la GRI en particulier. Le présent manuel doit aider les syndicalistes à comprendre et évaluer les rapports présentés par les entreprises et basés sur les *lignes directrices pour la présentation de rapports de durabilité relevant de la GRI*. Il doit également aider les représentants syndicaux dans leurs interventions auprès de la direction d'une entreprise au sujet de son rapport de développement durable ou de responsabilité sociale. Le manuel se centre en particulier sur les parties des *lignes directrices de la GRI* susceptibles d'intéresser davantage les syndicalistes, et ne cherche donc pas à aborder toutes les questions.

Des raisons nombreuses et variées motivent l'intérêt des syndicalistes envers les rapports de développement durable ou de responsabilité sociale, envers les *lignes directrices pour la présentation de rapports de durabilité relevant de la GRI*, et plus généralement envers la présentation de rapports non financiers. La raison la plus évidente de cet intérêt est que ces rapports constituent une source d'information. Leur utilisation peut corriger, du moins partiellement, la capacité réduite des syndicats à entreprendre des recherches au sujet des entreprises. Certains syndicats, en particulier ceux dont certains membres travaillent dans l'entreprise, trouveront peut-être que les rapports contiennent peu d'information qu'ils ne connaissent déjà. Bon nombre d'entreprises déclarent toutefois qu'un des principaux groupes de destinataires de leurs rapports de développement durable ou de responsabilité sociale sont justement leurs propres salariés.

Comprendre ce qu'une entreprise veut que ses salariés sachent sur la manière dont elle perçoit sa responsabilité sociale peut être très utile pour saisir la pensée de la direction. Ces rapports mentionnent parfois des engagements pris par l'entreprise quant à son comportement, que les syndicats pourront utiliser dans leurs tentatives d'influer sur l'entreprise – par exemple pour obtenir la reconnaissance d'un syndicat ou pour résoudre un différend.

Il est possible de recourir aux rapports de durabilité et de responsabilité sociale comme un moyen d'intervenir auprès des entreprises. En effet, le processus de présentation de rapports est censé inclure un « dialogue avec les parties prenantes » et doit donc être vu par les syndicats comme une occasion supplémentaire de s'entretenir avec la direction. En théorie, c'est à plusieurs niveaux que la préparation de ces rapports peut donner lieu à un dialogue avec la direction: cela peut inclure les pourparlers avec l'entreprise sur le lieu de travail ou à l'échelon national; mais le dialogue intervenant à l'échelon international, tel que celui avec les Fédérations syndicales internationales, peut aussi se trouver facilité. Les rapports de durabilité ou de responsabilité sociale d'entreprises individuelles peuvent être utilisés pour encourager le dialogue entre organisations syndicales et associations patronales du secteur, tant au niveau national qu'international.

C'est pour cette raison que le présent *Manuel à l'intention des syndicats sur les lignes directrices pour la présentation des rapports de durabilité GRI* suggère aux syndicats certains thèmes ou questions que ceux-ci pourront aborder avec l'entreprise au sujet de leur rapport. S'il est vrai que l'intérêt principal des syndicats quant aux rapports de développement durable et de responsabilité sociale aura trait à des entreprises particulières, d'autres intérêts syndicaux sont en jeu. Ces rapports sont un élément essentiel de la pratique de la responsabilité sociale des entreprises et ils relèvent du débat public sur la manière dont il est possible de faire que les entreprises répondent de leurs actes. En comprenant ce type de rapports et en maîtrisant les lignes directrices de la GRI, les syndicats pourront exercer une plus grande influence dans ce débat en faveur des travailleurs. La pratique accrue de présentation de rapports de responsabilité sociale ou de durabilité va affecter les travailleurs, car les décisions sur ce qui doit figurer dans un rapport est une autre manière de décider de ce qui est important.

Les syndicats ne doivent pas recourir à ces rapports pour s'inquiéter de ce qui y figure. La manière dont les normes internationales du travail sont comprises et dont le lien entre le maintien de bonnes relations industrielles et le fait d'être socialement responsable est perçu sera de toute façon influencée par ce type de rapports.

Les syndicalistes doivent se préoccuper également de l'industrie qui a vu le jour autour de la « validation par des tiers » de ces rapports. L'exigence de crédibilité des revendications formulées dans les rapports et leur vérification représente à la fois des occasions nouvelles et des dangers que les syndicats doivent comprendre.

Le point de départ du présent manuel sera une introduction à la présentation de rapports non financiers. Suivra une explication de ce qu'est la GRI en tant qu'organisation, puis une description des *lignes directrices G3*. Suite à ces sections introductives, les deux parties principales des *lignes directrices pour la présentation de rapports de durabilité relevant de la GRI* seront examinées. Tout d'abord, la manière dont les rapports doivent être présentés. Ceci inclut le processus par lequel le contenu du rapport est défini, tout comme sa qualité et ses limites ou sa portée. Chacun de ces aspects du rapport des entreprises sera examiné et des suggestions pratiques seront énoncées afin d'améliorer les sections pertinentes des rapports. Ensuite, l'on se penchera sur l'objet des rapports. Cela implique de réfléchir aux informations contenues dans la section sur « l'approche de la direction » et aux « indicateurs de performance » des *lignes directrices G3*. Finalement, une série de tableaux figurent en annexe au manuel, pour faciliter la consultation. Ces tableaux permettant d'identifier rapidement les questions importantes que les syndicats doivent se poser lorsqu'ils analysent le rapport d'une entreprise.

2 Introduction à la présentation de rapports non financiers



2.1 La relation entre responsabilité sociale des entreprises, développement durable, et présentation de rapports non financiers

Deux concepts sont étroitement liés à la présentation de rapports non financiers par les sociétés : la responsabilité sociale des entreprises (RSE) et le développement durable. L'apparition du concept de RSE a exercé une grande influence sur la façon dont beaucoup de personnes conçoivent les responsabilités sociales des entreprises¹. Il existe de nombreuses définitions de la RSE, dont la plupart contient toutefois certains éléments communs. L'idée fondamentale de la RSE implique que la direction tienne compte des impacts que peuvent avoir les activités habituelles et les décisions de l'entreprise sur la société et sur l'environnement. La RSE a trait à la manière dont une entreprise identifie ces effets, les mesure, les comprend et en rend compte. La RSE porte également sur la manière dont l'entreprise gère ces conséquences, notamment en faisant intervenir les groupes affectés par ses activités. L'intérêt croissant porté à la RSE peut être attribué en partie aux exigences adressées aux entreprises pour qu'elles rendent des comptes de leurs actions et qu'elles contribuent à résoudre d'importants problèmes environnementaux et sociaux. La présentation de rapports non financiers est considérée comme l'une des expressions de cette obligation redditionnelle. Elle est un élément parmi d'autres du concept moderne de la responsabilité sociale des entreprises, mais son importance est amplement reconnue.

Il a été dit que la RSE est la contribution des entreprises au développement durable. La définition du développement durable utilisée couramment depuis les débats de la Commission Brundtland de l'ONU en 1987 est « un développement qui répond aux besoins des générations du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs ». Le développement durable a été un facteur important dans l'avènement de la présentation de rapports non financiers. La présentation de rapports sur l'impact environnemental s'est développée avant les rapports sur les conséquences sociales, et elle a atteint un stade plus avancé. La Global Reporting Initiative a d'ailleurs pris naissance en tant que projet mis au point par une organisation environnementale ayant son siège aux États-Unis.

Le développement durable est un concept qui va au-delà de l'environnement. L'on considère que le développement durable est composé de trois piliers, constitués par les aspects sociaux, environnementaux et économiques. Les syndicalistes s'intéressent à chacun de ces trois « piliers » ou « dimensions », auxquels il est parfois fait référence comme « la triple ligne de résultats ». Cette idée de la triple ligne de résultats

1. Vous trouverez une discussion approfondie de la RSE dans le Guide syndical de la mondialisation, 2^e édition, chapitre 6 : <http://www.ictu.org/pubs/globalisation/globguideFR.html>

suppose que les entreprises peuvent mesurer leurs performances en matière sociale, environnementale et économique, et qu'elles sont capables d'équilibrer ces différents intérêts en vue de garantir un développement durable. Si ce concept apparaît de prime positif, il peut néanmoins être problématique.

Tout d'abord, il n'existe pas de compréhension universelle de ce qui contribue au développement durable. Le concept de développement durable est apparu pour traiter de la relation entre l'environnement et le développement, l'idée étant que la croissance économique peut se concilier avec la protection de l'environnement si les activités humaines, les organisations et les institutions sont conçues pour durer. Ceci signifie notamment que les répercussions des activités sur la société doivent également être prises en considération. Alors que la dimension à la fois environnementale et économique du développement durable est communément comprise et acceptée, il en va tout autrement de la « dimensions sociale ». Les syndicats comprennent le développement durable comme reconnaissant l'importance de la justice sociale et d'institutions telles que le dialogue social et la négociation collective. Cette vision n'est malheureusement pas partagée par tous.

En deuxième lieu, le mot « durable » est utilisé avec tant d'acceptions différentes en fonction des contextes que son sens en devient confus. Il est important de distinguer le développement durable de l'expression entreprise durable ou durabilité d'une entreprise. La durabilité d'une entreprise a trait à la capacité de celle-ci à survivre, à continuer d'exister; elle porte sur son aptitude à innover, à s'adapter et à changer. Le fait de relever de nouveaux défis tels que les questions environnementales, sociales ou économiques associées au développement durable sera certainement important pour la durabilité d'une entreprise, mais n'est pas synonyme de développement durable qui, comme indiqué plus haut, signifie que l'on réponde aux besoins des générations actuelles sans compromettre ceux des générations futures. Les objectifs sont donc très différents: le développement durable se centre sur la société et les générations futures, alors que la durabilité d'une entreprise n'envisage que la pérennité de l'entreprise, sa longévité, sa survie ou son succès. Il existe bien entendu des liens entre le développement durable et la durabilité d'une entreprise – par exemple l'incidence de la diminution des ressources sur les activités de l'entreprise – mais il est important de se souvenir que le succès d'une entreprise et les intérêts de la société en matière de développement durable ne sont pas nécessairement identiques.

2.2 Les moteurs de la présentation de rapports non financiers

Plusieurs raisons expliquent la grande importance acquise par la présentation de rapports non financiers pour les entreprises. Comme indiqué plus haut, la présentation de tels rapports est liée à l'impératif énoncé par les syndicats et d'autres organisations que les entreprises assument leurs responsabilités. Cette exigence de responsabilisation des entreprises émane à la fois des inquiétudes posées par le pouvoir excessif de certaines entreprises et de la conviction que celles-ci sont aujourd'hui capables de jouer un rôle pour résoudre les problèmes sociaux et environnementaux les plus pressants et qu'elles doivent donc renforcer leur action à cet égard. Dans un sens, les entreprises présentent des rapports facultatifs sur leur performance non financière car elles cherchent à rendre une réglementation inutile. Les gouvernements eux aussi voient la RSE et la présentation de rapports non financiers comme une option moins onéreuse que des réglementations.

D'autres moteurs ont agi sur le développement des rapports non financiers, plus importants encore que les campagnes en faveur d'une plus grande reddition de comptes par l'entreprise (ou pour que celles-ci et les gouvernements évitent la réglementation en affichant une plus grande responsabilité). Les rapports non financiers peuvent être d'un grand intérêt pour quiconque cherche à déterminer la valeur d'une en-

treprise. Parmi eux, les investisseurs ainsi que le secteur des services destinés aux marchés financiers, notamment les sociétés comptables. Aujourd'hui, la valeur d'une entreprise dépend de manière croissante non seulement de ses actifs financiers et de son rendement, mais surtout de facteurs qui sont difficiles à mesurer en termes monétaires. Ces actifs sont dénommés « incorporels » et peuvent inclure la réputation ou l'image de marque d'une entreprise.

Certains actifs incorporels, tels que la clientèle ou la motivation des salariés, sont bien évidemment liés au succès d'une entreprise. En revanche pour d'autres biens incorporels, notamment de nombreux impacts sur la société et l'environnement, les liens avec le succès de l'entreprise sont bien moins évidents. Si par exemple le slogan ou le logo d'une entreprise finissent par être associés à une exploitation de la main d'œuvre ou à la destruction de l'environnement, l'on pense aujourd'hui que la performance financière de l'entreprise se verra aussi affectée de manière négative.

Les relations commerciales changeantes et la nouvelle manière d'organiser la production, caractérisée par des chaînes d'approvisionnement toujours plus complexes et par la sous-traitance, ont augmenté l'importance des actifs incorporels. Il existe également une croyance selon laquelle la capacité d'une entreprise à gérer son impact social et environnemental indique la présence d'une gestion compétente tournée vers l'avenir. Il devient ainsi de plus en plus important pour les investisseurs d'accéder à cette information, et pour les entreprises de la mesurer et d'en rendre compte.

Les entreprises font l'objet d'évaluations à des fins d'investissement ne reposant pas sur des informations financières. Par exemple le groupe FTSE, une société indépendante détenue par le *Financial Times* et la Bourse de Londres, tient à jour quatre indices qui mesurent différents éléments de la responsabilité sociale des entreprises. Les indices de la série FTSE4Good sont probablement les plus en vue. Dow Jones, une des principales sociétés d'analyse financière fournissant des indices pour les investisseurs de la Bourse de New York, a également lancé un indice de durabilité Dow Jones. D'autres sociétés, qui sont des agences de notation financière (rating), publient des rapports sur les performances non financières des entreprises destinés aux investisseurs. L'information préparée pour les investisseurs ne traite pas réellement de comptabilité publique, du bien-être de la société ou de parvenir à un développement durable à l'échelon mondial, mais plutôt de l'impact matériel des activités d'une entreprise sur sa propre valeur.

Compte tenu de l'augmentation de l'investissement responsable et du fait que les investisseurs recherchent constamment des sources d'information non financière, les initiatives telles que la Global Reporting Initiative seront amenées à jouer un rôle croissant. L'une des raisons pour lesquelles les sociétés sont disposées à investir des ressources dans les rapports sur la « responsabilité » ou la « durabilité » est que ceux-ci constituent une manière plus efficace de répondre aux demandes d'information des investisseurs ou des agences qui se chargent de la notation d'entreprises pour les investisseurs.

2.3 Mesurer la performance sociale: un défi

En raison de l'importance des actifs incorporels pour les investisseurs, il n'est pas difficile d'imaginer qu'un jour les grandes entreprises seront amenées à présenter un rapport unique exhaustif traitant à la fois de leur rendement financier et de leur performance non financière. Cette évolution a été non seulement prévue mais aussi encouragée par le secteur comptable. Il n'est pas surprenant dès lors que les pratiques et les principes qui sous-tendent la présentation de rapports non financiers soient lourdement influencés par le secteur de la comptabilité. La plupart des principes et pratiques de la présentation de rapports mis en place dans le cadre de la GRI ont été empruntés à la comptabilité financière ou façonnés par ses concepts,

principes et pratiques. Se trouvent donc inclus par exemple les principes de la matérialité, de l'exhaustivité, de la comparabilité, de l'exactitude, de l'opportunité et de la fiabilité.

Malheureusement l'influence du secteur de la comptabilité n'a pas toujours été positive et soulève de fait des interrogations troublantes. L'une des préoccupations a trait au contenu du rapport, une autre concerne la promotion et la vente de la « validation par des tiers » des rapports.

En ce qui concerne les contenus, le problème qui se pose est que le secteur de la comptabilité encourage la réduction de tous les types d'information à des mesures, sous une forme quantifiable. C'est là une tâche aisée dans la présentation de rapports financiers dans la mesure où l'argent demeure la mesure la plus appropriée, exprimée par nature en quantités comparables. L'un des principaux groupes d'utilisateurs des rapports non financiers étant les analystes en investissement, les rapports sont destinés, au moins en partie, à fournir une information utilisable et pertinente aux analystes qui aident à déterminer le bien-fondé d'un investissement dans une entreprise donnée.

Il est toutefois impossible de réduire toutes les informations à une forme quantifiable. Alors qu'il est assez aisé de quantifier certaines mesures environnementales, les questions sociales et le comportement des entreprises quant aux problèmes sociaux sont nettement plus difficiles à réduire à des nombres. La plupart des efforts déployés afin de produire des mesures quantifiables pour ces rapports visent à mettre en place des « indicateurs de performance ». Les *lignes directrices G3* définissent un « indicateur de performance » comme « une information qualitative ou quantitative relative à des résultats de l'organisation, pouvant faire l'objet de comparaisons et montrant des évolutions dans le temps ».

Un indicateur fait généralement référence à un nombre ou un rapport basé sur une série de faits observés au sujet d'une question ou d'un sujet donné. Le problème rencontré par l'utilisation des indicateurs dans la présentation des rapports non financiers est que les questions sociales se mesurent avec difficulté. La mesure choisie n'est peut-être pas la plus appropriée pour mesurer ce que l'on entend observer. Par exemple, le nombre de plaintes déposées pour discrimination n'est pas très révélateur de discriminations sur le lieu de travail, il ne donne que le nombre de personnes qui s'en plaignent. Or, il peut y avoir un nombre de plaintes réduit parce que les gens ont peur de se plaindre. Cet indicateur n'est donc pas très probant.

Un autre exemple d'indicateur inadéquat est celui qui prend note des journées perdues pour cause de grève. Ce n'est là qu'un piètre indicateur de la qualité des relations industrielles, du respect de la liberté syndicale, ou même de la « satisfaction des salariés ». Que les relations industrielles soient bonnes, mauvaises ou inexistantes, que la liberté syndicale soit respectée ou réprimée, l'on pourrait recenser le même nombre de journées. Les grèves peuvent tout autant accroître la « satisfaction » des salariés que la réduire. Ces problèmes démontrent les difficultés rencontrées dans la recherche d'indicateurs appropriés aux relations syndicales ou aux droits humains.

Souvent, dès qu'elle est confrontée au défi de mesurer les questions sociales, l'entreprise dira: « Ce qui ne peut pas se compter ne peut pas se mesurer ». La meilleure réponse à lui donner dans ces situations est une citation de Albert Einstein: « Ce qui compte ne peut pas toujours être compté, et ce qui peut être compté ne compte pas forcément ».

2.4 Le problème de la validation par des tiers

Le deuxième domaine pour lequel l'influence du secteur de la comptabilité n'a pas été positive est celui de la « validation par des tiers ». La prise d'importance de la présentation de rapports non financiers a débouché sur le foisonnement de sociétés de services qui aident les entreprises à préparer leurs rapports ou qui fournissent des « validations » des rapports. Le secteur des sociétés comptables s'est engagé dans ces deux types d'activités.

Les *lignes directrices de la GRI* décrivent la validation par des tiers comme « des conclusions publiées sur la qualité d'un rapport et de l'information qu'il contient ». Cette validation est censée ressembler à celle que fournissent les commissaires aux comptes au sujet des bilans financiers annuels d'une entreprise. Pour effectuer une validation, il faut examiner le rapport de l'entreprise ainsi que la documentation et les processus utilisés dans l'élaboration du rapport. L'on garantit ensuite au lecteur, au moyen d'une déclaration, que le rapport est « fidèle », « correct » ou « exact ». Cette déclaration se fait généralement sous forme de lettre qui figure souvent au début du rapport publié par l'entreprise.

Divers problèmes se posent avec « la validation par des tiers ». Tout d'abord, le fait que le secteur des sociétés chargées de formuler ces « validations » ne soit pas réglementé. La qualification des personnes ou des entreprises fournissant ces validations n'est ni normalisée, ni convenue de manière légitime. Aucune sanction n'existe en cas de conduite non professionnelle.

Ensuite, la validation par des tiers peut être trompeuse et même réduire la transparence. Une déclaration de validation peut signifier uniquement que l'entreprise a observé certaines règles ou processus dans la préparation de son rapport non financier (par exemple, elle a suivi les *lignes directrices de la GRI*). Le prestataire effectuant la validation peut n'avoir effectué aucune vérification externe des affirmations contenues dans le rapport. L'entreprise ayant présenté son rapport peut utiliser le « prestataire effectuant la validation » afin de ne pas publier la documentation sur laquelle s'appuie le rapport et son contenu; après tout, le prestataire effectuant la validation en a attesté l'existence et l'exactitude.

La crédibilité des rapports pose un problème grave qu'il convient de régler. Le jour viendra où les prestataires effectuant la validation pourront jouer un rôle semblable à celui des comptables, mais c'est loin d'être le cas aujourd'hui. Entre-temps, il est utile de rappeler que des organisations indépendantes non commerciales, telles que les organisations non gouvernementales (ONG) et les syndicats, peuvent contribuer à la crédibilité des rapports de durabilité et de responsabilité. Les entreprises peuvent demander à ce type d'organisations de passer en revue leur rapport de développement durable et leur fournir toute la documentation et autre information probante. Autrement dit, une plus grande transparence et un dialogue renforcé constituent un moyen important d'accroître la crédibilité des rapports.

À cet égard, il est important de distinguer clairement le sens des mots « vérification », « suivi », « certification » et « validation ». La **vérification** est un terme regroupant tout ce qui peut avérer une déclaration ou une affirmation (contenues dans un rapport par exemple). Lorsque l'on dit qu'une entreprise vérifie son rapport, l'on signifie qu'elle fournit les preuves à l'appui de ses affirmations. Des organisations externes peuvent aussi entreprendre des actions qui produisent les preuves permettant d'appuyer ou de réfuter le contenu du rapport. Le **suivi** signifie que quelque chose fait l'objet d'une observation ou d'un contrôle périodique et fréquent ou même constant. Les entreprises font un suivi de leurs propres activités et ce suivi est un volet important de bon nombre de systèmes d'administration. Le « suivi » des lieux de travail, notamment pour vérifier le respect des conventions collectives, est une des fonctions principales des syndicats.

Au cours des dernières années un certain nombre de systèmes de **certification** ont été mis en place, portant sur différents thèmes liés à la responsabilité sociale. Il existe des systèmes de certification quant à l'impact sur l'environnement des matières premières et d'autres produits (par exemple les produits de la forêt, ou les produits tels que le coton) ainsi que pour les industries (l'exploitation minière). Cependant, tous ces systèmes ne sont pas forcément crédibles ou bons. Les programmes de certification qui portent sur les pratiques du travail, notamment ceux qui certifient les conditions de travail des lieux de travail non syndiqués, sont pour le moins controversés aux yeux des syndicats. Quoi qu'il en soit, des systèmes de certification existent sur des sujets spécifiques et les entreprises les utilisent pour étayer leur rapport. Les *lignes directrices G3* encouragent à inclure dans les rapports toute certification obtenue par une entreprise.

Les syndicalistes ne doivent pas se laisser troubler par le débat sur « la validation ». Il ne s'agit là que d'une pratique, qui ne représente ni la seule ni la meilleure manière de vérifier les rapports de durabilité ou de responsabilité sociale. Un danger apparaît clairement: une évolution commerciale des prestataires effectuant la validation qui pourraient certifier que les pratiques du travail d'une entreprise non syndiquée, voire ouvertement antisyndicale, ou les conditions de travail dans des lieux de travail non syndiqués, sont de bonnes pratiques faisant l'objet d'un suivi approprié.

3 Qu'est ce que la GRI ?



La GRI a été établie afin de mettre en place les directives nécessaires à l'élaboration de rapports non financiers crédibles, comparables et en partie fiables – c'est-à-dire en vue de fournir un cadre commun de présentation de rapports, s'apparentant aux cadres utilisés pour les rapports financiers. La GRI s'est inspirée du modèle des organismes normatifs comptables présents au niveau national dans certains pays et au niveau international avec le Comité international des normes comptables. La GRI a également reçu l'influence d'autres initiatives multipartites chargées de traiter des questions liées à la RSE, réunissant les entreprises et d'autres parties intéressées comme les ONG et les syndicats.

La GRI a été créée en 1998 en tant que projet du CERES, une organisation étasunienne environnementale. Le CERES a mis en place un comité de pilotage de la GRI et a assumé les fonctions de secrétariat de l'initiative jusqu'en 2001. Le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) a apporté son soutien à la GRI, qui a publié en 2000 la première version de ses *lignes directrices pour la présentation de rapports de durabilité*. En 2001 la GRI est devenue complètement indépendante. En 2002 la GRI a publié la deuxième version des *lignes directrices pour la présentation de rapports de durabilité* lors du sommet mondial sur le développement durable. La troisième version des *lignes directrices*, connues sous l'abréviation « G3 » a été publiée en 2006 et fait l'objet du présent manuel.

Gouvernance

La structure de gouvernance d'une organisation est le système par lequel celle-ci prend ses décisions et responsabilise ceux chargés de prendre les décisions. La structure de gouvernance de la GRI cherche à refléter les divers intérêts de cette organisation à multiples parties prenantes tout en fonctionnant comme un organisme d'élaboration de normes semblable à une instance de normes comptables. La structure de gouvernance de la GRI est composée de trois organes principaux: le Conseil d'administration, le Conseil des parties prenantes et le Conseil technique consultatif.

Les membres de la GRI sont des organisations. Les organisations qui participent sont appelées « parties prenantes organisationnelles ». Les parties prenantes sont regroupées en quatre « catégories constituan-tes », qui sont la base pour la participation au sein des organes directeurs de la GRI: entreprises, société civile, syndicats et « institutions de médiation ». La première catégorie inclut les entreprises ainsi que des organisations telles que les chambres de commerce et d'industrie et les associations d'entreprises axées sur des questions spécifiques telles que la responsabilité sociale des entreprises. La catégorie de la société civile inclut diverses organisations non gouvernementales (ONG) actives par exemple dans le domaine environnemental et des droits humains. Les syndicats constituent une catégorie à part.

La quatrième catégorie, celle des « institutions de médiation », inclut des organisations telles que « les cabinets comptables ou de consultants, les fondations et les gouvernements ». Cette expression est trompeuse

car elle implique que les organisations telles que les cabinets comptables et les consultants agissent, d'une certaine manière, en tant que « partie neutre » ou « intermédiaire » entre ceux qui publient les rapports et ceux qui les utilisent. Cela confère au secteur des cabinets comptables et de la RSE un rôle et une autorité qui ne sont pas justifiés. Contrairement aux syndicats qui représentent les intérêts des travailleurs, ou aux groupes environnementaux dont on peut être certain qu'ils défendront la protection de l'environnement, cette catégorie-ci de « parties prenantes » n'agit en représentation de personne. Bon nombre de ces « institutions de médiation » ont en revanche un intérêt commercial certain dans la mesure où elles vendent des services. Le nom trompeur de cette catégorie reflète l'influence excessive du secteur de la comptabilité et des prestataires potentiels effectuant la validation.

Le Conseil d'administration est l'organe suprême de gouvernance de la GRI; il est composé de 16 personnes détenant l'autorité fiduciaire, financière et juridique pour la GRI. Actuellement deux représentants syndicaux siègent au Conseil d'administration.

Le Conseil des parties prenantes est composé de 60 personnes. Il a pour mission de garantir que les divers intérêts des catégories constituantes soient dûment représentés. D'après la GRI, les fonctions du Conseil des parties prenantes sont notamment l'approbation des candidatures pour le Conseil d'administration, la présentation de recommandations stratégiques au Conseil d'administration, la participation aux groupes de travail du secrétariat et la formulation d'avis quant à la constitution du réseau GRI. La catégorie des syndicats détient 6 sièges au Conseil des parties prenantes, occupés par des représentants syndicaux. Parmi les autres membres du Conseil des parties prenantes figurent des représentants d'entreprises et d'associations d'entreprises, des représentants d'organisations environnementales et de défense des droits humains et des représentants de sociétés d'investissement socialement responsable, notamment les analystes qui utilisent les rapports pour prendre des décisions en matière de placements financiers. Une critique à l'encontre du Conseil des parties prenantes est qu'il est censé s'occuper de promouvoir la GRI plutôt que de façonner sa politique. Une autre critique porte sur la pratique d'organiser son travail autour d'axes régionaux, ce qui a pour effet de réduire l'influence des groupes constitutifs tels que celui des syndicats.

Le troisième organe de gouvernance de la GRI est son Comité consultatif technique (CCT), dont la structure reflète celle des organismes de normalisation comptable. Le CCT est composé de 10 à 15 personnes et il a pour rôle de veiller à ce que le processus d'élaboration des normes s'appuie bien sur des compétences. Le CCT doit donner des conseils et mettre son expertise à la disposition du Conseil d'administration en particulier et de la GRI dans son ensemble. Il a pour fonction de « recommander des orientations quant à l'architecture globale du cadre de présentation des rapports de la GRI et aux questions fondamentales qui surgissent spécifiquement au sujet du contenu des lignes directrices; veiller à la publication en temps et en heure des documents techniques pertinents; soumettre au Conseil des recommandations pour ou contre l'autorisation de diffusion de projets de rapports relevant de la GRI. »² Le CCT doit s'efforcer de travailler par consensus mais il peut admettre des opinions de dissension. Actuellement un des membres du Comité consultatif technique est un représentant syndical.

La GRI a un Directeur exécutif et un secrétariat composé d'environ 35 personnes. Son siège est à Amsterdam.

En tant qu'organisation « à multiples parties prenantes », la GRI tente de faire intervenir et d'accommoder divers groupes et intérêts au sein de son cadre de gouvernance. Les organisations multipartites sont

2. <http://www.globalreporting.org/AboutGRI/WhoWeAre/TechnicalAdvisoryCommittee/>

conçues pour inclure le plus possible tous les groupes pertinents intéressés. Il n'est toutefois pas rare d'entendre les participants se plaindre que leurs intérêts n'ont pas été pleinement pris en considération. Cela n'apparaît pas toujours de manière évidente sauf pour ceux qui prennent part au processus, mais il s'agit d'une préoccupation réelle lorsque des organisations fixent des normes sans que des procédures ou des structures claires n'aient été mises en place. L'un des problèmes de gouvernance qui se posent dans la GRI est l'insuffisance de règles écrites sur le processus d'élaboration de normes. Il convient d'officialiser les règles, qui doivent décrire notamment la manière dont sont constitués les divers groupes de travail et commissions chargés de l'établissement des normes ainsi que la procédure de sélection des personnes qui devront y prendre part.

Participation syndicale

Les syndicats n'ont pas joué de rôle significatif dans la constitution de la GRI ou dans la rédaction de la première version des *lignes directrices pour les rapports de durabilité de la GRI*. Cependant, la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), prédécesseur de la Confédération syndicale internationale (CSI), a pris part au processus ayant mené à la deuxième version des *lignes directrices de la GRI*. La décision de prendre part à la GRI s'appuyait en grande partie sur la possibilité que les *lignes directrices pour les rapports de durabilité de la GRI* deviennent une norme internationale importante, d'où l'inquiétude que sans une participation syndicale, toute norme en matière de présentation de rapports finisse par avoir des retombées négatives sur les travailleurs et leurs syndicats. Comme signalé plus haut, l'on a reconnu que décider de ce qui doit figurer dans les rapports était une manière de décider de ce qui est important.

L'un des principaux objectifs de la participation syndicale à la GRI était de protéger les normes du travail reconnues internationalement énoncées dans les instruments de l'Organisation internationale du travail, et de faire progresser les attentes déjà établies au sujet du comportement des entreprises comme par exemple les *Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales* adoptés par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Un autre des principaux objectifs était de veiller à ce que l'importance des syndicats, des relations patronat-syndicats et de la négociation collective ne soit pas ignorée lors des décisions sur le contenu du rapport des entreprises.

La participation syndicale dans les structures de gouvernance de la GRI se fonde sur le principe que seuls les syndicats, qui sont des organisations représentatives des travailleurs, peuvent décider de qui représente la main-d'œuvre. C'est pourquoi les syndicats ont insisté pour être une des catégories constituantes de la GRI. Du fait que la GRI est une organisation mondiale, les décisions ayant trait à la participation syndicale aux structures de gouvernance de la GRI se prennent collectivement au sein du Conseil des Global Unions, qui est l'association des organisations syndicales internationales les plus représentatives: la CSI, la Commission syndicale consultative (CSC) auprès de l'OCDE et les Fédérations syndicales internationales (FSI). À cet égard, pour la rédaction des « suppléments sectoriels » aux *lignes directrices de la GRI*, la catégorie des travailleurs a été représentée par les FSI, qui sont les associations syndicales sectorielles à l'échelon international.

Comme indiqué dans le tableau 2.1, la proportion de représentants syndicaux dans chaque organe de gouvernance de la GRI est relativement faible. Les syndicats ne représentent que 10 pour cent environ des postes de la structure de gouvernance de la GRI. Tout en n'étant pas négligeable compte tenu du grand nombre de « parties prenantes organisationnelles » de la GRI, cette proportion est nettement inférieure à celle des représentants des entreprises ou même à celle des organismes appelés « institutions de médiation » par la GRI (telles que les cabinets professionnels d'audit et de contrôle) notamment à la lumière des millions de travailleurs représentés par les organisations syndicales internationales.

Tableau 2.1
Représentation syndicale dans les organes de gouvernance de la GRI

Organe de gouvernance	Total des membres	Membres syndicaux	% de membres syndicaux
Conseil d'administration	16	2	12,5 %
Conseil des parties prenantes	60	6	10 %
Comité consultatif technique	10-15 En ce moment: 10	En ce moment: 1	10 %

Le processus décisionnel est censé se fonder sur le consensus; lorsqu'un consensus est impossible, les positions minoritaires doivent être reprises dans les avis formulés à l'intention du conseil d'administration.

Les expériences que les syndicats ont déjà eues avec des organisations « à multiples parties prenantes » ont soulevé un certain nombre de préoccupations quant à la GRI. À la différence du dialogue social, les membres n'ont ici pas tous la même importance et leur poids n'équivaut pas à leur représentativité.

La GRI et le Pacte Mondial des Nations Unies

La GRI est en rapport avec le Pacte Mondial des Nations Unies. Le Pacte Mondial a été lancé en 2000 sur une initiative du Secrétaire général de l'ONU Kofi Annan. Le Pacte Mondial est fondé sur 10 « principes » dérivés d'instruments des Nations Unies tels que la Déclaration universelle des droits de l'Homme et la Déclaration de l'OIT relative aux droits fondamentaux au travail. Les entreprises adhèrent au Pacte Mondial en s'engageant à intégrer les principes du Pacte Mondial dans leurs activités et, en particulier, en prenant part à quatre « mécanismes de facilitation et de participation »: concertation, apprentissage, réseaux locaux (généralement à l'échelon national) et projets en partenariat (généralement faisant intervenir le gouvernement et un objectif relatif au développement).

Les entreprises qui prennent part au Pacte Mondial ont l'obligation de présenter un rapport annuel sur les actions menées pour intégrer les principes du Pacte Mondial sous la forme d'une « Communication sur le progrès » soumise au Bureau du Pacte Mondial. Suite à son « alliance » avec la GRI, le Pacte Mondial permet que l'obligation de la communication sur le progrès soit intégrée dans un rapport de durabilité basé sur les *lignes directrices G3*. C'est là une évolution positive car l'éventail des comportements en matière de responsabilité des entreprises relevant de ces lignes directrices est plus étendu que les attentes énoncées dans les principes du Pacte Mondial.

Il est important de comprendre que bien que les principes du Pacte Mondial soient fondés sur des instruments intergouvernementaux faisant autorité, les principes eux-mêmes n'ont pas la même portée. En outre, le rapport entre la GRI et le Pacte Mondial ne signifie pas que la GRI relève des Nations Unies. La GRI est une initiative volontaire privée.

4 Les lignes directrices G3



Les *lignes directrices pour la présentation des rapports de durabilité* sont le principal produit de la GRI. Leur dernière version est désignée « *lignes directrices G3* » ou tout simplement *G3*. Les rapports préparés conformément aux *lignes directrices G3* sont des rapports présentés au grand public et non pas à l'Initiative elle-même.

Les *lignes directrices G3*, tout comme dans les versions antérieures des *lignes directrices pour les rapports de durabilité de la GRI*, sont jugées adaptées à toutes les organisations, qu'elles soient petites ou grandes, qu'elles soient des entreprises, des organisations gouvernementales ou de la « société civile ». Cependant, un examen de toutes les versions des *lignes directrices pour les rapports de durabilité de la GRI* montre clairement qu'elles ont été conçues pour les entreprises commerciales, et encore, des entreprises bien dotées en ressources. Les *lignes directrices G3* ne sont pas vraiment appropriées à tous les types d'organisations. Par conséquent le présent manuel à l'intention des syndicats se consacre essentiellement aux entreprises.

Les *lignes directrices G3* sont composées de deux parties. La première porte sur **comment présenter les rapports** et se penche sur les principes de présentation, y compris les principes liés au contenu des rapports, à leur qualité, à leurs limites. La deuxième partie, qui porte sur **l'objet du rapport**, se penche sur le profil et la stratégie de l'entreprise, les informations sur l'approche adoptée par la direction de l'entreprise et les indicateurs de performance. Chaque indicateur des *lignes directrices G3* est accompagné d'un protocole. Les protocoles abordent les questions de définitions ayant trait à l'indicateur en question et présentent les étapes à suivre pour la collecte et la présentation de l'information. Nous aborderons à la section 5 du présent document ce que les *lignes directrices G3* disent sur la manière de présenter les rapports, et à la section 6 ce qu'elles disent sur l'objet du rapport.

Les *lignes directrices G3* comportent des éléments supplémentaires qui ne sont pas couverts par le présent manuel: une série de suppléments sectoriels. Ces suppléments traitent de questions spécifiques à certains secteurs et complètent ainsi l'approche unitaire des *lignes directrices G3*. Jusqu'à présent, dix suppléments sectoriels ont été rédigés et sont disponibles en ligne³ sur l'habillement et la chaussure, les sociétés d'électricité, les services financiers, les agences publiques, le secteur automobile, la logistique et les transports, les télécommunications, les mines, les organisations sans but lucratif et les tour-opérateurs.

Lors de l'adoption des *lignes directrices G3*, les syndicats ont reconnu qu'elles comportaient des modifications de fond par rapport à la version antérieure, jugées pour la plupart comme une amélioration répondant à certaines des préoccupations des syndicats. Parmi elles, la nécessité d'établir une distinction plus claire entre les intérêts généraux de la société d'une part, dont le développement durable, et d'autre part le succès de l'organisation présentant le rapport et sa propre « durabilité ». Les syndicats craignaient

3. Se reporter à la page: <http://www.globalreporting.org/ReportingFramework/SectorSupplements/>.

en outre que les *lignes directrices G3* ne deviennent une façon de promouvoir le secteur en plein essor des prestataires commerciaux de validations.

En ce qui concerne le contenu, les syndicats recherchaient des indicateurs de performance à la fois valables et pertinents. Les inquiétudes des syndicats eu égard aux inconvénients des indicateurs de performance ont été résolues en grande partie par l'ajout d'une nouvelle section recueillant les informations sur l'approche adoptée par la direction de l'entreprise (« l'approche de la direction »), qui doit contribuer à mieux situer les indicateurs dans leur contexte grâce à des informations approfondies. La section sur l'approche adoptée par la direction de l'entreprise a pour but de permettre aux entreprises d'intégrer de meilleures informations qualitatives, en décrivant leurs activités, leurs politiques et leurs impacts, et complétant de la sorte les indicateurs quantitatifs.

Les niveaux d'application et l'index du contenu de la GRI

Tout au long de l'histoire des *lignes directrices pour les rapports de durabilité de la GRI*, une question complexe s'est posée: quand une entreprise peut-elle affirmer que son rapport suit (est fondé sur, est en conformité avec, etc.) les lignes directrices de la GRI ? Le problème étant que si l'on impose des conditions très strictes pour qu'une entreprise puisse utiliser le label GRI, certaines d'entre elles pourraient de prime abord être dissuadées d'utiliser les *lignes directrices*. D'autre part, sans aucune obligation le sens et la crédibilité de la GRI seraient discutables.

Aujourd'hui, les nouvelles *lignes directrices G3* cherchent à résoudre ce conflit en demandant aux entreprises qui veulent affirmer que leurs rapports sont conformes aux *G3* de déclarer un « niveau d'application ». Il existe trois niveaux d'application (A, B et C). Chaque niveau comporte une obligation de diffusion dans le rapport d'informations spécifiques prévues dans les *lignes directrices G3*. Les entreprises qui demandent à la GRI d'effectuer une « vérification de niveau d'application » (payante) peuvent placer dans le rapport un icône « vérifié par la GRI ».

Les *lignes directrices de la GRI* n'exigent pas d'adopter un format unique pour les rapports, ni de présenter l'information dans un ordre déterminé. En revanche, tous les « rapports G3 » doivent désormais comporter un « index de contenu GRI » qui énumère toutes les informations GRI de base figurant au rapport et indique où elles se trouvent dans le rapport.

5 Comment présenter les rapports: contenu, qualité et limites



Introduction

La première partie des lignes directrices G3 examine le contenu des rapports, leur qualité et leurs limites ou portée.

Définition du contenu du rapport

La première étape très importante dans la préparation d'un rapport est de déterminer son contenu. D'après la GRI, « cela doit être fait en tenant compte à la fois de l'objectif et de l'expérience de l'organisation, ainsi que des objectifs raisonnables et des expériences des parties prenantes de l'organisation »⁴. Le concept de « partie prenante » est important pour les *lignes directrices G3*. L'on considère qu'une partie prenante est tout individu ou organisation ayant un intérêt ou un enjeu dans les activités ou les décisions de l'organisation. En principe le rapport est prévu pour les parties prenantes de l'entreprise, une autre manière de désigner les utilisateurs du rapport. Cependant, de nombreuses personnes et organisations qui portent un intérêt aux activités de l'entreprise présentant un rapport ne sont pas des utilisateurs du rapport, même si elles sont en toute légitimité des « parties prenantes ».

À l'exception de quelques pays, la présentation de rapports non financiers n'est pas une obligation contraignante du point de vue juridique. C'est la direction d'une entreprise qui prend la décision de définir ce qui doit figurer dans un rapport. Si les occasions de donner des avis sur le contenu des rapports sont nombreuses, il n'en reste pas moins que la décision finale incombe à l'entreprise. Toutefois, la GRI met en avant un certain nombre de principes afin de guider les entreprises dans cette définition. Parmi eux, la matérialité, le dialogue avec les parties prenantes, le contexte de durabilité et l'exhaustivité. En vertu des *lignes directrices G3*, chacun de ces éléments doit être utilisé pour déterminer quelle information inclure dans le rapport.

Matérialité

La *matérialité* est un principe fondamental de la comptabilité financière et de l'audit, et l'utilisation de ce terme dans les *lignes directrices G3* montre une fois de plus les liens qui existent entre la présentation de rapports non financiers et la comptabilité financière. Dans le domaine financier, la matérialité est le seuil à partir duquel les décisions économiques sont influencées. La GRI définit la matérialité comme « ce qui

4. Lignes directrices G3 p. RG7

représente les impacts significatifs d'une organisation sur le plan économique, environnemental ou social» ou quelque chose « susceptible d'influer substantiellement sur les appréciations et les décisions des parties prenantes ». En d'autres termes, la matérialité est liée simultanément à la pertinence et à l'importance. Le meilleur test pour déterminer la matérialité d'une information est de voir si son omission induirait en erreur.

Les syndicalistes trouveront cette matérialité dans bon nombre de pratiques de travail de l'entreprise qui auront un impact sur la responsabilité de l'entreprise ou sur sa contribution au développement durable.

Les *lignes directrices G3* donnent certaines indications sur la manière de déterminer la matérialité de l'information. Elles recommandent d'utiliser à la fois des facteurs internes et externes pour déterminer si un élément est matériel. Les facteurs « externes » comprennent des sujets importants pour les parties prenantes ou signalés comme des enjeux par des entreprises similaires, la législation pertinente, les accords internationaux ayant une importance stratégique pour l'entreprise et les accords volontaires ainsi que les impacts estimés comme raisonnables par des experts. Les facteurs « internes » incluent les valeurs et les politiques de l'entreprise, les intérêts des parties prenantes qui s'investissent le plus dans le succès de l'entreprise (investisseurs, salariés, fournisseurs), les risques significatifs posés à l'entreprise, les facteurs pertinents pour le succès de l'entreprise et ses compétences de base.

Le processus grâce auquel l'on détermine la matérialité d'un thème ou d'une information implique que l'on porte un jugement sur des questions qui peuvent être extrêmement subjectives. Par conséquent si une entreprise souhaite écarter un sujet particulier de son rapport, elle trouve facilement à le justifier. Cependant, un syndicat peut utiliser les listes étendues de facteurs internes et externes mentionnés ci-dessus comme argument pour motiver sa requête d'inclusion d'un aspect dans le rapport. Ainsi, les facteurs figurant dans les *lignes directrices G3* afin de déterminer la matérialité peuvent devenir un moyen d'obtenir davantage d'information de la part de l'entreprise.

Dialogue avec les parties prenantes

« Le dialogue avec les parties prenantes » est le deuxième principe de la présentation des rapports en vertu des *lignes directrices G3*. Celles-ci utilisent une définition très ample des parties prenantes: « entités ou personnes sur lesquelles les activités, les produits et/ou les services de l'organisation peuvent avoir un impact significatif, et dont les actions sont susceptibles d'influencer la capacité de l'organisation à mettre en œuvre avec succès ses stratégies et à atteindre ses objectifs. Il s'agit notamment de toute entité ou de toute personne détentrice de droits en vertu de la loi ou des conventions internationales qui rendent légitime ses demandes à l'organisation. »⁵ Cette définition est empruntée au secteur de la RSE qui trouve commode de ne pas faire de distinction entre les intérêts de l'entreprise et ceux de la société. Ainsi, toute organisation susceptible d'affecter l'entreprise présentant un rapport peut être considérée comme une « partie prenante », même si elle n'y détient aucun intérêt ou enjeu identifiable.

Plusieurs problèmes se posent avec l'expression « partie prenante ». Du fait que sa définition est très générale, son sens reste vague et l'on risque de se fourvoyer en l'utilisant. À cet égard le principal danger est que la direction d'une entreprise ne soit pas en mesure de décider de ses responsabilités sur la base de sa consultation des parties prenantes qu'elle aurait choisies elle-même. C'est par le biais d'autres moyens, notamment les lois, les valeurs communes et les meilleures pratiques établies au sujet de questions spécifiques que l'on peut bien mieux connaître quelle est la responsabilité d'une organisation dans une situation donnée et définir des attentes quant à son comportement approprié en fonction de cette responsabilité.

5. Lignes directrices G3 p. RG10.

Faire intervenir les parties prenantes comme lecteurs potentiels des rapports de durabilité afin de découvrir ce qu'elles veulent voir figurer dans le rapport ne doit pas être utilisé par l'entreprise comme une manière lui permettant de redéfinir ou de réinterpréter les responsabilités qui lui incombent.

De nombreuses raisons d'impliquer les parties prenantes peuvent intervenir. Parmi ceux qui se voient touchés par les activités d'une entreprise, nombreux ont le droit d'intervenir car se sont justement leurs droits qui sont atteints par les activités de l'entreprise. L'intervention des parties prenantes peut être utilisée afin d'augmenter les effets bénéfiques ou de réduire les effets nocifs des activités de l'entreprise. Faire intervenir les parties prenantes peut aider une entreprise à bien mieux comprendre quelles sont les répercussions possibles de ses activités. L'on peut recourir à cette intervention afin de résoudre des conflits d'intérêts, d'augmenter la transparence et donc la crédibilité et de faire le point sur la performance, ce qui permet de l'améliorer. Les parties prenantes sont mieux définies comme des entités ou des personnes sur lesquelles l'entreprise a un impact. Ou encore comme celles ayant véritablement un intérêt légitime dans les activités de l'entreprise.

Toutes les parties prenantes ne sont pas égales. Certaines sont bien plus importantes que d'autres, ce qui pose des problèmes lorsqu'il s'agit de déterminer quels sont les intérêts de parties prenantes que l'entreprise doit « équilibrer » et « rendre prioritaires ». Les *lignes directrices G3* stipulent que lorsqu'une entreprise fait face à des visions conflictuelles ou à des attentes opposées entre ses parties prenantes, elle devrait être en mesure d'expliquer de quelle manière elle en tient compte de manière équilibrée dans sa prise de décision sur la présentation des rapports.⁶ La définition utilisée par les *lignes directrices G3* inclut des entités qui « sont bénéficiaires de droits reconnus par la loi ou par les conventions internationales ». Cependant, ni les définitions ni les orientations de la GRI n'établissent de priorité entre les intérêts des parties prenantes. Or, une procédure juridique est plus forte que des revendications présentées par une partie prenante qui n'aurait aucun fondement sur le lequel s'appuyer si ce n'est le fait qu'elle estime subir un « impact significatif » des activités de l'entreprise. Aussi les syndicats doivent-ils veiller à ce que le rapport présente les explications nécessaires quant à la façon dont il est tenu compte des visions conflictuelles sur la manière de présenter le rapport de manière équilibrée, et à la façon dont l'entreprise dressera les priorités entre les divers intérêts. Les syndicats doivent questionner les entreprises lorsqu'elles accordent la priorité à des intérêts n'ayant pas de fondement en droit national ou international, au détriment d'intérêts qui sont fondés en droit.

De nombreux problèmes pratiques peuvent surgir dans le cadre de l'intervention des parties prenantes dans les rapports des entreprises. Au nom de cette intervention, une entreprise peut être amenée à consulter une ONG plutôt que des syndicats sur des questions liées au travail. Un autre problème survient lorsqu'une entreprise traite de questions du travail sans consulter les syndicats. Lorsqu'un syndicat est présent dans une entreprise, celle-ci doit présenter un rapport sur la négociation collective et ses relations avec l'organisation syndicale qui représente ses salariés. Dans le cas contraire, l'entreprise doit examiner le rapport en consultation avec un syndicat approprié représentant les travailleurs de son ou de ses secteurs d'activité. Ce syndicat devra être considéré comme une partie prenante. De toute façon, les syndicats doivent être considérés comme l'une des parties prenantes les plus importantes.

Les *lignes directrices G3* stipulent que pour qu'un rapport reçoive une « validation », le processus de dialogue avec les parties prenantes doit être documenté. Elles stipulent également que l'entreprise faisant son rapport doit documenter l'approche qu'elle a choisie pour déterminer avec quelles parties prenantes agir, les raisons de son choix, les dates de ses interactions et de quelle manière celles-ci ont exercé une

6. Ibid

influence sur le contenu du rapport. Cette disposition permet aux entreprises d'identifier non seulement les contributions que peuvent apporter directement les parties prenantes mais aussi les attentes légitimes de la société.⁷ Ceci peut être utile pour les syndicalistes intervenant auprès des entreprises au sujet de leurs rapports. Les syndicats doivent s'enquérir des organisations syndicales ayant été consultées, quand et de quelle manière, et demander aux entreprises d'inclure cette information dans leur rapport. Le fait d'obtenir cette information contribuera à établir la réponse des syndicats et des travailleurs face aux affirmations par l'entreprise portant sur les pratiques du travail, les droits humains et la liberté syndicale.

Les syndicats doivent se pencher sur la manière dont les salariés et les autres travailleurs sont traités en tant que partie prenante. S'il est vrai que certaines entreprises peuvent voir les consultations des comités paritaires de santé et de sécurité et les négociations collectives comme une « consultation de parties prenantes », d'autres les négligent complètement.

Contexte de durabilité

Le principe du contexte de durabilité concerne la relation entre les performances de l'entreprise présentant son rapport et les questions générales de développement durable. Les entreprises doivent donner des informations sur la manière dont leur performance contribue à « l'amélioration ou à la détérioration des conditions économiques, environnementales ou sociales » en lien avec « les limites ou les demandes en ressources environnementales ou sociales au niveau sectoriel, local, régional ou mondial ». Cette vision s'inspire des préoccupations environnementales sur le lien entre les activités économiques d'une entreprise et la détérioration de l'environnement. En vertu de cette vision, il serait possible d'établir le lien entre l'utilisation des ressources de l'entreprise et les niveaux généraux des ressources, ou entre le niveau de pollution entraîné par l'entreprise et la capacité globale de l'écosystème à absorber la pollution. Ceci peut toutefois se révéler plus difficile à faire qu'on ne le croit, et le résultat peut en être limité, bien qu'il ne soit pas difficile à comprendre.

L'on ne voit pas clairement de quelle manière ce concept s'applique aux dimensions économiques et sociales du développement durable, alors que la nature des limites n'est pas toujours apparente ou pertinente. L'application au contexte des relations du travail n'est certainement pas claire. Dans l'exemple donné pour les questions du travail, les *lignes directrices G3* suggèrent que le contexte de durabilité permet de traiter dans le rapport « de la rémunération des salariés à la lumière des niveaux de revenus minimum et médian nationaux et de la capacité des dispositifs sociaux à contenir les personnes vivant à la limite ou au-dessous du seuil de pauvreté... »

Les institutions économiques et sociales telles que le salaire minimum et la sécurité sociale sont des créations humaines et ont par tant une qualité différente de l'environnement naturel. Elles doivent leur existence à des choix politiques, et elles ne sont pas finies au sens où peuvent l'être les ressources naturelles. Dans l'exemple donné sur le travail, la nature des dispositifs sociaux n'est pas bien comprise. Ils ne « contiennent » pas les personnes vivant dans la pauvreté. Ils ont pour finalité de prévenir l'exclusion sociale et doivent empêcher que les personnes ne glissent dans la pauvreté extrême. En outre, l'on pourrait souligner que ni les niveaux de rémunération réels, ni le salaire minimum national, ni le niveau de revenu médian ne constitueront des mesures appropriées pour examiner la valeur sociale des rémunérations. Le vrai problème qui se pose est que l'analyse coût-bénéfice utilisée ici n'est pas la plus adéquate pour les valeurs en examen.

7. Lignes directrices G3, RG 10.

Un aspect important du contexte de durabilité qui pourrait être négligé mais que les syndicats ne doivent pas permettre aux entreprises d'ignorer est la question de l'environnement politique et de la gouvernance. Ceci doit s'appliquer à toute entreprise ayant des activités dans des pays où le gouvernement n'est pas démocratique, où il ne permet pas que les droits humains soient respectés, où il réprime les droits civiques et où l'état de droit n'est pas respecté. Ces situations auront une incidence sur les pratiques du travail d'une entreprise et sur les conditions dans lesquelles le travail est effectué. En effet, dans plusieurs pays les gouvernements bafouent le droit des travailleurs de constituer des syndicats, d'y adhérer librement ou de négocier collectivement. Les syndicats doivent demander aux entreprises d'identifier les situations relevant des contextes susmentionnés dans lesquelles elles déploient des activités, et d'expliquer de quelle manière elles assument leurs responsabilités envers leurs travailleurs dans ces environnements. Les explications de l'entreprise doivent mentionner également tout effort réalisé en vue d'exercer une influence sur le gouvernement dans ce domaine.

Exhaustivité

Le principe « d'exhaustivité » renvoie à la nécessité que le rapport fournisse une information suffisante afin que ses lecteurs puissent évaluer la performance de l'entreprise pendant la période couverte par le rapport. L'exhaustivité est composée de trois éléments principaux: la portée, le périmètre et la période.

La **portée** a trait aux sujets couverts. Les syndicats voudront garantir que les questions importantes à leurs yeux figurent dans le rapport, notamment les relations patronat-syndicats, la négociation collective etc.

Le **périmètre** renvoie à l'ensemble des entités figurant dans le rapport de l'entreprise. Le périmètre d'un rapport peut être très important pour les syndicalistes. L'approche des *lignes directrices G3* est de traiter le périmètre d'une entreprise comme l'ensemble des entités sur lesquelles elle exerce un contrôle ou une influence: filiales, sociétés mixtes, sous-traitants). Le périmètre d'un rapport doit également inclure la question de l'externalisation du travail. Cette pratique a souvent des répercussions négatives sur les travailleurs et les communautés. Souvent les entreprises vont externaliser le travail en vue de réduire les coûts et de se soustraire aux obligations imposées aux employeurs par la législation du travail.

La notion de **période** renvoie, dans ce contexte, à l'impératif de présenter des informations complètes pour la période couverte par le rapport. Plusieurs des indicateurs de performance des *lignes directrices G3* abordent des questions pour lesquelles, si l'on ne dispose pas de données en séries chronologiques (données relevées sur plusieurs années plutôt qu'une), il sera difficile d'évaluer la performance de l'entreprise. Par exemple, si une entreprise indique le nombre d'accidents survenus au cours d'une année donnée, cela ne permet pas de savoir si ce nombre a augmenté. Les données en séries chronologiques sont extrêmement importantes pour comprendre la performance d'une entreprise.

Détermination de la qualité d'un rapport

Les *lignes directrices G3* comportent un ensemble de principes pour la détermination de la qualité d'un rapport, à savoir notamment l'équilibre, la comparabilité, l'exactitude, la périodicité/célérité, la clarté et la fiabilité. Les *lignes directrices G3* indiquent aux entreprises que les décisions prises sur les rapports doivent respecter ces principes. La présente section les examine tous et souligne ce dont les syndicats doivent être conscients à leur sujet.

Équilibre

« L'équilibre » signifie qu'un rapport doit refléter tant les aspects positifs que les aspects négatifs de la performance d'une entreprise. Cela permet au lecteur de parvenir à une appréciation raisonnée de la performance globale de l'entreprise. Il s'agit là d'un principe important si la présentation de rapports non financiers est vue comme autre chose qu'un simple exercice de relations publiques. En veillant à l'équilibre du rapport, l'on transforme cet exercice en un instrument plus utile, qui servira entre autres de base au dialogue social. Les syndicats doivent demander aux entreprises de ne pas inclure dans leur rapport seulement les développements couronnés de succès, mais aussi des informations témoignant de tendances négatives dans la performance ou de résultats défavorables.

Comparabilité

La « comparabilité » signifie que les thématiques et les informations doivent être choisies, compilées et rapportées de manière cohérente. Les lignes directrices de la GRI identifient à juste titre deux aspects de la comparabilité – la comparabilité au fil du temps et la comparabilité par rapport à d'autres organisations.⁸ Ces deux facettes de la comparabilité sont importantes. La comparabilité au fil du temps est importante car elle permet d'identifier des tendances. La comparabilité entre organisations est importante car elle permet aux syndicalistes une analyse comparative de la performance d'une entreprise par rapport à celle d'entreprises similaires du même secteur.

Exactitude

« L'exactitude » a trait à la fidélité par rapport à la vérité, elle concerne les fautes et les erreurs. Les *lignes directrices G3* reconnaissent que l'exactitude est une question de degré, et identifient les caractéristiques importantes pour déterminer le degré d'exactitude des informations « qualitatives » (qu'elles soient descriptives ou subjectives) comme suit : clarté, détail et équilibre. En ce qui concerne l'exactitudes des déclarations quantitatives (et donc mesurables) d'un rapport, les *lignes directrices G3* reconnaissent que celle-ci dépend « des méthodes spécifiques employées pour collecter, compiler et analyser les données. » La validité est un concept important pour déterminer l'exactitude, et signifie que la mesure utilisée est réellement à même de mesurer ce que l'on est censé observer. L'un des problèmes qui se posent avec les indicateurs de performance sociale est qu'il n'existe pas de mesures valides.

Périodicité/célérité

La « périodicité » et la « célérité » signifient que la publication de l'information par l'entreprise a lieu à intervalles réguliers et en temps opportun pour la prise de décision des parties prenantes. Si les délais ne sont pas respectés ou si l'information est diffusée trop tard, il sera difficile d'évaluer l'utilité et la pertinence de l'information.

Clarté

La « clarté » signifie que le rapport disponible doit être présenté de manière compréhensible et accessible aux lecteurs. Les informations spécifiques doivent être faciles à trouver. Le rapport doit être rédigé dans un langage courant, en évitant le recours au jargon, aux termes techniques, au style par trop fleuri ou verbeux. Il faudra demander aux entreprises d'éclaircir les concepts ambigus ou la terminologie spécialisée figurant dans le rapport, et d'utiliser certains formats de présentation tels que des tableaux, des graphiques et des annexes permettant d'identifier et de comprendre plus facilement l'information contenue dans le rapport. S'il est vrai que les techniques du web pour accéder aux différentes sections du document peuvent contribuer à localiser l'information, il doit néanmoins être possible d'examiner le rapport dans son ensemble. Si les rapports sont mis en ligne, il doit être possible de les télécharger en tant que document unique daté.

8. Lignes directrices G3, p. RG14.

Les syndicats voudront peut-être demander aux entreprises de rassembler toute l'information relative aux questions du travail au sein d'une section spécifique du rapport, pour quelle soit plus facile à localiser.

Fiabilité

La « fiabilité » renvoie à la possibilité de vérifier l'information contenue dans un rapport afin de déterminer sa véracité. Elle a trait également à la possibilité de vérifier si le rapport a été préparé conformément aux principes d'élaboration des rapport des *lignes directrices G3*. La fiabilité est étroitement liée au niveau de confiance du lecteur dans le rapport.

L'information contenue dans un rapport doit être documentée. Une explication doit être donnée quant aux modalités de collecte de certains types d'information. La manière dont les décisions sont prises en ce qui concerne tant le contenu du rapport que son processus de préparation font partie de la détermination de la fiabilité d'un rapport.

Certaines entreprises règlent la question de la fiabilité du rapport en ayant recours à un « prestataire externe effectuant la validation ». Ce prestataire effectuant la validation est censé vérifier le processus de préparation du rapport et déterminer que les procédures correctes ont été suivies; il doit également procéder à l'examen des preuves étayant les affirmations contenues dans le rapport. Le prestataire effectuant la validation doit rédiger une conclusion qui confirme l'information et le processus. Cette conclusion se présente généralement sous la forme d'une lettre du prestataire effectuant la validation qui figure au début du rapport.

Un problème qui risque de se poser est que le recours aux « prestataires effectuant la validation » devienne un motif de ne pas rendre publiques des informations qui ont trait à la fiabilité du rapport. Le danger est que les conclusions du « prestataire effectuant la validation » soient jugées suffisantes, et par conséquent des informations supplémentaires sur les procédures utilisées étayant les affirmations contenues dans le rapport ne seront pas disponibles. Les syndicalistes doivent également être conscients des autres problèmes liés au recours à des « prestataires effectuant la validation » professionnels, signalés dans une autre section du présent manuel. Une déclaration de « validation » pourrait signifier uniquement que l'entreprise a suivi dans son rapport ses propres procédures de collecte et d'analyse de l'information, et non pas que celui-ci reflète la réalité avec exactitude.

Détermination du périmètre

Les *lignes directrices G3* définissent le « périmètre » comme l'ensemble des « entités dont la performance est prise en considération dans le rapport de durabilité de l'entreprise ». La définition du périmètre fait que l'entreprise inclura dans son rapport également ses filiales, ses sociétés mixtes, voire même ses fournisseurs et ses sous-traitants. Les *lignes directrices G3* stipulent que le rapport doit inclure les entités sur lesquelles l'entreprise exerce un contrôle ou une influence significative; les termes « contrôle » et « influence significative » sont définis. Les lignes directrices G3 n'exigent pas un niveau identique d'information pour toutes les entités reprises au rapport.

Les syndicalistes doivent exiger que les entreprises fassent figurer dans leur rapport les pratiques de travail de leurs principaux fournisseurs et sous-traitants.

6 L'objet du rapport: les éléments d'information requis



Outre à la description de la manière dont une entreprise doit présenter son rapport, les *lignes directrices G3* détaillent spécifiquement ce qui doit figurer dans le rapport. La deuxième partie des *lignes directrices G3* porte le titre « Les éléments d'information requis » et décrit les trois types d'informations fondamentales qui doivent figurer dans tout rapport de développement durable: la stratégie et le profil, l'approche de la direction, et les indicateurs de performance.

Les « éléments d'information sur la stratégie et le profil », plus communément appelés « **information sur le profil** », incluent certaines des informations les plus fondamentales sur l'entreprise: ses activités, sa présence géographique, sa taille, son/ses propriétaire(s) et sa structure de gouvernance (de quelle manière se prennent les décisions). Cette partie inclut également des informations de base sur le rapport lui-même, dont la vision globale que porte l'entreprise sur sa relation à la durabilité, la période de référence du rapport et son « périmètre ».

Les éléments d'information sur l'**approche de la direction** ressemblent à l'information sur le profil dans le sens où il s'agit de renseigner sur un contexte. L'approche de la direction décrit la manière dont une organisation aborde les sujets qui font l'objet des indicateurs de performance. L'information sur l'approche de la direction comporte différentes sections pour chaque groupe d'indicateurs de performance. En outre, les **indicateurs de performance** sont accompagnés de protocoles qui figurent dans une annexe aux *lignes directrices G3*. La présente section examine les trois types d'informations fondamentales.

6.1 Information sur le profil

Les éléments d'information sur la stratégie et le profil regroupent plusieurs parties importantes:

- > stratégie et analyse
- > profil de l'organisation
- > paramètres du rapport
- > portée du rapport
- > gouvernance, engagements et dialogue

Si cette information peut parfois sembler pure routine, elle n'en est pas moins utile pour que les syndicats disposent de toute l'information en un seul lieu. Cette section sera particulièrement utile pour les syndicats qui ne représentent pas les travailleurs de l'entreprise, par exemple lorsqu'un syndicat cherche à aider les

travailleurs de l'entreprise à se syndiquer. La présente section va aborder chaque aspect et suggérer quel type d'information les syndicats devraient demander dans chaque cas aux entreprises.

6.1.1 Stratégie et analyse

D'après les *lignes directrices G3* cette section ne devrait pas être un simple résumé de ce qui figure au rapport mais plutôt se centrer sur l'orientation principale de la stratégie de l'entreprise et sur la manière dont celle-ci se voit en termes de durabilité. Il est recommandé d'inclure deux composantes dans la section sur la stratégie et l'analyse: une déclaration du décideur le plus haut placé et une description des principaux impacts, risques et opportunités.

1. Déclaration du décideur le plus haut placé

D'après les *lignes directrices G3* cette déclaration doit aborder des aspects tels que les priorités stratégiques, le respect des normes internationales, les tendances qui influent sur la performance, et les principaux enjeux pour l'entreprise dans les 3 à 5 années suivantes. Dans la pratique cette déclaration se fait généralement sous la forme d'une lettre du président directeur général, décrivant l'engagement de l'entreprise envers la durabilité ou la RSE, et c'est probablement la partie la moins lue de tous les rapports. Cependant, ces déclarations contiennent parfois des engagements que les syndicats pourront utiliser dans leurs contacts avec l'entreprise. Les syndicats doivent demander que ces déclarations énoncent explicitement l'engagement à respecter les deux instruments internationaux portant sur le comportement des entreprises, à savoir la *Déclaration tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale* (la « Déclaration de l'OIT ») et les *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales* (les « Principes directeurs de l'OCDE »). Une déclaration réussie fait connaître les orientations adoptées par l'entreprise.

2. Description des principaux impacts, risques et opportunités

Les *lignes directrices G3* recommandent d'inclure deux sections. La première doit cibler les impacts de l'entreprise sur le développement durable et sur les parties prenantes, la deuxième doit se centrer sur les effets des « tendances en matière de développement durable » sur l'organisation. Les syndicalistes sont invités à remarquer qu'en ce qui concerne la section consacrée aux impacts sur les parties prenantes, l'on mentionne spécifiquement les droits des parties prenantes définis dans les législations nationales ou dans les normes convenues à l'échelon international. Ceci peut être utilisé pour attirer l'attention sur les obligations en matière de législation nationale du travail et, au niveau international, sur les normes fondamentales du travail de l'OIT.

En ce qui concerne l'emphase mise sur les « tendances en matière de développement durable » de l'organisation, les *lignes directrices G3* suggèrent que cette section se concentre en particulier sur les informations qui intéressent les parties prenantes du milieu financier et sur les perspectives à long terme de l'organisation. Le danger est que cette section soit utilisée pour estomper la distinction entre la manière dont une organisation contribue ou met un frein au « développement durable », et la question de la durabilité d'une entreprise (voir plus haut la discussion de la section 2.1). Ce qui est bon pour une entreprise ne sera pas forcément bon pour la société. Il convient de comprendre clairement que les « tendances en matière de développement durable » sont vraiment liées au concept du développement durable et ne désignent pas simplement une atteinte à la longévité ou au succès de l'organisation. Une entreprise est censée expliquer de quelle manière elle établit les priorités à la fois quant aux risques et opportunités de ses impacts et quant aux impacts des « tendances en matière de développement durable » sur l'entreprise.

6.1.2 Profil de l'organisation

Cette section est relativement simple. Elle contient une description de base de l'entreprise et doit inclure les informations suivantes :

- > nom
- > principales marques, produits ou services
- > structure
- > lieu du siège
- > présence géographique
- > forme juridique et nature du capital
- > marchés
- > taille (nombre de salariés, chiffre d'affaires net, financement net)

En ce qui concerne la taille, les entreprises sont encouragées à fournir des informations sur leurs actifs totaux, sur leurs actionnaires principaux, sur la ventilation du personnel, des ventes et des coûts par pays, et sur tout changement significatif de la dimension, de la structure ou de la propriété de l'entreprise intervenu au cours de la période couverte par le rapport.

Les syndicats peuvent utiliser cette section du rapport comme fondement à leurs requêtes d'information au sujet des actionnaires, ou pour demander aux entreprises d'expliquer un changement relatif à la taille, à la structure ou à la nature du capital de l'entreprise.

6.1.3 Paramètres du rapport

Les « paramètres du rapport » en sont le profil, le champ et le périmètre, l'index du contenu, et la politique en matière de validation par des tiers. Le **profil du rapport** inclut la période considérée, la fréquence de publication du rapport (annuelle ou autre) et la date du dernier rapport, le cas échéant. En outre, une personne de contact est désignée pour toute question relative au rapport. La plupart des rapports de durabilité, si ce n'est leur totalité, portent sur une année calendaire et sont publiés au cours de l'année suivante. Certains rapports publiés sur le web sont mis à jour plus fréquemment.

Le **champ et le périmètre du rapport** représentent tout ce qui est inclus dans le rapport. Cette partie décrit de quelle manière la « matérialité » a été déterminée, les sujets à aborder, et les parties prenantes utilisatrices prévues. Le champ est présenté sous la forme d'une description de la procédure par laquelle le contenu du rapport a été défini. Cette section est également l'endroit où le périmètre du rapport doit être expliqué. Si, pour quelque raison que ce soit, le champ n'est pas aussi étendu qu'il devait l'être ou le périmètre moins étendu que prévu, c'est ici qu'il faudra en fournir l'explication. Ceci est certainement intéressant pour les syndicalistes, car cette section peut expliquer certaines relations commerciales importantes, préciser la manière dont l'entreprise voit son « cœur de métier » et indiquer si le rapport inclura des aspects tels que les pratiques du travail, l'externalisation et la chaîne d'approvisionnement.

C'est dans la section sur les paramètres du rapport que l'on trouvera l'**index du contenu** des différents éléments d'information requis. De nombreuses entreprises utilisent cet index pour montrer que leur rapport est conforme aux exigences des lignes directrices sur la présentation des rapports de durabilité de la GRI.

Finalement, c'est dans la section sur les paramètres du rapport que doivent être décrites la politique et les pratiques en vigueur en ce qui concerne la **validation** par les tiers (voir la discussion de la section 3).

6.1.4 Gouvernance, engagements et dialogue

Dans cette section les *lignes directrices G3* enjoignent les entreprises à faire rapport sur trois domaines: la gouvernance, les engagements envers des initiatives externes et le dialogue avec les parties prenantes. Chacun de ces trois domaines est d'un intérêt particulier pour les syndicats.

Des considérations importantes pour la **gouvernance des entreprises** doivent figurer dans le rapport: le nombre de directeurs indépendants, le fait que le président du plus haut organe de gouvernance (généralement son conseil d'administration) soit aussi l'administrateur exécutif, la rémunération des membres du conseil d'administration et des cadres dirigeants et les processus mis en place pour éviter les conflits d'intérêt. Les entreprises sont également censées faire rapport sur les mécanismes qui permettent aux salariés de faire des recommandations au conseil d'administration ainsi que sur les processus d'information et de consultation des travailleurs comme par exemple les comités d'entreprise ou la représentation au sein du conseil d'administration.

Les **initiatives externes** ont trait aux organisations, activités ou projets avec lesquels l'entreprise est en relation et qui peuvent être liés à sa performance environnementale, économique ou sociale. Il peut s'agir de partenariats avec des ONG ou des agences gouvernementales, de participations au sein d'organisations multipartites ou d'associations sectorielles. Les syndicats doivent demander aux entreprises de faire rapport sur toute initiative relevant de la RSE ou sectorielle à laquelle elles prennent part. Il peut s'agir tant « d'initiatives à multiples parties prenantes » incluant à la fois des entreprises et d'autres organisations telles que des ONG ou des syndicats, que d'organisations ou d'initiatives sectorielles mises en place par des associations professionnelles. La participation à des initiatives de RSE n'est pas toujours une bonne chose; en effet, bon nombre d'initiatives relevant de la RSE ne constituent qu'un exercice de relations publiques et représentent en fait pour l'entreprise une manière de se soustraire à ses responsabilités.

Même si cela n'est pas mentionné spécifiquement, les syndicalistes ont tout intérêt à savoir si une entreprise est membre d'une organisation patronale. La plupart des associations professionnelles s'occupent de la promotion d'un secteur particulier, s'en chargent (en organisant par exemple des expositions) et deviennent la voix commune qui se fait entendre en politique sur des questions telles que la réglementation et le commerce. Ces associations professionnelles ne sont pas identiques aux organisations patronales, qui sont en général créées en vue de participer, entre autres activités, au dialogue social et parfois à la négociation collective. Une entreprise peut parfois saper le système des relations patronat-syndicats en n'adhérant pas à l'organisation patronale pertinente. Les syndicats, outre à demander si l'entreprise est membre d'une organisation patronale, doivent lui demander de faire rapport sur la manière dont ses propres valeurs et ses engagements, notamment en ce qui concerne les normes internationales, sont renforcés grâce à sa participation à ces organisations.

Pour les entreprises qui commercialisent des biens dont la manufacture nécessite une main-d'œuvre importante ou celles qui externalisent par le biais d'une chaîne d'approvisionnement complexe, les syndicalistes auront intérêt à déterminer si l'entreprise est membre d'une des organisations multipartites établies en vertu des codes de conduite couvrant les pratiques de travail au long de la chaîne d'approvisionnement.

En ce qui concerne les initiatives externes, les syndicalistes auront intérêt à demander à l'entreprise si elle a souscrit des engagements spécifiques relatifs aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des multinationales ou à la Déclaration tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales.

Le **dialogue avec les parties prenantes**, d'après les *lignes directrices G3*, peut prendre la forme d'enquêtes, de groupes de réflexion, de groupes de discussion au niveau des communautés, de panels consultatifs auprès des entreprises, de communications écrites, de structures paritaires de gestion et d'autres vecteurs. Cette définition du dialogue avec les parties prenantes est extrêmement ample, or elle devrait n'inclure que de véritables structures de dialogue et non pas des processus conçus uniquement pour une transmission unilatérale de l'information. Au minimum, les entreprises doivent faire rapport sur leurs dialogues avec les groupes intéressés. Bien que l'intervention des parties prenantes ne signifie pas que celles-ci puissent participer à la prise de décision de l'entreprise, ce dialogue doit néanmoins signifier que l'entreprise les contacte dans l'intention de prendre des décisions en connaissance de cause. Le dialogue avec les parties prenantes ne doit pas être une nouvelle manière de désigner les relations publiques.

L'objectif du dialogue avec les parties prenantes devrait être essentiellement de prendre en considération l'impact que peuvent avoir les activités de l'entreprise, avec ceux qui en sont touchés. Les entreprises ne doivent pas définir leurs responsabilités sociales ou le contenu de leurs rapports en matière de responsabilité sociale uniquement sur la base des « parties prenantes » qu'elles auraient identifiées elles-mêmes et avec lesquelles elles auraient décidé de « dialoguer ». Parfois les entreprises feraient fi de certaines parties prenantes plus authentiques ou plus importantes. Il arrive également que des entreprises contribuent à la création d'organisations non gouvernementales (ONG) ou leur accordent un soutien financier si elles accèdent à servir de « parties prenantes ». Pour la plupart des sujets il y aura des attentes déjà établies au sujet de ce qui constitue un comportement responsable.

Le dialogue avec les parties prenantes doit également inclure le dialogue social tel que l'entend l'OIT, c'est-à-dire incluant tout type de négociation, de consultation ou d'échange d'informations entre ou parmi les représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs sur des sujets d'intérêt commun relatifs à des questions économiques ou sociales. Le dialogue social peut exister dans le cadre d'organes tripartites mis en place par le gouvernement en vue de développer les politiques économiques, mais il peut également inclure le dialogue entre la direction d'une entreprise et les représentants des travailleurs. Il peut s'agir là de diverses formes d'information et de consultation des représentants des travailleurs, y compris les comités d'entreprise. Dans cette définition, le dialogue social doit toujours inclure les représentants des travailleurs. Les ONG ne sont pas incluses dans cette forme de dialogue.

Le dialogue social inclut la négociation collective. La négociation collective est bien l'une des formes les plus importantes de « dialogue avec les parties prenantes », puisque les travailleurs sont toujours parmi les principales parties prenantes. Les entreprises doivent montrer clairement qu'elles ne cherchent pas à se soustraire à la négociation collective et que lorsqu'une occasion de négocier collectivement avec sa main-d'œuvre se présente, elles le font en toute bonne foi. Les syndicats doivent demander aux entreprises d'indiquer dans le rapport si elles entreprennent des négociations collectives, si elles ont des relations avec des syndicats et de décrire leurs politiques et leurs pratiques en matière de relations industrielles.

Les syndicats n'ont pas besoin d'être engagés dans une négociation collective avant d'être considérés comme une « partie prenante » de l'entreprise. En tant qu'organisations de travailleurs qui travaillent dans des secteurs particuliers, les syndicats sont des parties prenantes de toutes les entreprises de leurs secteurs respectifs. Les entreprises doivent engager un dialogue avec les syndicats pertinents de leurs domaines d'activités, que ces syndicats aient ou pas entrepris une négociation collective avec l'entreprise. L'entreprise doit engager un dialogue avec tout syndicat représentant les travailleurs qui sont affectés par les activités d'une entreprise.

6.2 L'approche de la direction

La section traitant l'information sur « l'approche de la direction » est une amélioration importante par rapport aux versions précédentes des *lignes directrices en matière de durabilité relevant de la GRI*. Les deux versions précédentes se concentraient en effet sur un ensemble d'indicateurs de performance, qui n'ont pas disparu. Or, bon nombre des sujets qui forment le concept de durabilité ne sont pas faciles à mesurer et ne peuvent pas se réduire à des données chiffrées – il s'agit d'informations non quantifiables qui peuvent être bien plus importantes, notamment la compréhension des thèmes abordés, des processus et des contextes. La section du rapport sur l'approche de la direction a été rajoutée dans les lignes directrices G3 parce que l'on a reconnu que des informations contextuelles étaient nécessaires pour comprendre les indicateurs de performance. Il y a dorénavant une section sur l'approche de la direction pour chaque catégorie d'indicateurs de performance. Les syndicalistes seront particulièrement intéressés à la section sur l'approche de la direction relative à l'emploi et aux droits humains. Lors de l'examen, à la section 6.3 ci-dessous, des indicateurs de performance, une référence spécifique sera faite à l'information qui devrait figurer au rapport dans la section correspondante sur l'approche de la direction.

Les *lignes directrices G3* mettent l'accent sur six domaines importants pour l'approche de la direction: objectifs et performance, politique, responsabilité de l'entreprise, formation, suivi et surveillance, et information contextuelle supplémentaire⁹. Avant chaque catégorie d'indicateurs de performance, les lignes directrices G3 spécifient l'information devant figurer au rapport pour chacune de ces catégories. L'on mettra en évidence ci-après que ces sections sur l'approche de la direction fournissent aux syndicats des occasions importantes d'exercer une influence sur les rapports de durabilité ou de responsabilité sociale. L'examen des indicateurs de performance pris individuellement dans la section 6.3 permettra de formuler des recommandations sur l'information à inclure dans la section pertinente sur l'approche de la direction. Nous traitons ci-après des six domaines principaux pour l'approche de la direction liés aux indicateurs de performance pour la catégorie du travail.

Objectifs et performance: catégorie des objectifs généraux de l'entreprise quant aux normes du travail. Il est particulièrement pertinent ici de relever l'accent mis par les *lignes directrices G3* sur le lien entre ces objectifs et les normes universelles internationalement reconnues en matière de droits humains. Les *lignes directrices G3* font référence spécifiquement à quatre instruments internationaux en matière de droits humains: la Déclaration universelle des droits de l'Homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, et la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail. Elles mentionnent également les *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales* (les Principes directeurs de l'OCDE) et la *Déclaration tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale* (la Déclaration de l'OIT) en tant que deux instruments qui traitent directement des responsabilités sociales des entreprises commerciales. Les syndicats doivent absolument demander aux entreprises de déclarer de manière explicite quel est le lien entre tous ces instruments et leurs objectifs et leur performance.

La politique ou les politiques qui définissent les engagements de l'entreprise envers certaines des normes du travail doit (ou doivent) figurer dans cette partie sur l'approche de la direction. Tout comme pour les objectifs et la performance, la politique doit montrer ses liens avec les mêmes instruments internationaux. Ceci aide à lever toute ambiguïté dans les politiques en faveur d'instruments internationaux. Les syndicalistes doivent rechercher des politiques respectant la reconnaissance des syndicats et la négociation collective. Des politiques exigeant que tout le travail soit réalisé au sein du cadre juridique approprié sont

9. Lignes directrices de la GRI, p. 30.

également importantes, car cela signifierait ne pas avoir recours à des intermédiaires du travail qui ne sont pas légitimes.

La responsabilité de l'entreprise oblige celle-ci à indiquer la personne responsable de la mise en œuvre de la politique au plus haut niveau hiérarchique. Cela permettra à un syndicat n'ayant pas de relation officielle avec une entreprise d'utiliser le rapport de durabilité de l'entreprise pour la contacter sur ses pratiques de travail.

Formation et sensibilisation: un autre aspect important de l'approche de la direction sur les indicateurs relatifs au travail. Les *lignes directrices G3* disent très peu sur ce qu'il signifie, si ce n'est qu'il a trait aux procédures liées à ce sujet.

Le suivi et la surveillance, d'après les *lignes directrices G3*, a trait aux « procédures liées au suivi et aux actions de prévention ou de correction, y compris celles en rapport avec la chaîne d'approvisionnement ». Les entreprises doivent énumérer toute certification obtenue dans le cadre de la performance ayant trait au travail ou aux systèmes de certification. C'est là un exemple de la lourde influence des pratiques en matière de RSE sur les *lignes directrices en matière de durabilité relevant de la GRI*. Pour l'essentiel du domaine de la RSE, les pratiques du travail dans un secteur signifient la tenue « d'audits sociaux » des lieux de travail des fournisseurs; généralement en conjonction avec le « code de conduite » d'une entreprise qui entraîne un examen des pratiques du travail chez ses fournisseurs. Les syndicalistes doivent rester vigilants devant le recours à quelque certification que ce soit dans ce domaine, car cela pourrait être une manière de faire fi des syndicats ou de promouvoir l'idée selon laquelle les syndicats ne sont pas nécessaires.

De nombreuses organisations commerciales et entreprises de la RSE (telles que des revues) octroient des prix de « responsabilité sociale » ou de « développement durable ». Les prix pour les pratiques en matière de ressources humaines sont parfois octroyés à des entreprises non syndiquées, voire même antisyndicales.

Les informations contextuelles supplémentaires sont « tout renseignement complémentaire pertinent nécessaire pour comprendre la performance de l'organisation ». Elles doivent comporter notamment les « réussites et défaillances marquantes », les « risques et opportunités », les « stratégies et procédures de mise en œuvre des politiques ». Ces sujets donnent aux syndicalistes d'amples possibilités de demander que la direction intègre des renseignements spécifiques dans la section sur l'information sur l'approche de la direction. Ainsi, lorsque la section 6.3 ci-dessous recommande qu'un syndicat demande à faire figurer au rapport certaines informations dans la section sur l'approche de la direction, les syndicats pourront toujours faire référence à cette obligation pour dire que l'approche de la direction doit donner des informations contextuelles supplémentaires.

6.3 Les indicateurs de performance

Cette section décrit les indicateurs de performance recommandés par les *lignes directrices G3* aux entreprises. Les *lignes directrices G3* utilisent six groupes de « catégorie d'indicateurs » pour mesurer la performance des entreprises sur de nombreux aspects, à savoir: indicateurs économiques, environnementaux, des pratiques de travail, des droits humains, sociaux et de responsabilité en matière de produits. Les quatre dernières catégories sont parfois regroupées sous l'appellation « indicateurs sociaux » en comparaison aux indicateurs « économiques » ou « environnementaux ». Les groupes d'indicateurs les plus importants pour les syndicalistes seraient ceux qui portent sur les pratiques du travail et sur les droits humains. Bien sûr certains des indicateurs économiques, sociaux et environnementaux peuvent également

être pertinents pour les syndicats en fonction de leurs objectifs ou de leur secteur particulier ou de leurs objectifs syndicaux.

Outre à la « catégorie », les indicateurs de performance sont regroupés en fonction de « volets ». Par exemple, la catégorie des indicateurs de performance sur l'emploi est subdivisée entre les volets suivants: « emploi », « relations entre la direction et les salariés », « santé et sécurité au travail », « formation et éducation » et « diversité et égalité des chances ».

Les indicateurs de performance constituent probablement la partie du rapport la plus importante puisque c'est grâce à eux que la performance d'une entreprise sera comparée à celle d'autres entreprises. Or, tous les indicateurs ne seront pas une manière valide de mesurer l'aspect spécifique de la responsabilité de l'entreprise pour lequel ils sont conçus. Le fait de comprendre la validité des indicateurs et ce qu'ils reflètent réellement aide les syndicalistes à comprendre le rapport et à mieux interagir dans un dialogue avec l'entreprise sur l'information qu'elle aura présentée et sur le lien entre cette information et la performance réelle de l'entreprise. Cependant, il est important de prime abord de comprendre ce que l'on entend par indicateur.

Cette section analyse les indicateurs à deux niveaux. Tout d'abord, en fonction de ce qu'ils sont censés signaler et de ce qu'ils reflètent en réalité. La discussion vise à souligner quel type d'information figure au rapport et si elle couvre de manière adéquate le sujet abordé. Des conseils d'action sont formulés sur ce que les syndicalistes peuvent faire pour améliorer la présentation des rapports par l'entreprise. Ensuite, le deuxième niveau d'analyse s'appuie sur une série de tableaux de référence pour chaque indicateur qui font la synthèse de ce que les syndicalistes doivent demander à l'entreprise de fournir dans le cadre de l'approche de la direction. Ces tableaux sont conçus comme un outil de référence rapide et non pas comme un résumé exhaustif de l'analyse et des orientations fournies dans le corps du présent manuel.

Il convient de lire cette partie en gardant à l'esprit la section sur l'approche de la direction décrite plus haut. Les informations fournies au titre de l'approche de la direction sont prévues pour donner le contexte sous-jacent des indicateurs ici présentés. Lors de l'examen des indicateurs dans cette partie, ce manuel recommandera qu'un syndicat formule ses commentaires soit sur l'indicateur de performance, soit en demandant à l'entreprise de compléter l'information de la section afférente de l'approche de la direction. Il est important de remarquer que tous les indicateurs ne sont pas nécessairement importants pour les syndicalistes. Souvent, un syndicat disposera déjà de la même information (plus ou moins détaillée) que ce que l'entreprise inclut dans son rapport.

Que sont les indicateurs et comment la GRI les utilise-t-elle ?

Les indicateurs de performance des *lignes directrices G3* sont classés comme étant « de base » ou « supplémentaire ». Les deux types d'indicateurs sont censés être d'application pour la plupart des organisations. Les *lignes directrices G3* stipulent que les entreprises doivent présenter un rapport sur les indicateurs de base, à moins que ceux-ci ne soient pas vus comme relevant de la matérialité décrite dans les principes de la présentation de rapports relevant de la GRI. Les indicateurs supplémentaires portent sur des sujets intéressant davantage certaines entreprises que d'autres.

Comme indiqué précédemment, tous les indicateurs ne capturent pas les aspects du comportement qu'ils sont censés mesurer. Certains sujets tels que la discrimination ne sont pas bien traduits par des chiffres. Cependant, lorsque les indicateurs de performance sont examinés en même temps que l'information diffusée dans la section qui les accompagne sur l'approche de la direction, ils gagnent en utilité. Il s'agit donc d'utiliser ces deux types d'information en tandem afin d'avoir une meilleure vision de la performance de l'entreprise sur un sujet donné.

Bon nombre d'indicateurs cherchent à obtenir des données à l'échelon régional. Cette manière de ventiler les données n'est pas la plus utile ou la plus appropriée pour l'information relative aux pratiques du travail. Toute donnée doit d'abord être collectée au niveau national parce que, au moins en ce qui concerne les pratiques du travail, l'information doit se fonder sur la législation et la pratique de chaque pays. Il faut, pour présenter des données régionales dans le rapport, que la collecte des données ait été réalisée au préalable au niveau national. Cependant, du fait que les données nationales relèvent du cadre juridique de chaque pays, la consolidation des données à l'échelon régional ou mondial perd beaucoup de son sens dans un rapport, même après ajustement.

En ce qui concerne les pratiques du travail, les données nationales et locales (lieu de travail ou site) sont beaucoup plus utiles pour les syndicalistes, qui doivent les demander aux entreprises. Si les entreprises souhaitent présenter des chiffres consolidés, elles peuvent les placer dans des annexes, mais cela ne doit pas se faire au détriment de la diffusion des données compilées au niveau national ou local.

Le reste de cette section se penche sur les indicateurs qui sont le plus intéressants pour les syndicats. Ces indicateurs sont présentés en suivant la même subdivision et numérotation que dans les *lignes directrices G3*. Chaque indicateur est accompagné d'un protocole, c'est pourquoi la discussion sur les indicateurs fait parfois référence à leur protocole. Comme indiqué auparavant, les protocoles des indicateurs sont regroupés par catégories et se trouvent dans une annexe aux *lignes directrices G3*.

Indicateurs en matière d'emploi et de travail décent

LA 1 – Effectif total par type d'emploi, contrat et zone géographique

L'amélioration des conditions de vie par le biais du plein emploi et de la sécurité de l'emploi est l'une des contributions les plus significatives des entreprises à la société. La création d'emploi est un aspect clef d'une société durable du point de vue économique; elle est aussi un aspect clef de la responsabilité sociale. Cet indicateur cherche à déterminer si une entreprise crée des emplois, et la mesure dans laquelle ces emplois sont de qualité. Pour ce faire, LA1 comporte différents aspects.

Il implique tout d'abord une **mesure quantitative de l'emploi**, avec une ventilation variée. À elle seule, cette mesure peut en dire beaucoup à un syndicat globalement sur l'emploi dans une entreprise. Cependant, la mesure ne va pas sans poser de problème. L'indicateur demande une ventilation régionale plutôt que nationale. Mesurer des éléments à l'échelon régional est certainement plus utile pour des analystes qui veulent examiner le moins de données possibles avant d'arriver à caractériser l'emploi dans une entreprise. Les mesures régionales peuvent néanmoins dissimuler des changements dans l'emploi au niveau national, et par conséquent occulter des variations d'un pays à l'autre. Par exemple, un rapport présentant l'emploi total en Asie n'indiquera peut-être pas au lecteur que l'emploi total chez les fournisseurs a chuté dans tous les pays avec une seule exception, où il a considérablement augmenté. La ventilation des données en fonction des types d'emploi (permanent, temporaire, à temps complet, à temps partiel, etc.) doit s'appuyer sur le droit national. Par ailleurs, les données à l'échelon national seront plus utiles pour les syndicats puisqu'ils opèrent au niveau national ou à celui de l'entreprise.

En deuxième lieu, cet indicateur exhorte l'entreprise à fournir des informations sur **la nature de l'emploi** figurant au rapport. La nature de l'emploi est un autre aspect de cet indicateur, qui renvoie aux travailleurs à temps complet et à temps partiel dans l'entreprise. Cette distinction est importante parce qu'elle aide à tirer des conclusions sur la nature des emplois proposés par l'entreprise. De même, la question du type de contrat de travail est importante car elle renvoie à la présence de contrats à durée

indéterminée, déterminée ou temporaires proposés par l'entreprise, ce qui est un indicateur important de la stabilité de l'emploi et un indicateur probable de la qualité des emplois créés.

Une utilité de cet indicateur est qu'il donne la possibilité de demander aux entreprises des informations sur leur recours à des indépendants sous contrat ou à des travailleurs à leur compte. Le protocole de l'indicateur LA1 stipule que «Si une proportion substantielle du travail de l'entreprise est effectuée par des travailleurs ayant le statut juridique d'indépendant ou par tout individu qui n'est pas un salarié ou un travailleur supervisé, cela doit être signalé»¹⁰. Dans certains pays, les entreprises traitent des travailleurs qui devraient être vus comme des salariés (et donc être protégés par la législation du travail) comme des travailleurs indépendants à leur compte. Les entreprises pourraient exclure de la sorte une grande partie de leur main-d'œuvre de cet indicateur. Les syndicats doivent demander aux entreprises d'indiquer dans le rapport tout passage du statut de salarié à celui d'indépendant.

Un syndicat pourra également demander à l'entreprise de fournir des données sur l'emploi portant sur plusieurs années de manière à mieux comprendre l'effet de cette entreprise sur l'emploi.

Veillez prendre note qu'un autre indicateur, LA 13, demande une information complémentaire aux simples effectifs indiqués ici, à savoir la répartition des employés par sexe, tranche d'âge et appartenance à une minorité. Il demande également une ventilation des employés en fonction du système de classification propre à l'entreprise.

LA 2 – Roulement total du personnel et pourcentage par tranche d'âge, sexe et région

Le roulement du personnel est un indicateur que l'on peut relier à la stabilité de l'emploi tout comme à la qualité de l'emploi et aux conditions de travail. Or, la qualité de l'emploi et les conditions de travail sont difficiles à mesurer. Des taux élevés de roulement du personnel peuvent être symptomatiques de la présence d'emplois de piètre qualité. Le roulement du personnel sera également influencé par la nature du secteur de l'entreprise et son organisation.

Les syndicalistes doivent insister sur des rapports dans lesquels l'entreprise n'indiquerait pas uniquement les taux de roulement du personnel, mais aussi quelles sont les causes d'un taux élevé, si tant est que l'entreprise est capable de les déterminer. Si une entreprise ne connaît pas les raisons pour lesquelles ce roulement est élevé, alors peut-être les syndicats doivent-ils recommander que l'entreprise fasse le point sur sa gestion de roulement du personnel dans la partie pertinente de la section sur l'approche de la direction.

Les *lignes directrices G3* reconnaissent que «un schéma inégal de roulement du personnel en fonction de l'âge ou du sexe pourrait indiquer des incompatibilités ou des inégalités potentielles sur le lieu de travail»¹¹. Cependant un traitement inique peut survenir à bien d'autres niveaux que parmi ces catégories uniquement, notamment dans des contextes sociaux très différents. C'est pourquoi les syndicats devraient recommander que les entreprises rajoutent des catégories afin d'inclure au moins les motifs pertinents dans les cas de discrimination, lorsque cette information est disponible. Par exemple, s'il est vrai que les *lignes directrices G3* recommandent que les données soient ventilées par tranche d'âge, par sexe et par région, cette ventilation ne tient pas compte de nombreuses autres catégories qui pourraient se voir affectées telles que la religion, le groupe ethnique, l'origine nationale, le handicap.

10. Lignes directrices G3, p. IP4.

11. Lignes directrices G3, p. IP6.

Les syndicats peuvent également demander aux entreprises d'inclure différents types d'informations dans la section sur l'approche de la direction. Par exemple, si l'entreprise réalise un entretien de sortie avec les salariés qui la quittent ou des enquêtes auprès d'anciens salariés, l'information ainsi obtenue devrait figurer au rapport.

LA 3 – Prestations versées aux salariés à temps complet qui ne sont pas versées aux intérimaires ni aux salariés temporaires ou à temps partiel, par activités majeures

Cet indicateur n'est pas valide, pris à lui seul selon son but déclaré de mesurer « l'investissement dans les ressources humaines » de l'organisation, ce qui serait justifié du fait que « la qualité des prestations versées au personnel à temps complet est un facteur clef dans la rétention des salariés ». En revanche, l'on aurait un indicateur nettement plus valide de l'investissement relatif dans les ressources humaines sous la forme d'une comparaison des niveaux de prestations par rapport aux concurrents, aux employeurs comparables ou aux moyennes du secteur. Certainement plus valide que la comparaison avec les prestations versées aux employés temporaires ou à temps partiel de la même entreprise. Un niveau élevé de prestations versées aux employés à temps complet peut compenser le fait qu'une partie significative de la main-d'œuvre ne soit pas rémunérée de manière adéquate. Cet indicateur pourrait également dissimuler le recours excessif à des travailleurs temporaires et donc l'incapacité de l'organisation de fournir une sécurité de l'emploi et des moyens suffisants de subsistance.

Cet indicateur sous-entend qu'il est justifié et acceptable de faire une distinction dans les niveaux de prestations versées aux travailleurs uniquement sur la base de leur contrat de travail, à temps complet ou à temps partiel. Malgré des références à neuf Conventions de l'OIT dans le protocole de cet indicateur, les normes internationales du travail les plus pertinentes sont omises, telles que la Convention n°175 de l'OIT sur le travail à temps partiel. Cette convention a été adoptée dans le but délibéré de garantir l'égalité des chances et de traitement pour les travailleurs à temps partiel. Le préambule de la Convention n°175 de l'OIT note la pertinence pour les travailleurs à temps partiel des dispositions de la Convention sur l'égalité de la rémunération, de la Convention concernant la discrimination (emploi et profession) et de la Convention et la Recommandation sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales. La Convention n°175 de l'OIT s'appuie sur le principe que les niveaux de rémunération et de prestations des travailleurs à temps partiel ne doivent pas être inférieurs à ceux des travailleurs à temps complet. Il est bien sûr entendu que les prestations pécuniaires pourront être déterminées à proportion de la durée du travail ou des gains (c'est-à-dire un calcul au prorata).

Cet indicateur ne fait pas de distinction entre travailleurs à temps partiel et travailleurs temporaires ce qui laisse supposer qu'ils devraient être traités de la même manière. La distinction entre un travailleur à temps partiel et un travailleur à temps complet réside dans le nombre d'heures de travail dans une unité de temps, pas dans la durée probable de la relation d'emploi. Cependant, la distinction entre d'une part un employé, qu'il travaille à temps partiel ou à temps complet et d'autre part un travailleur temporaire a trait à la durée du contrat d'emploi – l'on entend en effet par travailleur temporaire quiconque travaille avec un contrat à durée déterminée sans garantie de continuité. Le recours excessif au travail temporaire pose des problèmes sociaux relatifs à la sécurité de l'emploi et à la possibilité d'estimer que le travail dans ces conditions relève du travail décent. Cet indicateur ne reflète pas une compréhension essentielle des questions liées au recours au travail soit à temps partiel soit temporaire.

LA 4 – Pourcentage de salariés couverts par une convention collective

Une des questions importantes pour les syndicats est de savoir si une entreprise reconnaît les syndicats et entretient des négociations collectives. Cet indicateur a pour but de vérifier la reconnaissance et l'engagement d'une entreprise envers les relations avec les syndicats. Certaines entreprises ressentent un certain inconfort avec cet indicateur et choisissent d'indiquer le pourcentage de travailleurs membres d'un syndicat plutôt que le pourcentage de ceux qui sont couverts par une convention collective. Cette donnée est à la fois impossible et inappropriée. Une entreprise ne peut connaître l'ensemble des membres d'un syndicat (et souvent, elle ne doit pas les connaître) sauf lorsqu'un système de retenue à la source de la cotisation syndicale est en place, qui le plus souvent a été négocié. Cette information peut être considérée comme relevant de la sphère privée du travailleur. Par ailleurs, une véritable convention collective va entraîner des obligations contraignantes pour l'employeur. L'entreprise devrait avoir une compréhension nette de ses obligations en vertu de toute convention collective authentique. Le département des ressources humaines de l'entreprise, ou bien son service juridique, doit être en mesure d'indiquer le nombre exact de personnes couvertes par une convention collective.

En vertu des *lignes directrices de la GRI*, le pourcentage de salariés couverts par une convention collective «est la manière la plus directe de démontrer les pratiques d'une entreprise eu égard à la liberté syndicale». Sans nul doute le pourcentage de salariés couverts par une convention collective est le meilleur indicateur de la volonté de la direction de négocier collectivement et d'interagir avec les syndicats. Les syndicats devront toutefois rester prudents par rapport à cet indicateur. La direction peut en effet procéder à des négociations de mauvaise foi, avoir recours à des techniques de procrastination, s'opposer à la reconnaissance syndicale d'autres parties de la main-d'œuvre, externaliser du travail pour éviter la négociation collective, ou avoir recours à toute une série de pratiques qui pourraient mettre en question son engagement à respecter la liberté syndicale et la négociation collective.

Les syndicats doivent demander aux entreprises d'expliquer les variations dans les pourcentages des effectifs couverts par la négociation collective, notamment les réductions, et ils doivent passer au crible minutieusement toute explication de l'entreprise à ce sujet.

La section sur l'approche de la direction est particulièrement précieuse par rapport aux conventions collectives. Les syndicats doivent demander aux entreprises de rendre publique leur politique en matière de syndicats et de relations sociales. Ils doivent également leur demander d'indiquer le nom des syndicats avec lesquels ils négocient.

LA 5 – Délai minimal de notification préalable à toute modification opérationnelle significative, indiquant si ce délai est précisé dans une convention collective

Des modifications dans les activités ou les structures d'une entreprise, telles qu'une fermeture d'usine, des licenciements collectifs, une externalisation ou d'autres changements, affectent l'un des intérêts vitaux pour les travailleurs et leurs syndicats, à savoir la protection de l'emploi. Tant la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales que les Principes directeurs de l'OCDE incluent une série de critères sur la manière dont les entreprises doivent gérer ces changements, dont certains sont énumérés ci-après:

- > Donner un préavis raisonnable aux représentants des travailleurs et au gouvernement, avant tout changement
- > Atténuer les effets néfastes en coopérant avec le gouvernement et les représentants des travailleurs
- > Indiquer à l'avance qu'une décision définitive est sur le point d'être prise.

Il est regrettable que cet indicateur ne reprenne pas l'accent mis par les instruments susmentionnés sur l'atténuation des effets néfastes et sur le rôle du dialogue social à cette fin. Les syndicats doivent demander aux entreprises de faire rapport, dans la section pertinente de l'approche de la direction, sur l'étendue du respect de ces critères. Qu'un employeur cherche à atténuer les effets pernicieux d'un changement, et la manière dont il entend le faire, démontre dans quelle mesure l'entreprise assume une responsabilité à l'égard des personnes qui travaillent pour elle.

Un problème posé par cet indicateur vient du sens donné au mot « significatif ». Le protocole de cet indicateur déclare qu'un changement opérationnel significatif est un changement qui aura « des conséquences positives ou négatives substantielles pour ses travailleurs ». Cependant, le terme « substantiel » ne donne pas tellement plus d'indications que « significatif ». Les syndicats doivent pousser les entreprises à donner un sens spécifique à ce qui doit être désigné comme « significatif » et à indiquer ce que cette interprétation entraîne dans leur décision d'inclure dans le rapport ou de réserver une information.

LA 6 – Pourcentage de l'effectif total représenté dans les comités paritaires de santé et sécurité visant à surveiller et à donner des avis sur les programmes de santé et de sécurité sur le lieu de travail

Les lignes directrices G3 nous disent qu'il s'agit là d'une manière de mesurer la participation active de la main-d'œuvre dans les questions de santé et sécurité. Malheureusement, cet indicateur de la participation des travailleurs n'est pas fiable, dans la mesure où beaucoup dépendra de l'ampleur des pouvoirs attribués à ces comités, de la réponse donnée par la direction à leurs recommandations et de divers autres facteurs. Les aspects importants de la participation des travailleurs doivent s'appuyer sur le droit des travailleurs à obtenir une information complète et exacte, de se renseigner librement et d'être consultés sur tous les aspects de leur travail liés à la santé et à la sécurité; sur le droit de refuser un travail qui pose un danger grave et imminent; de rechercher des avis externes pour présenter des rapports aux autorités sur les questions de santé et de sécurité; et d'être libres de toutes représailles s'ils mènent l'une ou l'autre de ces actions.

Si il est vrai qu'un indicateur de participation peut être utile, les syndicats doivent rester prudents quant aux conclusions que l'entreprise pourra tirer sur la base de cette information. Il ne s'agit pas d'un indicateur de la santé et la sécurité sur les lieux de travail. L'avantage de cet indicateur est qu'il peut servir de fondement à l'information complémentaire dans la section sur l'approche de la direction. Cette information porterait notamment sur la manière dont les comités de santé et de sécurité sur le lieu de travail sont organisés; sur la composition desdits comités; sur les pouvoirs qu'ils détiennent en ce qui concerne l'organisation du travail; sur la procédure de sélection des membres des comités et sur la formation et les ressources disponibles pour les membres des comités. Le rapport doit spécifier si tous les droits mentionnés au précédent paragraphe sont respectés.

LA 7 – Taux d'accidents du travail, de maladies professionnelles, d'absentéisme, nombres de journées de travail perdues et nombre total d'accidents du travail mortels, par région

Cet indicateur concerne les statistiques les plus communes relatives à la santé et la sécurité sur le lieu de travail. Il sera peut-être utile de rappeler l'expérience syndicale avec ce type de statistiques, à savoir qu'elles sont plus souvent trompeuses que révélatrices. Ces chiffres peuvent faire l'objet de manipulations ou peuvent être fabriqués de toute pièce. Seules les données sur les accidents mortels sont relativement fiables car ils sont plus difficiles à dissimuler.

Outre à la piètre fiabilité de ces chiffres, leur comparabilité sera difficile en raison du manque de consensus sur les termes utilisés. Par exemple, le sens donné à l'expression « journées perdues »; le

protocole pour cet indicateur demande aux entreprises d'indiquer si le terme s'applique aux « jours calendaires » ou aux « journées de travail prévues », ainsi que le moment à partir duquel l'on commence à les compter. Comme pour d'autres indicateurs donnant des chiffres au niveau régional, les syndicats jugeront peut-être plus utile aussi de demander que cette information soit ventilée par pays ou même par établissement, plutôt que par région.

Les syndicats doivent demander aux entreprises de présenter un rapport indiquant dans quelle mesure leur système de règles correspond au Code de pratiques de l'OIT sur l'enregistrement et la déclaration des accidents et maladies professionnels.

LA 8 – Programmes d'éducation, de formation, de conseil, de prévention et de maîtrise de risques mis en place pour aider les salariés, leur famille ou les membres des communautés locales en cas de maladie grave

Le lieu de travail est à la fois un vecteur de transmission de maladies graves et un moyen de lutte contre ces maladies. Cet indicateur cherche à vérifier, en incluant dans le rapport la présentation des programmes pertinents, si une entreprise est consciente des responsabilités qui lui incombent en la matière. L'indicateur est censé « démontrer dans quelle mesure les programmes des entreprises traitent de ces questions, et dans quel degré les meilleures pratiques sont mises en œuvre. »¹²

L'indicateur n'exige pas que les entreprises indiquent dans le rapport le pourcentage de salariés, de membres de leur famille ou des communautés couverts par ces programmes. Les syndicats doivent demander des informations sur les sujets inclus dans les programmes et sur le pourcentage de salariés et des membres de leur famille ou de leur communauté qui en bénéficient.

LA 9 – Questions de santé et de sécurité couvertes par des accords formels avec des syndicats

C'est une manière de revenir sur la participation des travailleurs en matière de santé et de sécurité et sur l'engagement de la direction de traiter les questions de santé et de sécurité avec sérieux. Le protocole pour cet indicateur fournit une liste correcte des sujets qui pourraient être inscrits dans un accord formel: l'équipement de protection personnel; les comités paritaires de santé et de sécurité; la participation des représentants des travailleurs aux inspections, audits et enquêtes; la formation et l'éducation; un mécanisme de dépôt de plaintes; et le droit de refuser un travail jugé dangereux. Le protocole fournit comme référence unique la Convention n°155 de l'OIT sur la santé et la sécurité au travail. La référence inclut le « protocole » de cette convention, et l'on pourrait interpréter cela comme renvoyant à la Recommandation n°164 sur ce thème qui fut adoptée en même temps que la Convention n°155. Quoi qu'il en soit, ce sont bien les références appropriées pour cet indicateur.

LA 9 demande les « sujets » des accords. Toute liste de sujets, ou même le nombre de « sujets » différents, n'aura que très peu de valeur si elle n'est pas accompagnée d'informations plus descriptives. Outre au contenu des accords, il est important de mentionner leur couverture. En effet de tels accords pourraient ne porter que sur une très faible proportion de la main d'œuvre d'une entreprise. Par exemple, une entreprise ayant des activités dans 20 pays peut n'avoir signé de convention collective que dans certains d'entre eux, et dans ces pays la convention collective peut n'être d'application que dans un petit nombre de lieux de travail. Les syndicats doivent demander aux entreprises d'indiquer dans leur rapport le pourcentage de leur effectif mondial couvert par ces accords, avec en outre une ventilation par pays et par établissement.

12. Lignes directrices G3, p. 13 Protocoles d'indicateurs LA

Les syndicalistes doivent envisager d'utiliser cet indicateur comme fondement pour demander à l'entreprise de fournir davantage d'information dans sa section sur l'approche de la direction. Par exemple, il faudrait demander à l'entreprise d'expliquer à la fois le contenu des accords et la manière dont ces derniers s'inscrivent dans la politique globale de l'entreprise en matière de santé et de sécurité ou dans tout système de gestion de la santé et de la sécurité en vigueur. Parmi d'autres informations à demander l'on peut citer les noms des organisations syndicales parties à un accord, et le niveau auquel l'accord a été souscrit: local, national ou international.

LA 10 – Nombre moyen d'heures de formation par an, par salarié et par catégorie professionnelle

Cet indicateur a pour but de démontrer l'échelle de l'investissement de l'entreprise dans les compétences de ses effectifs. Le chiffre donné est un indicateur très général. Les conventions internationales auxquelles il est fait référence dans le protocole de cet indicateur couvrent des sujets tels que le développement des ressources humaines, les congés de formation rémunérés, et la santé et la sécurité. Les trois pans de la formation définis par ces conventions devraient faire l'objet d'un traitement distinct, mais le protocole de l'indicateur ne le demande pas aux entreprises. C'est pourquoi les syndicats doivent demander aux entreprises de fournir au moins une information sur le nombre d'heures moyen de formation par salarié pour chacun de ces trois volets. Le fait d'obtenir cette information permettra de mieux cerner le type d'investissement réalisé par l'entreprise dans les compétences de ses salariés.

LA 11 – Programmes de développement des compétences et de formation tout au long de la vie destinés à assurer l'employabilité des salariés et à les aider à gérer leur fin de carrière

C'est là un sujet important tant pour les travailleurs concernés que pour la société en général. Cependant, en tant qu'indicateur il est très vague et entraînera certainement des rapports peu satisfaisants. La compilation des données recommandée par les *lignes directrices G3* dans le protocole de cet indicateur se centre sur les sujets et les objectifs de tout programme de formation et de développement des compétences. Cependant, pour être réellement utile cette information devra être complétée par un contexte supplémentaire. Il serait important par exemple de connaître les politiques ayant débouché sur ces programmes et la proportion des effectifs qui en bénéficient, et d'avoir une certaine indication des ressources engagées. La plupart de cette information semble plus appropriée dans la section sur l'approche de la direction.

Cet indicateur de performance n'est pas particulièrement utile. La performance devrait être fondée sur une mesure d'efficacité, par exemple le pourcentage des travailleurs licenciés ayant trouvé un nouvel emploi. Ces mesures impliqueraient également la nécessité de comprendre le contexte et ne seraient pas aussi comparables que nécessaire. Et pourtant, sans informations sur l'efficacité de ses programmes, une entreprise ne saura jamais si elle assure l'employabilité de ses salariés. Les syndicats doivent demander des informations sur le nombre de participants aux programmes.

LA 12 – Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens périodiques d'évaluation et d'évolution de carrière

Cet indicateur est censé « démontrer indirectement de quelle manière l'entreprise s'efforce de faire le suivi et la mise à niveau des compétences générales de ses salariés »¹³. Cependant, il ne faut pas le prendre trop au sérieux. Les évaluations de performance peuvent inclure des recommandations aux salariés sur l'acquisition de compétences, mais pas nécessairement. L'information au sujet des activités de l'entreprise pour soutenir l'acquisition de compétences (LA11) est plus importante. Cela

13. Lignes directrices G3, p. IP17

peut inclure des congés de formation, un appui financier et le fait de proposer des cours de formation directement aux salariés. Les révisions ne seront utiles que si elles mènent à des changements qui augmenteront l'employabilité des travailleurs, comme des formations ou le développement des compétences.

LA 13 – Composition des organes de gouvernance et répartition des employés par sexe, tranche d'âge, appartenance à une minorité et autres indicateurs de diversité

LA 14 – Rapport du salaire de base des hommes et de celui des femmes par catégorie professionnelle

D'après le protocole, LA 13 cherche à illustrer la diversité au sein d'une organisation. La comparaison entre la diversité de la main-d'œuvre et la diversité des cadres « donne une information sur l'égalité des chances ». Cette comparaison semblerait alors vérifier la présence de discrimination dans les promotions.

Il y a bien évidemment une différence entre la discrimination, qui peut être une violation d'un droit humain, et la « diversité » qui est considérée comme une qualité souhaitable par la direction pour toute une série de raisons telles que l'apport de points de vues différents dans la prise de décisions. Or, l'introduction aux protocoles sur l'emploi et les relations sociales des *lignes directrices de la GRI* fait référence, sans apporter une grande aide, à « un ample objectif social de diversité ». Cependant, la « diversité » est plus qu'un simple fait social. Parvenir à certains aspects liés à ce fait, comme par exemple en accommodant la diversité d'une manière ou d'une autre, correspondrait davantage à un « objectif ». Les fondements inacceptables de discrimination sont bien établis, notamment par le biais de la Convention n°111 de l'OIT. Le sens de la « diversité » n'est en revanche pas compris de manière aussi commune.

Le protocole pour cet indicateur demande une répartition des employés par catégorie. Dans ce cas, la catégorie semble inclure à la fois le « niveau » de l'employé et sa fonction (cadre supérieur, cadre moyen, administratif, production etc.). Les catégories d'emploi doivent se baser sur la classification propre à l'entreprise. Le nombre total des effectifs est censé correspondre au nombre d'employés indiqué au LA 1.

LA 14 semble fournir un bon point de départ pour aborder la discrimination salariale dont sont victimes les femmes.

Indicateurs sur les droits de l'Homme

Dans la deuxième version des *lignes directrices pour la présentation des rapports de durabilité de la GRI*, plusieurs des indicateurs en matière de droits humains se concentraient sur l'existence d'une politique ou d'une procédure. Cela venait du fait que les indicateurs sur les droits humains proposés qui pouvaient être exprimés sous forme de nombres comparables n'étaient pas valides. Au cours de la révision de la première version des *lignes directrices pour la présentation des rapports de durabilité de la GRI* en 2001, la plupart des indicateurs quantifiables sur les droits humains, tels que ceux qui demandaient que l'on indique au rapport le nombre de cas de violations de droits humains, ont fait l'objet d'un examen puis ont été rejetés.

L'une des raisons du rejet de ce type d'indicateurs était que dans la plupart des situations, les violations des droits humains sont également une infraction à la loi et qu'il serait peu raisonnable de demander à une organisation de faire un rapport sur des crimes dans lesquels elle aurait été impliquée d'une manière

ou d'une autre. Une autre raison est que le raisonnement derrière de type de données chiffrées s'appuie sur l'idée d'une amélioration continue. Bien que l'amélioration continue puisse être utile comme manière d'envisager les procédures de gestion d'une entreprise, cela n'est pas une manière satisfaisante de traiter les violations des droits humains. Les abus que constituent le recours et le profit obtenu par le travail forcé ou le travail des enfants ne sauraient être justifiés par le fait qu'une organisation en tire moins souvent profit. Par exemple, une entreprise ne peut pas affirmer qu'elle respecte les droits humains parce qu'elle a recours à un nombre inférieur d'esclaves ou d'enfants esclaves que l'année précédente.

Des propositions en faveur d'indicateurs tout aussi spécieux sont reparues lors du processus de révision qui a débouché sur les *lignes directrices G3*. La preuve en est la différence entre l'indicateur en matière de discrimination, qui se centre sur le nombre total d'incidents et sur les mesures prises à leur égard, et les indicateurs portant sur la liberté syndicale, le travail des enfants et le travail forcé. Ces trois derniers indicateurs se centrent sur les risques de violations des droits humains. Il est probablement plus réaliste de s'attendre à ce que les entreprises retiennent dans leur rapport l'approche fondée sur le risque, puisque le fait de signaler des incidents ou des violations ayant réellement eu lieu pourrait avoir des implications juridiques.

HR 4 – Nombre total d'incidents de discrimination et mesures prises

Comme indiqué ci-dessus, il existe de bonnes raisons de mettre en question la crédibilité de toute donnée chiffrée recensée au rapport pour cet indicateur. D'après le protocole pour cet indicateur, l'on entend par « incident » toute action judiciaire ou toute plainte enregistrée auprès de l'organisation ou d'une autorité compétente par le biais d'une procédure officielle, ou tous les cas observés de non respect d'une norme par l'entreprise au moyen de procédures établies conformément aux *lignes directrices G3*.¹⁴ Cette définition regroupe de nombreux éléments qui ne peuvent pas être comparés ou qui ne sont pas clairs. Par action judiciaire renvoie-t-on à une décision de justice statuant sur la véracité d'une discrimination, ou fait-on simplement référence à la saisine d'un tribunal ? Est-ce juste de mettre au même niveau les plaintes et autres procédures dans le cas du non respect d'une part et les actions en justice ou les décisions judiciaires d'autre part ?

Si une entreprise inclut dans son rapport des plaintes, des allégations de discrimination ou le simple fait qu'elle ait elle-même identifié des discriminations en son sein, elle peut se placer dans une situation difficile si l'un ou l'autre de ces « incidents » étaient portés devant les tribunaux. Les syndicats se doivent d'utiliser dans les poursuites judiciaires l'information que les entreprises auraient fait figurer dans leur rapport. Il est cependant peu probable qu'une entreprise inscrive ce genre d'information dans son rapport. Peu de motifs peuvent inciter une entreprise à faire un rapport sur ces « incidents », surtout lorsque ceux-ci sont définis de manière aussi vague.

Les syndicats doivent demander aux entreprises de présenter un rapport sur les mesures prises pour veiller à ce qu'aucune discrimination n'ait lieu en leur sein. Ceci permettrait de mieux agir avec l'entreprise en déterminant si ces actions sont réellement suffisantes. Il pourrait être plus approprié de traiter cet aspect dans la section sur l'approche de la direction.

Les syndicats doivent demander aux entreprises de diffuser certaines informations complémentaires dans la section sur l'approche de la direction. Par exemple, l'indicateur fait référence aux mesures prises; son protocole aborde la question de savoir si l'entreprise a passé en revue l'incident, élaboré et mis en œuvre une mesure de redressement ou de correction ou planifié d'autres interventions de la

14. Lignes directrices G3, p. IP: HR6.

direction. Ces actions étant difficiles à quantifier, il convient de les décrire dans la section du rapport sur l'approche de la direction.

HR 5 – Activités identifiées au cours desquelles le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective risque d'être menacé; mesures prises pour assurer ce droit

D'après le protocole cet indicateur est censé « évaluer si les travailleurs ont l'occasion d'exercer ces droits » et « révéler les actions ayant été entreprises afin de défendre ces droits dans toutes les activités de l'organisation ». Un problème qui se pose est que l'entreprise peut être tentée dans son rapport d'indiquer un certain nombre (d'opérations) mais en ne fournissant pas un contexte suffisant. Cet indicateur-ci est meilleur qu'une autre option envisagée qui demandait aux entreprises d'indiquer « le nombre de violations à la liberté syndicale ». Cet indicateur cherchait à déterminer si une entreprise était consciente des situations dans lesquelles ce droit n'était pas suffisamment protégé. Il s'agissait d'une sorte d'évaluation du risque. L'indicateur demandait ensuite à l'entreprise d'identifier les mesures prises pour répondre à ce risque. Une partie des informations les plus importantes obtenues par cet indicateur seraient des descriptions d'activités et de politiques qui trouveraient bien mieux leur place dans la section sur l'approche de la direction.

Un aspect important de l'approche centrée sur les risques est d'identifier les choix de l'entreprise face à des régimes qui ne permettent pas à des syndicats libres de fonctionner. Une entreprise peut mettre en exergue son approche basée sur une interaction constructive auprès du régime répressif. Cette approche, fondamentalement, argumente que le fait qu'une entreprise maintienne ses activités dans un pays contribue davantage à exposer les travailleurs aux droits humains et à la démocratie que ne le ferait son retrait du pays. Alors qu'une grande partie du mouvement syndical ne souscrit pas à cette approche, cette réalité est néanmoins inscrite dans les rapports des entreprises. Les syndicats doivent demander à l'entreprise qui se trouve dans une telle situation d'expliquer spécifiquement les mesures qu'elle prend pour promouvoir la liberté syndicale et de détailler les progrès accomplis. Il peut en outre s'agir de pays où la législation nationale n'accorde pas le droit aux travailleurs d'adhérer à des syndicats libres tels que définis par les conventions de l'OIT. Les syndicats doivent demander aux entreprises d'indiquer, parmi les pays où elles ont des activités, ceux où cette situation se présente.

Probablement la meilleure manière de déterminer l'approche d'une entreprise par rapport à l'exercice de la liberté syndicale est-elle de voir si celle-ci tente d'une manière ou d'une autre de décourager les travailleurs qui chercheraient à constituer un syndicat ou à y adhérer, ou de négocier collectivement. De telles actions, si elles peuvent varier en fonction du système juridique national, incluent généralement le fait de contester des processus de certification, le fait de ne pas rester neutre dans une campagne de syndicalisation, le fait de soutenir ou d'encourager un processus visant à annuler la certification d'un syndicat sur le lieu de travail, le fait d'empêcher les représentants syndicaux d'accéder aux installations de l'entreprise, et une diversité d'autres d'actions. Il sera difficile de parvenir à faire indiquer aux entreprises dans leur rapport si elles déploient ce type d'activités.

Les syndicats peuvent également demander aux entreprises d'indiquer dans le rapport si elles sont membres d'organisations patronales, et si celles-ci entreprennent des négociations collectives. Il peut être important de rappeler que la Déclaration tripartite de l'OIT enjoint les entreprises internationales à adhérer à des organisations patronales.

HR 6 – Opérations identifiées comme présentant un risque significatif d'incidents impliquant le travail d'enfants; mesures prises pour contribuer à interdire ce type de travail

HR 7 – Opérations identifiées comme présentant un risque significatif d'incidents relatifs au travail forcé ou obligatoire; mesures prises pour contribuer à abolir ce type de travail

Tout comme l'indicateur HR 5 sur la liberté syndicale, ces indicateurs envisagent à juste titre ces questions du point de vue du risque. Pour des raisons déjà énoncées, il serait peu raisonnable de s'attendre à ce qu'une entreprise signale le nombre de violation des droits humains. En effet, si une entreprise devait signaler dans un rapport des incidents impliquant réellement le travail d'enfants ou le travail forcé, ce rapport serait à remettre immédiatement aux autorités pénales compétentes !

Où que ces aspects soient traités dans le rapport, les syndicats doivent prêter attention à un certain nombre de choses, notamment:

- > L'entreprise comprend-elle qu'un risque de présence de travail des enfants ou de travail forcé existe dans les pays ou les secteurs dans lesquels elle travaille ?
- > Quelles mesures l'entreprise prend-elle pour éviter de recourir au travail des enfants ou au travail forcé ?
- > L'entreprise comprend-elle qu'elle pourrait être amenée à contribuer à des programmes de transition vers le système scolaire pour les enfants qui auparavant travaillaient ?
- > L'entreprise comprend-elle les sensibilités entourant la gestion de questions telles que le risque de présence de travail des enfants ou de travail forcé ?

Faire en sorte qu'une entreprise réponde à certaines de ces questions relatives au travail des enfants ou au travail forcé donnerait beaucoup plus de valeur à un rapport de durabilité que le fait d'énumérer simplement le nombre d'opérations identifiées comme ayant un risque élevé de présence de travail des enfants ou de travail forcé.

Indicateurs économiques

Outre aux indicateurs de performance relatifs à l'emploi, aux politiques sociales et aux droits humains, les syndicalistes auront tout intérêt à examiner de près les trois indicateurs de performance économique suivants:

EC 3 – Couverture des retraites avec des plans de retraites à prestations définies

Cet indicateur vise à rapporter le niveau de participation dans les plans de retraite ainsi que le pourcentage des effectifs couverts par les plans de retraite. L'indicateur est quelque peu trompeur dans la mesure où il mentionne les plans d'avantages sociaux, alors que les plans de retraite ne sont qu'un type d'avantage social. Cependant, le protocole de l'indicateur ne mentionne que les plans de retraite.

Par couverture complète l'on entend le fait que les obligations liées au plan de retraite sont pleinement couvertes par le fonds qui est mis en place. S'il s'agit là d'une information très importante, le pourcentage des effectifs couvert par les différents types de plan de retraite l'est tout autant.

Un autre problème avec cet indicateur est qu'il met l'accent sur les rapports au niveau régional et mondial. Or, les plans de retraite ont une spécificité nationale très marquée, ce qui rend difficile la comparabilité de ces données. En outre, des données à l'échelon du pays seront probablement plus utiles pour les syndicalistes que des données régionales ou mondiales.

EC 4 – Subventions et aides publiques significatives reçues

Le principe derrière cet indicateur est de documenter toutes les formes d'assistance gouvernementale qu'une entreprise est susceptible de recevoir, en termes de déductions fiscales, de subventions,

d'aides à la recherche et au développement, de périodes d'exemption de paiement de redevances, d'assistance financière d'agences de crédits à l'exportation, et de tout autre type d'assistance pouvant exister. Il peut être utile d'obtenir ce chiffre, car la comparaison avec les impôts payés fournirait une indication intéressante de la contribution réelle de l'entreprise à la société. Les syndicats doivent demander que l'assistance financière soit indiquée sur une base nationale, et en distinguant les montants relatifs à différents programmes ou catégories d'assistance financière.

EC 7 – Procédures d'embauche locale et proportion de cadres dirigeants embauchés localement sur les principaux sites opérationnels

Cet indicateur est pertinent parce qu'il permet d'identifier le transfert de compétences par l'entreprise aux cadres locaux, créant ainsi une expertise de gestion au sein de son personnel. Il s'agit là d'une des recommandations à la fois de la Déclaration tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et des Principes directeurs de l'OCDE. C'est pourquoi les syndicats doivent vérifier que les entreprises incluent bien cet indicateur dans leur rapport et, si ce n'est pas le cas, demander aux entreprises qu'elle le fassent.

Indicateurs choisis de performance sociétale

Outre aux indicateurs de performance sur l'emploi et les droits humains, les syndicalistes auront tout intérêt à examiner de près les indicateurs de performance sociétale suivants:

SO 4 – Mesures prises en réponse à des incidents de corruption

L'objectif de cet indicateur est de démontrer les actions spécifiques prises pour limiter l'exposition de l'entreprise à la corruption. Les syndicats doivent demander aux entreprises d'inclure cet aspect dans la section du rapport sur l'approche de la direction. Il ne s'agit pas ici d'une mesure quantifiable utile. Le protocole de cet indicateur indique néanmoins certaines mesures. Par exemple il demande aux entreprises de signaler le nombre total d'incidents dans lesquels des membres du personnel ont été licenciés ou ont encouru des sanctions disciplinaires pour corruption, ainsi que les cas où des contrats avec des entreprises partenaires n'ont pas été renouvelés pour cause d'infractions liées à la corruption. Les entreprises doivent également dresser rapport de toutes les affaires judiciaires conclues relatives à des pratiques de corruption. Ces données sont mesurables, mais elles ne relèvent pas de mesures prises en réponse à des incidents de corruption. Les actions prises par les entreprises figureront de manière plus appropriée dans la section du rapport sur l'approche de la direction. Il est cependant peu probable qu'une entreprise signale dans son rapport des infractions à la loi, et plus réaliste de s'attendre à ce que l'entreprise décrive généralement dans son rapport les systèmes et activités mis en place pour affronter la corruption.

SO 5 – Affichage politique, participation à la formulation des politiques publiques et lobbying

L'intention derrière cet indicateur est de permettre une comparaison entre les positions de politique publique et les politiques de l'entreprise. C'est là un indicateur très utile pour les syndicats. Les entreprises tentent toujours d'influencer les politiques publiques et le législateur. Un rapport de durabilité est une forme de communication de l'entreprise, et souvent ce rapport représente un plein engagement envers les droits humains, le développement durable et les conventions internationales. Cependant, il est possible que les entreprises prennent des positions dans des campagnes de lobbying ou prêtent des témoignages devant des commissions gouvernementales qui contredisent complètement ou du moins s'écartent des déclarations ou des politiques mentionnées dans leur rapport de durabilité. Il sera important que les syndicats exigent que les entreprises présentent un rapport exact et complet des positions qu'ils auraient prises quant à leur politique publique qui s'écartent du rapport de durabilité.

Annexe 1 – Ce que les syndicats doivent demander aux entreprises pour la section sur l'approche de la direction sur les indicateurs en matière d'emploi

Obligations des lignes directrices G3	Éléments clef pour les syndicats
<p>Objectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Objectifs de l'entreprise pertinents pour les aspects du travail et liens avec les normes universelles 	<p>Objectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les syndicats doivent demander l'engagement des entreprises envers la Déclaration tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale et envers les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.
<p>Politique</p> <ul style="list-style-type: none"> - Brève description politique des engagements en matière de droits humains et du travail 	<p>Politique</p> <ul style="list-style-type: none"> - La politique doit inclure des références à la Déclaration tripartite de l'OIT, aux Principes directeurs de l'OCDE et aux Conventions fondamentales de l'OIT (87, 98, 111, 100, 105, 29, 138, et 182). - Une déclaration sur la portée des politiques, notamment la mesure dans laquelle elles s'appliquent le long de la chaîne d'approvisionnement ou à d'autres relations commerciales telles que des sociétés mixtes, des octrois de licence ou autres.
<p>Responsabilité de l'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plus haut poste hiérarchique assumant la responsabilité des aspects liés au travail, ou - Explication de la division des responsabilités opérationnelles 	<p>Responsabilité de l'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> - Norm et coordonnées d'une personne à laquelle les syndicats peuvent s'adresser pour résoudre un problème, lorsque la direction locale ne leur permet plus d'avancer.
<p>Formation et sensibilisation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Procédures relatives à la formation et à la sensibilisation au sujet des questions liées au travail. 	<p>Formation et sensibilisation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Description de la participation des syndicats dans les procédures ayant trait à la sensibilisation et à la formation. Dans l'idéal, le syndicat devrait déjà connaître cette information.
<p>Suivi et surveillance</p> <ul style="list-style-type: none"> - Procédures relatives au suivi des actions de correction et de prévention, y compris en ce qui concerne la chaîne d'approvisionnement. 	<p>Suivi et surveillance</p> <ul style="list-style-type: none"> - Désignation des syndicats qui participent, et description de cette participation aux activités de suivi, de correction et de prévention, y compris pour la chaîne d'approvisionnement. Voulez-vous que les syndicats prennent part à ce « suivi » ?
<p>Information contextuelle supplémentaire</p> <ul style="list-style-type: none"> - Succès et défauts - Risques et opportunités pour l'entreprise - Changements importants pendant la période - Stratégies pour atteindre les objectifs 	<p>Information contextuelle supplémentaire</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les syndicats doivent utiliser cette catégorie pour demander des informations exhaustives dans la section sur l'approche de la direction au sujet de certains des indicateurs relatifs aux droits du travail et humains figurant à l'annexe 2 et à l'annexe 3.

Annexe 2 – Information que les syndicats doivent demander aux entreprises pour les indicateurs de performance de la GRI en matière d'emploi

Indicateur des lignes directrices G3	Éléments clés pour les syndicats
<p>LA 1 – Effectif total par type d'emploi, contrat de travail et zone géographique.</p>	<p><i>Approche de la direction</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Aucune information pertinente à demander au titre de l'approche de la direction <p><i>Indicateurs de performance</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombres de sous-traitants indépendants - Nombre d'emplois d'une unité de négociation qui sont passés au statut indépendant pendant la dernière année. - Au lieu de l'emploi total par région, il serait plus approprié d'obtenir les chiffres ventilés par pays, voire même par zone géographique au sein d'un pays. Si les données régionales sont toutefois pertinentes, elles peuvent figurer dans une annexe.
<p>LA 2 – Roulement du personnel en nombre de salariés et en pourcentage par tranche d'âge, sexe et zone géographique</p>	<p><i>Approche de la direction</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les syndicats doivent demander aux entreprises de recueillir des informations lors « d'entretiens de sortie » lors que des salariés quittent l'entreprise, afin de les confronter aux taux de roulement et de tirer des conclusions plus exactes sur les causes du taux élevé de roulement du personnel. - Le taux de roulement est utilisé dans divers contextes et permet de signaler des pratiques discriminatoires, un manque de satisfaction au travail, la nature du secteur et plusieurs autres motifs. Les syndicats doivent demander aux entreprises les conclusions recherchées à l'examen de ces taux de roulement du personnel. <p><i>Indicateurs de performance</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les taux de roulement du personnel dans chaque établissement sont plus révélateurs pour un syndicat. En demandant à la direction de présenter son rapport de cette manière, l'on pourra détecter les établissements dans lesquels des problèmes peuvent se poser.
<p>LA 3 – Prestations versées aux salariés à temps plein qui ne sont pas versées aux intérimaires ni aux salariés à temps partiel ou à contrat temporaire, par activités majeures</p>	<p><i>Approche de la direction</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les syndicats doivent demander une comparaison entre ces prestations et celles d'employeurs comparables, de concurrents ou à la moyenne du secteur. - Demander la politique de l'entreprise sur la rémunération des travailleurs à temps partiel. - Les syndicats doivent demander quelle est la politique en matière de relations ou de contrats de travail temporaires <p><i>Indicateurs de performance</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Cet indicateur de performance n'est pas valide.

Indicateur des lignes directrices G3	Éléments clef pour les syndicats
<p>LA 4 – Pourcentage des salariés couverts par une convention collective</p>	<p><i>Approche de la direction</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Nommer les syndicats avec lesquels l'entreprise négocie. - Dans les entreprises sans syndicat, elles doivent présenter un rapport sur toute consultation avec des syndicats représentant les travailleurs des secteurs ou des métiers dont relèvent leurs activités.
<p>LA 5 – Délai minimal de notification préalable à toute modification d'organisation, en indiquant si ce délai est prévu dans une convention collective</p>	<p><i>Indicateurs de performance</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Veiller à ce que l'entreprise n'utilise pas d'autre indicateur tel que le nombre de salariés qui sont membres d'un syndicat. Sauf dans les cas d'une retenue des cotisations à la source, elles n'ont d'ailleurs pas forcément cette information. <p><i>Approche de la direction</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Lorsqu'un délai minimal n'est pas spécifié dans une convention collective les syndicats doivent demander à la direction d'expliquer l'absence de cette disposition. <p><i>Indicateurs de performance</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Demander à l'entreprise de faire rapport sur ce que les syndicats connaissent déjà ne sera pas très utile, si le syndicat représente les travailleurs de l'entreprise. - Cet indicateur sera sûrement plus utile pour les entreprises où il n'y a pas de convention collective.
<p>LA 6 – Pourcentage de l'effectif total représenté dans des comités paritaires de santé et de sécurité visant à surveiller et à donner des avis sur les programmes de santé et de sécurité au travail</p>	<p><i>Approche de la direction</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - L'entreprise doit décrire dans son rapport la procédure de sélection des membres des comités, leur champ de compétence, leur pouvoir sur le lieu de travail et les ressources qui leur sont allouées. - Les syndicats doivent demander que soit présentée clairement la participation des syndicats dans le suivi et le conseil. En effet le verbe utilisé, « aident », est sujet à de multiples interprétations. <p><i>Indicateurs de performance</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les syndicats doivent être vigilants quant aux conclusions que peut tirer une entreprise sur sa performance en matière de santé et de sécurité sur la base de la simple existence de comités de santé et de sécurité.
<p>LA 7 – Taux d'accidents du travail, de maladies professionnelles, d'absentéisme, nombre de journées perdues et nombre total d'accidents de travail mortels par zone géographique</p>	<p><i>Approche de la direction</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les syndicats doivent demander aux entreprises d'indiquer selon quelles normes les accidents du travail et les maladies professionnelles sont classées. <p><i>Indicateurs de performance</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - L'information régionale risque de ne pas être particulièrement utile pour les syndicats, qui doivent donc demander aux entreprises de soumettre cette information avec une ventilation par établissement afin de pouvoir mieux cibler les interventions.

Indicateur des lignes directrices G3	Éléments clef pour les syndicats
<p>LA 8 – Programmes d'éducation, de formation, de conseil, de prévention et de maîtrise des risques mis en place pour aider les salariés, leur famille et les membres des communautés locales en cas de maladie grave</p>	<p><i>Approche de la direction</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les syndicats doivent demander aux entreprises d'indiquer dans leur rapport ce qui constitue une maladie grave. - Les syndicats doivent demander, dans les rapports sur ces programmes, que la couverture spécifique des membres du personnel affectés par la maladie et la couverture du programme correspondant figurent dans le rapport, afin de démontrer l'efficacité du programme. <p><i>Indicateurs de performance</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le pourcentage de travailleurs de l'entreprise ou de membres de leur famille couverts par ces programmes sera probablement un indicateur plus précis de la performance que la simple existence de ces programmes.
<p>LA 9 – Questions de santé et de sécurité couverts par des accords formels avec les syndicats.</p>	<p><i>Approche de la direction</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les syndicats doivent demander aux entreprises d'indiquer dans le rapport si les travailleurs ont le droit de refuser un travail dangereux et si les syndicats participent à la gestion de la santé et de la sécurité. <p><i>Indicateurs de performance</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Cet indicateur n'est pas quantitatif. Les syndicats devraient déjà avoir cette information, qui figurera dans la convention collective si il y en a une.
<p>LA 10 – Nombre moyen d'heures de formation par an, par salarié et par catégorie professionnelle</p>	<p><i>Approche de la direction</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Rien à indiquer dans le rapport <p><i>Indicateurs de performance</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les syndicats doivent demander que cette information soit ventilée par pays, voire même par établissement.
<p>LA 11 – Programmes de développement des compétences et de formation tout au long de la vie destinés à assurer l'employabilité des salariés et à les aider à gérer leur fin de carrière</p>	<p><i>Approche de la direction</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - La plupart de l'information demandée par cet indicateur relève de la section du rapport sur l'approche de la direction. <p><i>Indicateurs de performance</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les syndicats doivent demander aux entreprises de faire connaître les montants investis dans ces programmes, par travailleur. Il s'agit d'un indicateur quantitatif qui peut être utilisé pour aborder le thème principal sous-jacent.

Indicateur des lignes directrices G3	Éléments clef pour les syndicats
<p>LA 12 – Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens périodiques d'évaluation et d'évolution de carrière</p>	<p>- Rien à demander.</p>
<p>LA 13 – Composition des organes de gouvernance et répartition des salaires par sexe, tranche d'âge, appartenance à une minorité et autres facteurs de diversité.</p>	<p><i>Approche de la direction</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les syndicats doivent demander aux entreprises de faire connaître les programmes et initiatives visant à renforcer, dans les organes de gouvernance, la présence de membres des deux sexes, de différentes tranches d'âge, ou appartenant à un groupe minoritaire. - Il faut demander aux entreprises si les syndicats sont représentés dans les organes de gouvernance. <p><i>Indicateurs de performance</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les syndicats doivent encourager les entreprises à rendre leurs rapports plus exhaustifs que la simple présentation des organes de gouvernance. Il serait utile de présenter des données suivant une ventilation similaire pour les divers échelons dans l'entreprise.
<p>LA 14 – Rapport du salaire de base des hommes et de celui des femmes par catégorie professionnelle</p>	<p><i>Approche de la direction</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Rien à indiquer dans le rapport

Annexe 3 – Ce que les syndicats doivent demander aux entreprises d'inclure dans leur rapport sur certains indicateurs de performance GRI choisis en matière de droits humains

Indicateur des lignes directrices G3	Éléments clef pour les syndicats
<p>HR4 – Nombre total d'incidents de discrimination et mesures prises</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cet indicateur sera difficile à déterminer pour une entreprise. La définition des Lignes directrices G3 inclut les poursuites judiciaires, les plaintes déposées auprès de l'entreprise et les cas d'infraction identifiées par l'entreprise. - Il faut demander à l'entreprise de faire rapport sur les mesures de correction. - G3 demande beaucoup d'information et il est peu probable que l'entreprise ait l'espace suffisant pour présenter un rapport exhaustif. Les syndicats doivent déterminer la quantité d'information qu'ils veulent demander à l'entreprise d'inclure dans son rapport.
<p>HR5 – Activités identifiées au cours desquelles le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective risque d'être menacé; mesures prises pour assurer ce droit</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les syndicats doivent demander à la direction d'indiquer les critères utilisés pour déterminer le risque. - Les syndicats doivent demander à la direction de rapporter les actions positives prises en soutien de la liberté syndicale.
<p>HR6 – Activités identifiées comme présentant un risque significatif d'incidents impliquant le travail d'enfants; mesures prises pour contribuer à interdire ce type de travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les syndicats doivent demander aux entreprises d'indiquer dans leur rapport les mesures prises pour contribuer à l'élimination du travail des enfants. Il peut s'agir de soutien à des programmes de transition scolaire pour des enfants qui auparavant travaillaient, de retirer les enfants des pires formes de travail des enfants sur le lieu de travail, de recruter les parents des enfants en payant un salaire décent, et de payer les impôts qui à leur tour soutiennent le système éducatif.
<p>HR7 – Activités identifiées comme présentant un risque significatif d'incidents relatifs au travail forcé ou obligatoire; mesures prises pour contribuer à abolir ce type de travail</p>	