

LES PRINCIPES DU PACTE MONDIAL ET LES INDICATEURS DE PERFORMANCE DE LA GRI

Les Communication sur le progrès (Communication on Progress ou COP) du Pacte Mondial contiennent trois éléments obligatoires : Les adhérents doivent inclure (i) une déclaration du support continue de l'entreprise pour le Pacte Mondial, (ii) une description de la manière dont l'entreprise a implanté en son sein les principes du Pacte Mondial durant l'année fiscale écoulée, et (iii) les résultats atteints ou les résultats attendus avec, si possible, des indicateurs et des instruments de mesure. Les Lignes Directrices de la GRI pour le reporting développement durable peuvent être utiles dans la préparation d'une Communication sur le progrès. Le tableau ci-dessous suggère les indicateurs et éléments de reporting GRI qui peuvent servir à décrire la manière dont l'entreprise a implanté les principes du Pacte Mondial (élément (ii)) et à mesurer les résultats atteints ou les résultats (élément (iii)).

L'intention n'est pas d'établir une comparaison stricte entre les indicateurs et les principes mais de donner aux participants des suggestions dans la préparation de leur COP ou pour intégrer les éléments de leurs COP dans leurs pratiques de reporting développement durable. Les participants peuvent aussi se référer aux Lignes Directrices de la GRI, en particulier les Sections 1 à 3 de la partie sur le Contenu des rapports (Gouvernance et systèmes de management) pour décrire les procédés utilisés dans l'intégration des principes du Pacte Mondial. Pour plus d'information, reportez-vous aux "Global Compact Guidelines on Communication on Progress" mis à disposition sur www.globalcompact.org et visitez le site www.globalreporting.org.

Droits de l'homme	Indicateurs GRI
1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence ;	HR1 Description des stratégies, lignes directrices, structures et procédures destinées à gérer les aspects des activités de l'organisation relatifs aux droits de l'homme, avec mention des mécanismes de suivi et de leurs résultats.
	HR2 Preuve de la prise en compte des impacts en matière de droits de l'homme dans les décisions d'investissement et d'achat, y compris la sélection des fournisseurs/sous-traitants.
	HR3 Description des règles et procédures d'évaluation et de traitement de la performance relative aux droits de l'homme dans la chaîne d'approvisionnement et chez les sous-traitants, avec mention des systèmes de suivi et de leurs résultats.
	HR4 Description de la politique générale et des procédures/programmes visant à éviter toutes formes de discrimination dans les activités, avec mention des systèmes de suivi et de leurs résultats.
2. à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme.	HR2 Preuve de la prise en compte des impacts en matière de droits de l'homme dans les décisions d'investissement et d'achat, y compris la sélection des fournisseurs/sous-traitants.
	HR3 Description des règles et procédures d'évaluation et de traitement de la performance relative aux droits de l'homme dans la chaîne d'approvisionnement et chez les sous-traitants, avec mention des systèmes de suivi et de leurs résultats.
Normes du travail	Indicateurs GRI
3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;	HR5 Description de la politique en matière de liberté syndicale en précisant dans quelle mesure cette politique est universellement appliquée indépendamment de la législation locale; description des procédures/programmes destinés à traiter cette question.
	LA3 Pourcentage d'employés représentés par des organisations syndicales indépendantes ou d'autres représentants légitimes du personnel, avec répartition par zones géographiques ou pourcentage d'employés couverts par des conventions collectives, par région/pays.
	LA4 Règles et procédures d'information, de consultation et de négociation avec le personnel concernant les modifications d'activité de l'organisation (par ex.restructuration).
4. L'élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire;	HR7 Description de la politique visant à interdire le travail forcé et mesure dans laquelle cette politique est publiquement exposée et appliquée; description des procédures/programmes destinés à traiter cette question, avec mention des systèmes de suivi et de leurs résultats.
5. L'abolition effective du travail des enfants ;	HR6 Description de la politique d'exclusion du travail des enfants en vertu de la Convention 138 de l'OIT et mesure dans laquelle cette politique est publiquement exposée et appliquée ; description des procédures/programmes destinés à traiter cette question, avec mention des systèmes de suivi et de leurs résultats. <i>Voir le projet de protocole de la GRI sur le travail des enfants.</i>

LES PRINCIPES DU PACTE MONDIAL ET LES INDICATEURS DE PERFORMANCE DE LA GRI

Normes du travail	Indicateurs GRI	
6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.	HR4 Description de la politique générale et des procédures/programmes visant à éviter toutes formes de discrimination dans les activités, avec mention des systèmes de suivi et de leurs résultats.	
	LA10 Description de la politique ou des programmes d'égalité des chances ; systèmes de suivi destinés à en vérifier le respect et résultats du suivi.	
	LA11 Composition de la direction générale et des instances dirigeantes de l'organisation (y compris le Conseil d'administration), avec proportion femmes/hommes et d'autres indicateurs de diversité adaptés aux différences culturelles.	
Environnement	Indicateurs GRI	
7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement;	3.13 Expliquer dans quelle mesure et comment l'organisation a adopté la démarche ou le principe de précaution.	
	EN1 Consommation totale de matières premières (autres que l'eau), par type.	
	EN2 Pourcentage de matériaux consommés qui sont des déchets (recyclés ou non) provenant de sources externes à l'organisation.	
	EN3 Consommation directe d'énergie.	
	EN4 Consommation indirecte d'énergie. <i>Voir le protocole sur l'énergie de la GRI</i>	
	EN5 Consommation totale d'eau. <i>Voir le protocole de la GRI sur l'eau</i>	
	EN6 Emplacements et superficie des terrains détenus, loués ou gérés dans des habitats riches en biodiversité.	
	EN7 Description des principaux impacts sur la biodiversité des activités et/ou produits et services de l'organisation dans les environnements terrestres, d'eau douce et maritimes.	
	8. à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement;	EN8 Emissions de gaz à effet de serre.
		EN9 Utilisation et émissions de substances qui appauvrissent la couche d'ozone.
		EN10 Emissions de Nox, Sox et d'autres polluants atmosphériques significatifs, par type.
		EN11 Quantité totale de déchets par type et par destination.
		EN12 Rejets significatifs dans l'eau, par type.
		EN13 Rejets accidentels significatifs de produits chimiques, d'huiles et de carburants (nombre et volume total).
		EN14 Impacts environnementaux significatifs des principaux produits et services.
		EN15 Pourcentage de la masse des produits vendus récupérable en fin de durée de vie utile et pourcentage réellement récupéré.
		EN16 Cas et pénalités pour non-respect de l'ensemble des déclarations, conventions et traités internationaux en vigueur, des réglementations nationales, sous-nationales, régionales et locales relatives aux problèmes environnementaux.
1.1 Déclaration sur la vision et la stratégie de l'organisation concernant sa contribution au développement durable.		
9. à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.	<i>Indicateur additionnel, par exemple:</i>	
	EN17 Initiatives pour exploiter des sources d'énergie renouvelables et améliorer le rendement énergétique.	
Lutte contre la corruption	Indicateur GRI	
10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.	SO2 Description de la politique, des procédures/programmes et des mécanismes de conformité, destinés aux organisations et employés et concernant les pots-de-vin et la corruption.	