

Outil diagnostic et de planification RSE

Responsabilité Sociale de l'Entreprise

Pour les usines de transformation d'anacarde

Guide Technique

Préparé par
Away4Africa
2020



Contents

1	Introduction.....	4
1.1	Le contexte	4
1.2	Les avantages de la RSE.....	4
1.3	RSE en 8 Thèmes	5
1.4	Les standards et certifications pertinents.....	6
1.4.1	Le standard ISO 26000.....	6
1.4.2	La norme SMETA - Sedex.....	6
1.5	L'utilisation de l'outil de diagnostic et de planification RSE.....	7
1.5.1	L'outil.....	7
1.5.2	Politiques.....	8
2	Topics.....	10
2.1	Respect des droits de l'homme	10
2.2	Les pratiques de travail	10
2.3	L'environnement	11
2.4	Pratiques d'exploitation équitable.....	12
2.5	L'intérêt des clients	12
2.6	Responsabilité de la chaîne d'approvisionnement	13
2.7	Impact sur les communautés locales	13
2.8	Bonne gouvernance.....	14
3	Auto-évaluation.....	15
3.1	Respect des droits de l'homme	15
3.2	Les pratiques de travail	16
3.3	L'environnement	20
3.4	Pratiques d'exploitation équitable.....	22
3.5	L'intérêt des clients	23
3.6	Responsabilité de la chaîne d'approvisionnement	24
3.7	Impact sur les communautés locales	25
3.8	Bonne gouvernance.....	26
4	Conseils et recommandations.....	27
4.1	Respect des droits de l'homme	27
4.1.1	Responsabilité et engagement de la société sur l'emploi.....	27
4.1.2	Promotion de la diversité et la protection des groupes vulnérables.....	27
4.2	Les pratiques de travail	28

4.2.1	Stabilité de l'emploi.....	28
4.2.2	Liberté Syndicale et Négociation Collective	28
4.2.3	Horaire de travail décent.....	28
4.2.4	Salaires décent	28
4.2.5	La santé et la sécurité au travail.....	29
4.2.6	Orientation et formation professionnelles	29
4.3	L'environnement	30
4.3.1	Respect des réglementations locales et (inter)nationales	30
4.3.2	Prévention et suivi de la pollution éventuelle.....	30
4.3.3	Les achats responsables et la gestion des déchets	30
4.3.4	La gestion de l'eau d'alimentation	30
4.3.5	La consommation énergétique.....	30
4.3.6	Le bilan carbone et la réduction des émissions de carbone	31
4.3.7	Protection et conservation de la biodiversité (flore et faune).....	31
4.4	Pratiques d'exploitation équitable.....	31
4.4.1	Politique de lutte contre la corruption, de fraude et de conflit d'intérêts	31
4.4.2	Une concurrence loyale.....	31
4.4.3	Les droits de propriété et propriété foncière.....	31
4.5	L'intérêt des clients	32
4.5.1	La commercialisation durable	32
4.5.2	Protection de la santé et de la sécurité des consommateurs	32
4.5.3	Service client, réclamations et résolution de conflits	32
4.6	Responsabilité de la chaîne d'approvisionnement	32
4.6.1	Le dialogue avec les fournisseurs sur la responsabilité environnementale et sociale..	32
4.6.2	Traçabilité de l'origine des matières premières	33
4.6.3	Protection et confidentialité des données des acteurs de chaîne de valeur	33
4.7	Impact sur les communautés locales	33
4.7.1	Investissements dans les communautés locales	33
4.7.2	Respect des autorités publiques et la réglementation fiscale et sociale	33
4.7.3	Développement technique et innovation	33
4.8	Bonne gouvernance.....	34
4.8.1	Organisation de la RSE dans la société	34
4.8.2	Dialogue avec les partenaires.....	34

1 Introduction

Ce Guide Technique fournit des explications pour l'utilisation et le remplissage de l'Outil RSE et développer un plan RSE.

L'Outil RSE est particulièrement développé pour les sociétés de transformation de noix d'anacarde, mais peut être appliqué aux sociétés dans d'autres filières de production, pourvue que certaines parties soient contextualisées.

L'Outil diagnostic et de planification RSE (Responsabilité Sociale de l'Entreprise) ...

... se base sur la norme ISO 26000 et SMETA

... permet de prioriser les thèmes de responsabilité sociale et environnementale

... contient une auto-évaluation de l'entreprise à travers 175 questions

... permet d'évaluer les risques

... est adapté aux usines de transformation d'anacarde

... contient les documents des Politique modèles pour inspiration

1.1 Le contexte

Aussi, les entreprises du secteur privé en Côte d'Ivoire doivent promouvoir leur gouvernance d'entreprise afin qu'elles deviennent compétitives sur le marché¹. Pour atteindre cette objectif, la commission gouvernance et responsabilité sociétale des entreprises (GRSE) de la Confédération générale des entreprises de Côte d'Ivoire a invité les entreprises ivoiriennes à la pratique de la RSE via des ateliers de formation et de prendre les résolutions² :

1. Arrêter de procrastiner son engagement RSE
2. Favoriser un cadre de travail stimulant
3. Favoriser un cadre de travail stimulant
4. Prendre soin de son environnement
5. Soigner sa communication

1.2 Les avantages de la RSE

La Responsabilité Sociale de l'Entreprise est de plus en plus considérée comme un élément important qui intègre la commercialisation³.

La Responsabilité Sociale de l'Entreprise peut être à l'origine de nombreux bénéfices potentiels pour une organisation, entre autres :

¹ Source : <https://www.vivafrik.com/2017/10/17/deuxieme-edition-des-rse-awards-en-cote-divoire-pour-redonner-un-sens-a-lentreprise-a-lengagement-a-lethique-a12809.html>

² Source: <https://www.vivafrik.com/2018/02/19/iso-26000-rse-cote-divoire-grse-a15773.html>

³ Source : <https://www.unido.org/our-focus/advancing-economic-competitiveness/competitive-trade-capacities-and-corporate-responsibility/corporate-social-responsibility-market-integration>

- le fait de favoriser une prise de décision plus éclairée, fondée sur une meilleure appréhension des attentes de la société, des opportunités liées à la responsabilité sociétale (y compris une meilleure gestion des risques juridiques) et des risques liés au fait de ne pas assumer sa responsabilité sociétale;
- l'amélioration des pratiques de l'organisation dans le domaine de la gestion des risques;
- l'amélioration de la réputation de l'organisation et le fait que l'opinion publique lui accorde encore plus sa confiance;
- l'acceptation sociale des activités de l'organisation;
- la mise au point d'innovations;
- l'amélioration de la compétitivité de l'organisation, y compris l'accès à des financements et le statut de partenaire privilégié;
- l'amélioration des relations qu'elle entretient avec ses parties prenantes, d'où une ouverture vers de nouvelles perspectives et des contacts avec un éventail diversifié de parties prenantes;
- l'accroissement de la loyauté des employés, de leur implication, de leur participation et de leur bien-être psychique;
- l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs et des travailleuses;
- un effet positif sur la capacité de l'organisation à recruter, motiver et retenir ses employés;
- le fait de réaliser des économies liées à l'amélioration de la productivité et à la plus grande efficacité de l'utilisation des ressources, à une moindre consommation d'énergie et d'eau, à une réduction des déchets et au recyclage des chutes de production;
- l'amélioration de la fiabilité et de l'équité des transactions par un engagement politique responsable, la concurrence loyale et non faussée et l'absence de corruption; et
- la prévention ou la réduction des conflits potentiels avec les consommateurs à propos de produits ou de services.

1.3 RSE en 8 Thèmes

L'outil diagnostic et de planification RSE se base sur 8 thèmes :

1. Respect des droits de l'homme
2. Les pratiques de travail
3. L'environnement
4. Pratiques d'exploitation équitable
5. L'intérêt des clients
6. Responsabilité de la chaîne d'approvisionnement
7. Impact sur les communautés locales
8. Bonne gouvernance

Ces 8 thèmes sont des grands thèmes de la RSE, inspirés par les lignes directrices du standard ISO 26000. (Réf. Annexe 1)

Le diagnostic RSE doit être accompagné par une analyse des parties prenantes⁴.

⁴ Un outil de l'Analyse de l'Alignement de l'Importance et de l'Intérêt est disponible (Contactez Away4Africa)

1.4 Les standards et certifications pertinents

L'outil de diagnostic et de planification RSE se base sur les lignes directrices des standards existants, notamment le standard ISO 26000⁵ et Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA)⁶. Pour ces standards il n'y a une certification à obtenir. Cependant, une conformité aux lignes directrices de ces standards est possible. Des références des chapitres des lignes directrices du standard ISO 26000 et de SMETA sont données.

Les certifications, telles que le BRC, biologique et Commerce Equitable intègre également des aspects sociaux et environnementaux. Mais la comparaison avec ces certifications n'est pas incluse.

1.4.1 Le standard ISO 26000

L'ISO 26000:2010 a comme vocation à aider les organisations à contribuer au développement durable. Elle vise à encourager les organisations à aller au-delà du respect de la loi, tout en reconnaissant que le respect de la loi est un devoir fondamental pour toute organisation et une partie essentielle de sa responsabilité sociétale. Elle a vocation à promouvoir une compréhension commune dans le domaine de la responsabilité sociétale et à compléter les autres instruments et initiatives de responsabilité sociétale, non à les remplacer.

Le standard ISO 26000 contient les lignes directrices pour tous ceux qui ont conscience qu'un comportement socialement responsable et respectueux de l'environnement est un facteur clé de la réussite.

Quelques spécifications concernant l'application des lignes directrices ISO 26000 :

- Domaine additionnel « Responsabilités dans la Chaîne de valeur »
- Aspect de l'équité du genre
- La communauté locale : moins développé
- Protection et confidentialité des données des acteurs de chaîne de valeur (au lieu que ce soit orienté aux clients seulement)

1.4.2 La norme SMETA - Sedex

Sedex Members Ethical Trade Audit se base sur le l'Initiative d'Etique Commercial. Le SMETA (Sedex Member Ethical Trade Audit) est une norme issue du processus de consultation multipartite de Sedex pour les audits et le suivi social. La norme permet aux fournisseurs de partager plus facilement leurs rapports et de mettre en œuvre des améliorations des normes de travail dans la chaîne d'approvisionnement.

Les audits dits "SMETA 2-Piliers" sont régis par les normes du Code de base de l'ETI. Les audits des 4 piliers du SMETA ajoutent des exigences plus étendues en matière d'environnement et d'éthique des affaires. Les rapports peuvent être envoyés à la base de données Sedex en fonction de vos besoins.

⁵ Source : <https://www.iso.org/fr/standard/42546.html>

⁶ Source: <https://www.sedex.com/fr/nos-services/audit-smeta/>

1.5 L'utilisation de l'outil de diagnostic et de planification RSE

1.5.1 L'outil

L'outil vous ouvre une page principale 'Overview'. Cette page permet de personnaliser l'outil :

- **L'identification** de la société, le nom de responsable et la date

Nom de la société :

Nom du responsable RSE :

Date :

NB. Ces informations seront utilisées dans le nom des fichier pdf à imprimer

- Un **résumé** des scores et de l'évolution :

Thème RSE	Score	Importance	Score Evaluation	Score Risques	Budget
1 Respect des droits de l'homme			0%		-
2 Les pratiques de travail			0%		-
3 L'environnement			0%		-
4 Pratiques d'exploitation équitable			0%		-
5 L'intérêt des clients			0%		-
6 Responsabilité de la chaîne d'approvisionnement			0%		-
7 Impact sur les communautés locales			0%		-
8 Bonne gouvernance			0%		-
Résultats			0%		-
<i>Evolution du remplissage</i>		<i>0%</i>	<i>0%</i>	<i>0%</i>	

- Le paramétrage de la **langue** : EN (anglais) ou FR (Français)
- **L'impression** des fichiers pdf de chaque feuille :

Impression :



L'outil de diagnostic et de planification RSE regroupe 8 thèmes principaux et suit un processus d'identification de 3 éléments essentiels successifs :

- **L'importance** : la société identifie l'importance et la pertinence de chacun de 8 thèmes pour elle, tout en considérant ses objectifs, ses partenaires et les opportunités et risques aux elle fait face. Pour chaque thème et sous-thème une définition est donnée, inclus les références aux textes et normes internationaux. Un score (1-4) est donné à chaque sous-thème.
- **L'évaluation** : la société procède à une (auto-)évaluation des thèmes avec les questions. Un score (1-4) est donné à chaque question regroupée par sous-thème.

- 1 - Cet élément est oralement discuté, mais n'est pas écrit
- 2 - Cet élément est écrit, mais faiblement
- 3 - Cet élément est bien élaboré et répond aux normes
- 4 - Cet élément est exemplaire pour la société

Les observations et explications peuvent être données.

Ensuite, la société se propose des actions concrètes avec un montant indicatif à budgétiser

- Les **risques** : la société finalise par l'identification des risques par thème. Un score (1-4) est donné au niveau de probabilité et son impact, regroupé par thème.

Cet outil peut être utilisé pour identifier une situation de référence, ainsi que pour mesurer l'évolution de la RSE de la société.

1.5.2 Politiques

A titre d'inspiration et de comparaison, l'outil est accompagné des documents 'modèle' des Politiques.

- 1** **Respect des droits de l'homme**
Modèle - Politique de Travail et des Ressources Humaines

Modèle - Politique de Prévention du Travail des enfants

Liberté Syndicale et Négociation Collective

Modèle - Politique d'intégrité pour prévenir le harcèlement sexuel et les comportements transfrontaliers par « intimidation sexuelle et d'autres formes de comportement inapproprié »
- 2** **Les pratiques de travail**
Modèle - Politique de Santé et Sécurité au Travail
- 3** **L'environnement**
Modèle - Politique de Gestion Environnementale
- 4** **Pratiques d'exploitation équitable**
Modèle - Politique écrite sur la prévention de la corruption et de fraude
- 5** **L'intérêt des clients**
Modèle - Politique Commerciale

Modèle - Plan de Commercialisation à l'Exportation
- 6** **Responsabilité de la chaîne d'approvisionnement**
Modèle - Politique de non-divulgaration des informations

7

Impact sur les communautés locales

8

Bonne gouvernance

Modèle - Politique RSE

Modèle - Code de Conduite

2 Topics

2.1 Respect des droits de l'homme

1.1 **Responsabilité et engagement de la société sur l'emploi**

Prévention du travail forcé : Tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

Prévention du travail des enfants: Tout ensemble d'activités qui privent les enfants de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité, et nuisent à leur scolarité, santé, développement physique et mental.

1.2 **Promotion de la diversité et la protection des groupes vulnérables**

La diversité vise à reconnaître, respecter et valoriser les différences des personnes pour contribuer et réaliser leur plein potentiel en promouvant une culture inclusive. Définition de l'OMS: La vulnérabilité est le degré auquel les personnes sont incapables d'anticiper, de faire face, de résister et de se remettre des impacts des chocs. Les enfants, les femmes (enceintes), les personnes âgées, les personnes handicapées.

2.2 Les pratiques de travail

2.1 **Stabilité de l'emploi**

OIT: Les employés avec des contrats stables sont les employés qui ont eu et continuent à avoir un contrat de travail formel (écrit ou oral) ou informel ou une succession de ces contrats, avec le même employeur de façon continue.

2.2 **Organisation du personnel et le droit aux négociations collectives**

Liberté Syndicale et Négociation Collective: La liberté d'association est le droit des employeurs et des travailleurs de former, rejoindre et gérer leurs propres organisations sans autorisation préalable ou interférence de l'État ou de toute autre entité.

2.3 **Horaire de travail décent**

Définition de l'OIT des horaires de travail décent : Les aménagements du temps de travail doivent favoriser la santé et la sécurité ; être favorable à la famille ; promouvoir l'égalité des sexes ; promouvoir la productivité et la compétitivité des entreprises et faciliter le choix et l'influence des travailleurs sur leurs heures de travail.

2.4 **Salaire décent**

Définition de Ethical Trading Initiative: Les travailleurs sont rémunérés suffisamment pour qu'ils puissent couvrir les coûts nécessaires d'une vie saine et digne.

2.5 **La santé et la sécurité au travail**

Définition de l'OMS: La santé professionnelle traite tous les aspects de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail, l'accent étant mis en particulier sur la prévention primaire des risques.

2.6 **La non-discrimination et la promotion de l'équité**

Il n'existe aucune discrimination dans le recrutement, les compensations, l'accès aux stages de formation, la promotion, le licenciement ou la mise à la retraite pour des raisons de race, de caste, d'origine nationale, de religion, d'âge, de handicap, de sexe, d'état civil, d'orientation sexuelle, d'appartenance à un syndicat ou à un parti politique.

2.7 **Orientation et formation professionnelles**

Encourager les employés à acquérir des compétences, des connaissances ou des perspectives nouvelles en proposant des espaces d'apprentissage et de formation, et des opportunités permettant de mettre en œuvre ces idées.

2.3 L'environnement

3.1 **Respect des réglementations locales et (inter)nationales**

Respect des réglementations locales et (inter)nationales en matière d'environnement

3.2 **Prévention et suivi de la pollution éventuelle**

La pollution est l'action ou le processus qui consiste à introduire des substances toxiques ou nuisibles à la terre, l'eau, l'air, etc., les rendant ainsi dangereux

3.3 **Les achats responsables et la gestion des déchets**

Des pratiques qui conduisent à la prévention, la réduction, la réutilisation et/ou le recyclage des déchets.

3.4 **La gestion de l'eau d'alimentation**

Des pratiques qui conduisent à utiliser moins d'eau et à éviter l'épuisement d'eau au détriment des communautés.

3.5 **La consommation énergétique**

Des pratiques qui économisent l'énergie et/ou stimulent la consommation d'énergie provenant de sources renouvelables, telles que l'énergie solaire, éolienne ou hydraulique.

3.6 **Le bilan carbone et la réduction des émissions de carbone**

Des pratiques qui entraînent la réduction des émissions de carbone provenant des activités quotidiennes et des transports.

3.7 **Protection et conservation de la biodiversité (flore et faune)**

Des pratiques qui contribuent à prévenir des nuisances à la biodiversité (locale) ainsi que la déforestation et la dégradation du sol.

2.4 Pratiques d'exploitation équitable

4.1 **Politique de lutte contre la corruption**

Des pratiques qui empêchent toute forme de corruption, comme la subornation et l'ingérence avec/par la prise de décisions politiques.

4.2 **Une concurrence loyale**

Une concurrence loyale est ne pas former de cartels, accords sur les prix avec des effets négatifs sur la chaîne, faire pression pour obtenir des fonds gouvernementaux, etc.

4.3 **Les droits de propriété foncière**

Les pratiques commerciales telles que l'acquisition de terrains, doivent sécuriser le droit aux ressources et ne doivent pas conduire pas à des expulsions massives et illégales.

2.5 L'intérêt des clients

5.1 **La commercialisation durable**

Permettre aux consommateurs/clients de prendre une décision d'achat équilibrée, basée sur des faits et des informations objectives.

5.2 **Protection de la santé et de la sécurité des consommateurs**

Assumer la responsabilité vis-à-vis de la santé et de la sécurité de votre produit, même si la société ne vend pas directement aux consommateurs.

5.3 **Service client, réclamations et résolution de conflits**

Assumer la responsabilité de vos produits après la vente, et maintenir une attitude constructive axée sur le service au client lors de réclamations

2.6 Responsabilité de la chaîne d'approvisionnement

6.1 **Le dialogue avec les fournisseurs sur la responsabilité environnementale et sociale**

Déterminer les critères des enjeux sociaux, environnementaux et d'emplois, et exiger aux fournisseurs de les respecter et s'assurer (par exemple par des audits) qu'ils les mettent en œuvre.

6.2 **Traçabilité de l'origine des matières premières**

Connaître tous les maillons de votre chaîne d'approvisionnement et être ainsi en mesure de décider s'il y a des risques liés au développement durable.

6.3 **Protection et confidentialité des données des acteurs de chaîne de valeur**

S'assurer que les données personnelles des clients soient à l'abri de piratage ou toute autre forme d'infraction à la vie privée.

2.7 Impact sur les communautés locales

7.1 **Investissements dans les communautés locales**

S'assurer qu'une certaine partie des fonds revienne aux collectivités dans lesquelles la société exerce ses activités. Cela comprend stimuler la formation et promouvoir l'accès à la technologie.

7.3 **Respect des autorités publiques et la réglementation fiscale et sociale**

La conformité à la réglementation fiscale et sociale est une obligation pour la société. Le respect de cette réglementation fiscale et sociale contribue aux finances publiques et de sécurité sociale. La société peut bénéficier de toutes les dispositions d'exonération fiscale en vigueur. Mais le non-respect des obligations n'expose pas seulement des risques de redressement, mais pourra affecter l'image de la société au niveau (inter)national

7.4 **Développement technique et innovation**

Pour son développement technique et sa position compétitive dans le marché, la société doit s'informer dans le secteur et dans la société des développements et tendances techniques innovantes. Au mieux, la société peut s'investir dans le développement technique et expérimenter les innovations. Un secteur jeune a besoin des pionniers qui s'investissent et partagent les expériences pour s'épanouir. Les projets d'innovation technique peuvent bénéficier de l'assistance technique et financière du gouvernement et des coopérants.

2.8 Bonne gouvernance

8.1 **Organisation de la RSE dans la société**

Mettre en place une démarche RSE qui comprenne des objectifs, un plan d'action et un calendrier précis.

8.2 **Dialogue sur la RSE avec les partenaires**

Le dialogue avec les parties prenantes signifie une communication avec toutes les personnes, les communautés et les organisations qui sont touchées par la société ou qui ont une incidence sur la société.

3 Auto-évaluation

3.1 Respect des droits de l'homme

1.1 **Responsabilité et engagement de la société sur l'emploi**

- 1.1.1 La société a une Politique de Travail et des Ressources Humaines écrite ?
- 1.1.2 Cette Politique décrit les valeurs de collaboration Employeur - employée ?
- 1.1.3 Cette Politique décrit les principes à appliquer pour le processus de recrutement et de départ du personnel ?
- 1.1.4 Cette Politique décrit les principes à appliquer pour la rémunération du personnel ?
- 1.1.5 Cette Politique décrit le cadre des horaires de travail ?
- 1.1.6 Cette Politique inclut les clauses de la non-discrimination au travail ?
- 1.1.7 Cette Politique se prononce sur le cadre de travail à distance (ou à la maison) ?
- 1.1.8 Cette Politique décrit les principes de l'évolution professionnelle et la formation ?
- 1.1.9 Cette Politique inclut le cadrage du dialogue social avec le personnel et l'organisation des employé(e)s de la société ?
- 1.1.10 Cette Politique adhère au principe de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ?
- 1.1.11 Cette Politique adhère au principe de la prévention et de la non-application de toute forme de travail forcé ou obligatoire ?
- 1.1.12 Cette Politique adhère au principe de prévention et de l'abolition effective du travail des enfants ?
- 1.1.13 La société rend la Politique de Travail et des Ressources Humaines accessible aux employés et communique le contenu de façon compréhensive et explicite ?
- 1.1.14 La Direction de la société procède à un suivi de la mise en œuvre de cette Politique et des mises au point ?
- 1.1.15 La société communique le contenu de la Politique de Travail et des Ressources Humaines accessible aux partenaires externes ?

1.2 **Promotion de la diversité et la protection des groupes vulnérables**

- 1.2.1 La société fait une vérification formelle des données légales des employés (dont la date de naissance) ?
- 1.2.2 La société a pris des mesures pour éviter ou éliminer la discrimination au travail ?
- 1.2.3 La société a pris des mesures spécifiques pour promouvoir l'inclusion et la protection des groupes ou personnes vulnérables ?

3.2 Les pratiques de travail

2.1 **Stabilité de l'emploi**

- 2.1.1 La société a un planning des effectifs du personnel selon le plan de production annuelle ?
- 2.1.2 La société offre des contrats de travail à tout son personnel, inclus les saisonniers et les occasionnels ?
- 2.1.3 La société inclut dans les contrats de travail toutes les clauses des obligations et des droits du statut de l'employé ?
- 2.1.4 La société fait l'administration et l'archivage des dossiers des employés inclus les droits sociaux ?
- 2.1.5 La société fait les analyses sur les différents types de contrats (saisonniers, à durée (in)déterminée), afin d'optimiser la répartition entre les différents types de contrats ?
- 2.1.6 La société a une administration et un archivage des dossiers du personnel et leur vie privée est protégée ?

2.2 **Organisation du personnel et le droit aux négociations collectives**

- 2.2.1 Les travailleurs, sans distinction, ont le droit d'adhérer ou de créer un syndicat de leur choix et de participer à des négociations collectives ?
- 2.2.2 La société permet et facilite l'organisation du personnel et les élections du délégué du personnel ?
- 2.2.3 La société traite avec les délégués du personnel en associant les comités mis en place, en matière de conditions de travail ?
- 2.2.4 La société vérifie si tout le personnel se fait représenter par leurs représentants légaux ?

2.3 **Horaire de travail décent**

- 2.3.1 Les heures de travail ne dépassent pas 48 heures par semaine (ex. les heures supplémentaires) et sont définies dans par contrat ?
- 2.3.2 Toute heure supplémentaire est volontaire au sein de la société ?
- 2.3.3 Les heures supplémentaires sont majorées d'un taux de 125% ?
- 2.3.4 La société a un système en place pour enregistrer les heures de travail de tous les travailleurs ? (p. ex. les cartes de présence, un système d'enregistrement de présence électronique) ?
- 2.3.5 La société dispose des montres dans les lieux de travaux pour son personnel ?
- 2.3.6 La société a un planning des travaux avec les horaires de travail pour chaque fonction, y compris le planning des équipes (de nuit) ?
- 2.3.7 La société a un système d'enregistrement des absences au travail inclus les motifs de l'absence ?
- 2.3.8 La société considère la situation privée de l'employé dans la planification des heures de travail ?

2.4 **Salaire décent**

- 2.4.1 La société paie un salaire moyen mensuel en dessous du SMIG ?

- 2.4.2 La société paie un salaire moyen mensuel qui correspondent au SMIG
- 2.4.3 La société possède la référence du salaire décent en vigueur au niveau national ou local ?
- 2.4.4 La société paie un salaire moyen mensuel dépassant le SMIG, mais pas encore le niveau du salaire décent ?
- 2.4.5 La société paie un salaire moyen mensuel égal au salaire décent ?
- 2.4.6 La société fait le suivi de niveau des salaires par fonction et identifie les cas salariés qui sont en-dessous du seuil et met en œuvre des mesures pour y remédier ?
- 2.4.7 La société applique le barème de salaire en vigueur et a un système transparent de calcul de salaire brut et net à payer au personnel ?
- 2.4.8 La société offre les avantages en natures (repas, transport, distractions, etc.) ?
- 2.4.9 Le personnel de la société reçoit des informations écrites et compréhensibles sur leurs conditions d'emploi en matière de salaires avant de commencer celui-ci, et sur les particularités de leur salaire pour la période de paie concernée, chaque fois qu'ils sont payés ?
- 2.4.10 En pratiquant les déductions au salaire (aussi par raisons disciplinaires), la société respecte les standards de salaire minimum ?
- 2.4.11 La société permet de faire les prêts (ou avances sur salaire) au personnel, avec les conditions de remboursement convenables ?
- 2.5 **La santé et la sécurité au travail**
- 2.5.1 Est-ce que la société a une Politique de la Santé et de la Sécurité au Travail ?
- 2.5.2 La société a mis en place une organisation formelle responsable de la santé et sécurité au travail ?
- 2.5.3 Un Comité de santé et de sécurité avec son rôle et ses responsabilités est mis en place et est fonctionnel ?
- 2.5.4 La société fait une identification des risques de santé et de sécurité au travail ?
- 2.5.5 La société informe suffisamment son personnel et les parties prenantes soient aux normes et mesures concernant la santé et la sécurité au travail ?
- 2.5.6 La société fait une amélioration continue du milieu de travail et des compétences des employés ?
- 2.5.7 La société a obtenu et mis en place de documents, licences, permis et certificats concernant la santé et sécurité au travail ?
- 2.5.8 La société a une Politique d'intégrité pour prévenir le harcèlement (sexuel) au travail ?
- 2.5.9 La société identifie et analyse les absences au travail par motif de santé de façon périodique ?
- 2.5.10 La société identifie et analyse les accidents au travail, afin de les réduire ?
- 2.5.11 La société fournit les équipements de protection individuelle adéquats ?
- 2.5.12 Les postes de travail sont conçus de tel sorte que les efforts physiques inefficaces soient minimalisés ?
- 2.5.13 Le niveau de bruit et nuisances sonores aux postes de travail est dans les normes ?

- 2.5.14 Une trousse de premiers soins est aux normes, régulièrement approvisionnée et facilement accessible ?
- 2.5.15 Les installations électriques sont aux normes de sécurité (inclus la mise à la terre) ?
- 2.5.16 Un dispositif d'incendie et une procédure d'utilisation est mis en place et le personnel est informé ?
- 2.5.17 Une procédure d'actions en cas de calamités et d'évacuation est connue par le personnel ?
- 2.5.18 Une procédure de déclaration du harcèlement (sexuel) est en place et connue par le personnel ?
- 2.5.19 La société fait la formation sur la gestion du personnel concerné sur les modes d'emploi et risques liés aux équipements et consommables ? (p. ex. des produits chimiques, équipements de protection, etc.)
- 2.5.20 Les facilités des employées sont séparées de l'espace de production et sont bien entretenus ?
- 2.5.21 La présence d'une garderie d'enfants à l'écart de la zone de production et accessible ?
- 2.5.22 Les dispositions des conditions d'utilisation du sanitaire et des espaces de désinfection respectent les normes hygiéniques ?
- 2.5.23 Les facilités du personnel tiennent compte des dispositions particulières pour les groupes spécifiques (notamment les femmes enceintes, celles qui allaitent, personnes handicapées) ?
- 2.5.24 Les installations et le réglage de l'éclairage, de la ventilation et du température et humidité ambiant sont appropriés ?
- 2.5.25 La société organise (ou facilite) le contrôle de la santé de son personnel ?
- 2.5.26 La société mène l'administration de tous les aspects de la santé et de sécurité du personnel ? avec leur travail
- 2.5.27 La société s'efforce d'éliminer les risques psychosociaux sur les lieux de travail, risques qui favorisent le stress et les maladies ou les provoquent ?
- 2.6 **La non-discrimination et la promotion de l'équité**
- 2.6.1 La société pratique la non-discrimination (à base du genre, religion ou ethnie) lors de recrutement, accès à une formation ou à une promotion ?
- 2.6.2 La société analyse les cas de démissions sur d'éventuels raisons de discrimination (à base du genre, religion ou ethnie) subie ou perçue ?
- 2.6.3 La société identifie les groupes vulnérables (notamment des femmes) à leur position et articule une attention particulière à leur inclusion ?
- 2.6.4 Les facilités et conditions de travail permettent aux femmes enceintes ou à l'allaitement de se trouver à l'aise au travail ?
- 2.7 **Orientation et formation professionnelles**
- 2.7.1 La société a une politique d'évolution professionnelle du personnel et un programme de formation de professionnalisation des compétences du personnel ?
- 2.7.2 La société a un système d'évaluation de compétences et de la performance du personnel ?

2.7.3 La société reçoit et répond aux sollicitations du personnel de se faire professionnaliser dans le domaine de son expertise afin de mieux exercer sa fonction ?

3.3 L'environnement

3.1 **Respect des réglementations locales et (inter)nationales**

- 3.1.1 La société a une Politique de Gestion Environnementale, concernant les aspects de la transformation inclus l'impact ?
- 3.1.2 Cette Politique inclut les aspects d'utilisation efficiente des ressources (en eau et énergie) ?
- 3.1.3 Cette Politique inclut les aspects de prévention et de l'élimination des pollution (du sol, de l'aire et des eaux) ?
- 3.1.4 Cette Politique inclut la conduite à tenir concernant le choix de matériel, de la maintenance, du recyclage et d'évacuation ?
- 3.1.5 Cette Politique inclut les aspects d'utilisation d'énergie renouvelable et la réduction d'émission des gaz à effet de serre ?
- 3.1.6 La société communique bien sa Politique Environnementale: au personnel à son sein et aux partenaires de la société ?
- 3.1.7 La société a nommé une personne responsable sur les aspects environnementaux ?
- 3.1.8 La société respecte les normes et la législation nationale en ce qui concerne l'environnement et est en possession de toutes les autorisations et permissions concernant l'environnement ?
- 3.1.9 La société enregistre et rapporte toutes les inspections des agences publiques, les observations et les mesures ?
- 3.1.10 La société a fait une analyse des risques liés à l'environnement et développé des mesures de prévention et de mitigation ?
- 3.1.11 La société suit les mesures préventives et correctives recommandées ?
- 3.1.12 La société a trouvé des solutions satisfaisantes pour les sous-produits ?
- 3.1.13 La société inclut la gestion des aspects environnementaux et des ressources naturelles et la valorisation des sous-produits dans son rapportage interne pour la prise de décisions ?
- 3.1.14 La société a formé le personnel dans le respect des mesures pratiques concernant la gestion environnementale ?
- 3.1.15 La société est en dialogue avec les communautés locales inclus les riverains de son environnement proche, concernant les effets directs de la production de l'air, des eaux et du sol ?

3.2 **Prévention et suivi de la pollution éventuelle**

- 3.2.1 La société a identifié et évalué les risques dans les processus qui pourraient entraîner la pollution de l'atmosphère, l'eau, les ressources et/ou le sol ?
- 3.2.2 La société prend des mesures pour prévenir ou réduire et suivre la pollution (du sol, de l'air et des eaux), ou a-t-elle prévu d'instaurer de telles mesures ?

- 3.2.3 La société fait le contrôle et le suivi de la qualité des eaux usées ?
- 3.2.4 La société fait le contrôle et le suivi de la qualité des fumées de la chaudière ?
- 3.3 **Les achats responsables et la gestion des déchets**
- 3.3.1 La société a des critères de durabilité pour l'achat des équipements et des consommables ?
- 3.3.2 La société prend des mesures visant à prévenir, recycler ou réutiliser les déchets?
- 3.3.3 La société prend des dispositions adéquates pour classer et évacuer les différents types de déchets (p.ex. liquides, métalliques, plastiques, biologiques) ?
- 3.3.4 La société suit les quantités des déchets évacués et se met des objectifs de réduction des déchets ?
- 3.3.5 La société prend des dispositions adéquates pour classer et évacuer les rebuts de produits chimiques et toxiques qui sont dangereux à la santé humaine ou aux écosystèmes ?
- 3.4 **La gestion de l'eau d'alimentation**
- 3.4.1 La société est consciente de la quantité d'eau d'alimentation utilisée ?
- 3.4.2 La société a développé des mesures pour la réduction de la consommation d'eau ?
- 3.4.3 La société a développé des mesures pour la réutilisation de l'eau ?
- 3.5 **La consommation énergétique**
- 3.5.1 La société fait un suivi de sa consommation d'énergie électrique ?
- 3.5.2 La société fait un suivi des quantités des combustibles utilisées ?
- 3.5.3 La société prend des mesures pour réduire la consommation d'énergie ?
- 3.5.4 la société utilise-t-elle des sources d'énergie renouvelables (p. ex. solaire, biomasse) ?
- 3.6 **Le bilan carbone et la réduction des émissions de carbone**
- 3.6.1 La société a fait une détermination du bilan de l'empreinte carbone ?
- 3.6.2 La société a un plan d'action pour amélioration de son bilan carbone ?
- 3.6.3 La société ambitionne une neutralité carbone en mettant en œuvre des mesures destinées à compenser les émissions de carbone restantes ?
- 3.7 **Protection et conservation de la biodiversité (flore et faune)**
- 3.7.1 La société prend des mesures pour prévenir, réduire ou corriger les impacts sur les écosystèmes vulnérables ou la biodiversité ?
- 3.7.2 La société inclut dans son choix d'approvisionnement de la matière première les aspects écologiques ou la biodiversité ?
- 3.7.3 La société entame le dialogue avec les fournisseurs de la matière première concernant les aspects écologiques ou la biodiversité de provenance de la matière première ?

3.4 Pratiques d'exploitation équitable

4.1 **Politique de lutte contre la corruption, de fraude et de conflit d'intérêts**

- 4.1.1 La société a une Politique de Prévention de la corruption, de fraude et de conflit d'intérêts au sein de la société ?
- 4.1.2 La société a identifié les risques de corruption et de fraude et de conflit d'intérêts qui peuvent nuire la société, son personnel ou ses partenaires ?
- 4.1.3 La société communique cette Politique au personnel au sein de la société et aux partenaires ?
- 4.1.4 La société a une procédure de traitement et un climat sécurisé des plaintes de corruptions et de fraude au sein de la société, qui respecte la confidentialité personnelle des intervenants ?
- 4.1.5 La direction de la société possède les compétences et la procédure de traitement des plaintes de corruption, de fraude et de conflit d'intérêts ?
- 4.1.6 La société arrive à instaurer un climat de travail caractérisé par la transparence à son sein ?

4.2 **Une concurrence loyale**

- 4.2.1 La société a-t-elle formulé une définition de la concurrence déloyale qui est connue, comprise et appliquée ?
- 4.2.2 La société a mis en place des procédures d'acquisition des offres qui stimule activement la compétition d'équité, ou décourage les accords sur les prix et la formation de cartels, ou tout autre genre de concurrence déloyale ?
- 4.2.3 La société informe activement ses employés au sujet de la politique au cours d'une réunion documentée?
- 4.2.4 La société traite les fournisseurs de manière équitable, notamment dans le traitement des offres des fournisseurs et dans le paiement des factures dans les délais indiqués ?

4.3 **Les droits de propriété foncière**

- 4.3.1 La société respecte les droits de propriété foncière des propriétaires terriens et la procédure d'obtention (y compris les droits coutumiers) en ce qui concerne l'obtention du/des terrain(s) ?
- 4.3.2 La société a payé les droits d'acquisition de terre pour l'obtention du terrain et/ou paie les frais de location ?

3.5 L'intérêt des clients

5.1 **La commercialisation durable**

- 5.1.1 La société une Politique Commerciale ou un Plan de Commercialisation à l'Exportation au sein de la société ?
- 5.1.2 La société a mis en place un système de communication avec les clients des informations justes, vérifiables et traçables ?
- 5.1.3 La société a communiqué de façon explicite, compréhensive et pro-active les caractéristiques de ses produits livrés ?
- 5.1.4 La société vise les relations à long terme avec ses clients (prospectés) ?
- 5.1.5 La société arrive à intégrer et valoriser dans sa commercialisation les éléments de la responsabilité sociale de l'entreprise par son client ?
- 5.1.6 La société établit et fait un bilan des contrats et les transactions (sur les prix, les volumes et la qualité, lieu et délai de livraison) des produits ?

5.2 **Protection de la santé et de la sécurité des consommateurs**

- 5.2.1 La société est consciente des risques éventuels pour la santé et la sécurité des consommateurs des produits livrés ?
- 5.2.2 La société adhère aux normes (inter)nationales concernant la santé et la sécurité des consommateurs?

5.3 **Service client, réclamations et résolution de conflits**

- 5.3.1 La société a mis en place un système de feedback, des plaintes et de réclamation des clients sur les produits livrés ?
- 5.3.2 La société analyse le feedback du client de façon adéquate et prend des mesures en fonction ?

3.6 Responsabilité de la chaîne d'approvisionnement

6.1 **Le dialogue avec les fournisseurs sur la responsabilité environnementale et sociale**

- 6.1.1 La société prend compte des enjeux liés au développement durable dans la chaîne d'approvisionnement ?
- 6.1.2 La société dialogue-t-elle sur les enjeux liés au développement durable avec la chaîne d'approvisionnement ?
- 6.1.3 La société engage un dialogue avec ses fournisseurs sur les risques sociaux et environnementaux et s'accordent sur les principes et les actions ?
- 6.1.4 La société a une visibilité sur les prix d'achat des produits et services des fournisseurs, afin qu'ils puissent s'acquitter de leurs responsabilités financières et sociales ?

6.2 **Traçabilité de l'origine des matières premières**

- 6.2.1 la société a-t-elle une visibilité sur des (organisations des) producteurs fournisseurs ?
- 6.2.2 Est-ce que votre société a mis en place un système efficace pour la traçabilité ?
- 6.2.3 La société a une traçabilité de la matière première jusqu'aux producteurs ?
- 6.2.4 La société partage les codes et résultats avec les fournisseurs ?

6.3 **Protection et confidentialité des données des acteurs de chaîne de valeur**

- 6.3.1 La société a mis en place une Politique de non-divulgence des informations ?
- 6.3.2 La société a identifié les risques potentiels liés à la divulgation des données professionnelles et personnelles ?
- 6.3.3 La société a développé des mesures de protection, d'archivage et des suppressions des données professionnelles et personnalisées ?
- 6.3.4 La société est consciente des droits d'appartenance des données professionnelles et personnalisées de ses partenaires et les traite selon les termes contractuels, ou par défaut selon sa Politique de non-divulgence des informations ?
- 6.3.5 La société informe et forme son personnel sur la protection des données et le partage des données à l'intérieur de la société et avec les externes ?

3.7 Impact sur les communautés locales

7.1 Investissements dans les communautés locales

7.1.1 La société embauche son personnel des communautés locales ?

7.1.2 La société contribue au développement des communautés locales, par soutenir les actions sociales (p. ex. éducatives, culturelles) et environnementales ?

7.1.3 La société établit un partenariat avec d'autres organisations, y compris les pouvoirs publics, les entreprises ou les ONG, afin de maximiser les synergies et d'utiliser des ressources, connaissances et compétences complémentaires ?

7.2 Respect des autorités publiques et la réglementation fiscale et sociale

7.2.1 La société respecte à la fois la lettre et l'esprit des lois et règlements fiscaux et sociaux nationaux ?

7.2.2 La société entretient des relations transparentes avec les pouvoirs publics locaux et les représentants politiques pour le développement local ?

7.2.3 La société répond de manière opportune et complète aux demandes d'informations adressées par une autorité compétente conformément aux dispositions d'une convention fiscale ou d'un accord d'échange d'informations ?

7.3 Développement technique et innovation

7.3.1 La société s'investit dans la recherche et développement technique pour être au point et compétitif ?

7.3.2 La société vise les partenariats avec les fournisseurs locaux et est prête à renforcer leurs capacités ?

7.3.3 La société partage les innovations dans le secteur et contribue au développement du secteur ?

3.8 Bonne gouvernance

8.1 **Organisation de la RSE dans la société**

- 8.1.1 La société a une Politique RSE ?
- 8.1.2 La société a un responsable RSE qui est chargé de la mise en œuvre, le suivi et le rapportage ?
- 8.1.3 La société a un système de suivi de la mise en œuvre RSE ?
- 8.1.4 La société a une administration RSE qui trace les décisions prises ?
- 8.1.5 La société se conforme aux normes ou certifications sur les aspects sociaux et environnementaux (tels que ISO26000, SMETA, SA8000, ISO14000, ISO9001) ?
- 8.1.6 La société applique des mesures incitatives sur l'application des éléments RSE ?
- 8.1.7 La société applique la communication et/ou un système de réception de feedback du personnel sur les sujets RSE ?

8.2 **Dialogue sur la RSE avec les partenaires**

- 8.2.1 La société est consciente des attentes de la part des principaux clients concernant le développement durable ?
- 8.2.2 La société a fait une analyse des risques et des intérêts RSE de ses partenaires dans la chaîne d'approvisionnement (fournisseurs et/ou clients), qui pourront affecter l'image de la société ?
- 8.2.3 La société implique ses partenaires de la chaîne d'approvisionnement (fournisseurs et/ou clients) afin d'améliorer la prise en compte et la mise en œuvre des éléments RSE ?
- 8.2.4 La société est un leader du dialogue permanent avec ses principaux partenaires et développe des engagements communs ?
- 8.2.5 La société développe et partage les bonnes pratiques avec d'autres acteurs dans le secteur ?
- 8.2.6 La société a-t-elle un Code de Conduite formel pour son personnel et ses partenaires (et particulièrement pour ses fournisseurs) ?

4 Conseils et recommandations

4.1 Respect des droits de l'homme

4.1.1 Responsabilité et engagement de la société sur l'emploi

Prévention du travail des enfants

Définir une politique sur la prévention et l'élimination du travail des enfants. Cette politique devrait au moins mentionner que votre entreprise répond aux exigences des lois nationales en ce qui concerne le travail des enfants.

Suivre et évaluer la mise en place de votre politique.

Collecter et archiver les documents officiels prouvant l'âge de chaque travailleur (ex. un certificat de naissance)

Prendre des mesures supplémentaires ex. participez et investissez dans des projets qui donnent accès à l'éducation à des enfants qui travaillent.

Prévention du travail forcé

Etablir une Politique de Travail et des Ressources Humaines qui peut comprendre les aspects suivants :

- Le recrutement
- La rémunération
- Les horaires de travail et heures supplémentaires
- Le départ de l'employé
- La non-discrimination
- L'évolution professionnelle et la formation
- L'organisation des employé(e)s de la société
- La liberté syndicale et négociation collective

Communiquer cette politique à vos employés et entraîner les dans sa réalisation (prenez en compte des barrières possibles en ce qui concerne la langue et les travailleurs analphabètes).

Suivre et évaluer la mise en place de votre politique.

Communiquer ouvertement sur votre gestion des ressources humaines et les questions de conditions de travail ou même faire plus sur ce sujet.

4.1.2 Promotion de la diversité et la protection des groupes vulnérables

Identifier le type d'employés qui est vulnérable à l'exclusion

Faire une identification approfondie sur les obstacles ou des pratiques d'exclusion

Développer et mettre en œuvre des mesures d'inclusion et de réduire de ces obstacles identifiés

Suivre et évaluer les mesures mises en œuvre

4.2 Les pratiques de travail

4.2.1 Stabilité de l'emploi

Etablir les contrats de travail écrits avec tous les salariés, y compris les saisonniers, même si dans ce cas le contrat sera temporaire.

Rassurer que le contenu du contrat soit compris par l'employé (surtout en cas d'employés analphabètes).

Faire un archivage de l'historique de chaque employé inclus ses droits sociaux.

4.2.2 Liberté Syndicale et Négociation Collective

La liberté d'association est le droit des employeurs et des travailleurs de former, rejoindre et gérer leurs propres organisations sans autorisation préalable ou interférence de l'État ou de toute autre entité.

4.2.3 Horaire de travail décent

Etablir une politique d'entreprise sur les horaires de travail

Communiquer et afficher les horaires de travail et afficher les montres dans les espaces de travail

La politique doit s'aligner aux dispositions légales en vigueur au niveau national et international

Les horaires de travail par semaine : 48h maximum.

Mettre en place un système qui enregistre les horaires de travail de tous les travailleurs. (ex. des cartes à tamponner / système électronique).

Faire un planning des travaux avec les horaires de travail pour chaque fonction

Mettre les objectifs de résultats par fonction qui sont suivis

4.2.4 Salaire décent

Etablir la grille salariale avec les indemnités alignée aux normes nationales et le barème du secteur industriel

Analyser le niveau des salaires mensuels pour les employés rémunérés à l'heure et à la tâche

Analyser et référencier la productivité des postes d'employés

Assurer que les avantages en nature soient équivalents que si les avantages seraient rémunérés en espèces

Identifier les écarts et prendre des mesures de réduire les écarts

Identifier la référence pour le Salaire Décent en vigueur (au niveau national et dans l'environnement des employés de l'entreprise)⁷

Identifier l'écart par catégorie d'employés et la référence du Salaire Décent

Mettre en place une stratégie de réduire les écarts éventuels

4.2.5 La santé et la sécurité au travail

Mettre en place une Politique de la Santé et de la Sécurité au Travail (SST) selon la législation nationale

Mettre en place un dispositif organisationnel (par exemple un Comité de Santé et de Sécurité au Travail)

Identifier les risques et développer les mesures et les règles d'hygiène et de sécurité

Communiquer les exigences et règles de santé et de la sécurité au travail aux intervenants

Suivre l'application continue et le respect des règles.

4.2.6 Orientation et formation professionnelles

Développer une stratégie de professionnalisation et de formation continue

Evaluer la performance des employés régulièrement en termes des résultats et des compétences

Analyser les écarts entre la performance réalisée et visée

Identifier les ambitions individuelles sur le plan professionnel en tenant compte de la situation privée de l'employé

Identifier les formations appropriées et le suivi adéquat du personnel

Allouer du budget pour le développement et la formation de vos employés

Organiser les expositions aux technologies et développements externes et interroger le personnel sur les idées d'amélioration

⁷ Une méthode de détermination de la référence de salaire décent est disponible (Contactez Away4Africa)

4.3 L'environnement

4.3.1 Respect des réglementations locales et (inter)nationales

Etablir une Politique de Gestion Environnementale. Elle devrait au minimum exiger que votre entreprise soit conforme avec la législation nationale.

Mettre en œuvre différentes dispositions de la Politique

Suivre les différentes dispositions de la Politique

Collaborer et agir de façon pro-active pour les contrôles externes sur les aspects environnementaux

Développer les systèmes et pratiques de réduction de gaspillage des ressources et de procéder à la compensation

Faire le bilan énergétique et le bilan du carbone

4.3.2 Prévention et suivi de la pollution éventuelle

Identifier et évaluer les risques de pollution potentiels dans vos méthodes d'exploitation qui pourraient causer une contamination de l'atmosphère, de l'eau, des ressources ou du sol

Prendre les dispositions pour prévenir ou minimiser ces risques

Mettre en place et suivre les points critiques de pollution

4.3.3 Les achats responsables et la gestion des déchets

Identifier la gestion actuelle des déchets avec les impacts

Prendre des mesures pour limiter, réutiliser ou recycler vos déchets

4.3.4 La gestion de l'eau d'alimentation

Identifier et suivre la quantité d'eau utilisée dans votre processus de production

Mettre en œuvre des dispositions pour la gestion efficace de l'eau : recyclage

4.3.5 La consommation énergétique

Identifier et suivre la consommation d'énergie électrique

Faire un audit énergétique pour identifier les points critiques et l'équilibre (mauvaise répartition des phases, mauvaise cos phi, surconsommation)

Identifier et suivre la consommation des combustibles

Prendre des mesures pour minimiser la consommation d'énergie (des ampoules à économie d'énergie, la coupure de l'électricité en dehors des heures de travail, l'utilisation de machines économiques en énergie)

Favoriser et investir dans les énergies renouvelables (la biomasse ou l'énergie solaire)

4.3.6 Le bilan carbone et la réduction des émissions de carbone

Evaluer les émissions de gaz à effet de serre⁸, notamment le carbone du processus de transformation et de toute la chaîne de valeur

Mettre en place un plan d'actions pour limiter les émissions de gaz à effet de serre : limiter les mouvements du transport, la réduction de l'utilisation des engrais, la réduction des matières qui sont fabriqués avec une empreinte carbone élevée.

Envisager de procéder à une neutralité carbone en mettant en œuvre des mesures destinées à compenser les émissions de carbone restantes, par exemple par captation de carbone (par la séquestration du carbone par la plantation et la maintenance d'arbres).

4.3.7 Protection et conservation de la biodiversité (flore et faune)

Identifier les risques et les effets de votre processus de production sur les écosystèmes vulnérables et la biodiversité.

Essayer de prévenir ou minimiser ces risques et effets.

Compenser les pertes éventuelles

4.4 Pratiques d'exploitation équitable

4.4.1 Politique de lutte contre la corruption, de fraude et de conflit d'intérêts

Etablir une Politique sur la prévention de la corruption et la fraude au sein de l'entreprise

Communiquer cette Politique aux employés de votre entreprise, à vos partenaires commerciaux et/ou aux autres parties prenantes à travers des lettres, des mails et autres moyens de communication externes, des rencontres ou autres

Mettre en place un dispositif de signalisation des cas de corruption et de fraude

4.4.2 Une concurrence loyale

Formuler une définition de la concurrence déloyale

Commencer avec une politique qui stimule activement la compétition d'équité et décourage les ententes sur les prix, la formation de cartels ou toute autre sorte de pratique de concurrence déloyale.

Mettre en place et suivre le dépouillement des offres des fournisseurs de manière équitable,

Mettre en place un système de veille et d'information de paiement des fournisseurs en respectant les délais de paiement indiqués

4.4.3 Les droits de propriété et propriété foncière

Respecter les droits des communautés concernées et écouter leurs plaintes

⁸ Un outil CashUcalculator de détermination du bilan énergétique et du carbone est disponible (Contactez Away4Africa)

Respecter tous les droits d'utilisation des terres existants (y compris les droits coutumiers) de tous les partenaires de la société

Lors de l'acquisition d'un terrain d'établir les activités de la société, respecter le processus d'acquisition et les modalités de dédommagement et compensation des propriétaires terriens et/ou des riverains.

4.5 L'intérêt des clients

4.5.1 La commercialisation durable

Etablir une Politique Commerciale de l'entreprise ou un Plan de Marketing d'Exportation

Etablir les relations à long terme avec les clients

Evaluer les relations avec les clients (inclus le contrat et les transactions, volumes et qualité de livraisons) au minimum annuellement

4.5.2 Protection de la santé et de la sécurité des consommateurs

Evaluer des risques potentiels que représentent vos produits pour la santé et la sécurité des consommateurs

Respecter des standards locaux pour garantir la santé et la sécurité des consommateurs

Identifier les droits et normes relatifs à la protection du consommateur au pays de destination des produits finis

4.5.3 Service client, réclamations et résolution de conflits

Mettre en place un système de feedback des clients des produits livrés

Mettre en place un système de réception des réclamations des clients

Indiquer ces systèmes aux clients

Intégrer les termes sur le feedback et des réclamations dans les contrats commerciaux

Actualiser ce système par les développements au sein de l'entreprise et des clients à travers des contrôles annuels.

4.6 Responsabilité de la chaîne d'approvisionnement

4.6.1 Le dialogue avec les fournisseurs sur la responsabilité environnementale et sociale

Evaluer les opportunités et les risques pertinentes concernant la durabilité dans la chaîne d'approvisionnement

Etablir les critères de durabilité d'établissement de collaboration stratégique

Evaluer les partenaires de la société selon ces critères

Etablir un dialogue avec les opportunités et les risques concernant la durabilité

Accompagner les partenaires à réduire les risques menaçant la durabilité dans la chaîne de valeur

4.6.2 Traçabilité de l'origine des matières premières

Etablir un plan de traçabilité interne et externe des produits

Mettre en œuvre un système de traçabilité interne des produits (de la matière première par les fournisseurs et des produits fini fourni au client)

Communiquer et échanger les informations de traçabilité pour permettre une transparence de flux de produit toute au long de la chaîne de valeur

4.6.3 Protection et confidentialité des données des acteurs de chaîne de valeur

Evaluer des risques potentiels concernant ce sujet.

Etablir un plan et un système de protection des données (personnalisées) du personnel et des partenaires externes dans le partage et dans toute communication (in)volontaire de la part de la société

Informé et former le personnel sur la conduite à tenir concernant le partage des données (personnalisées) avec les parties externes.

4.7 Impact sur les communautés locales

4.7.1 Investissements dans les communautés locales

Employer des travailleurs de communautés locales. C'est une manière très directe d'investir dans les populations et l'économie locales, d'augmenter le niveau de vie de l'ensemble de la communauté ainsi que de créer un soutien pour votre entreprise.

Investir dans les communautés locales, ex. en soutenant des programmes d'éducation, des projets d'infrastructures ou des initiatives environnementales comme le recyclage.

4.7.2 Respect des autorités publiques et la réglementation fiscale et sociale

Engager un dialogue ouvert avec les communautés dans votre région d'action et alentours et discutez ouvertement des activités qui pourraient avoir un impact négatif sur leur accès aux ressources.

Dans un cas où vous avez identifié ensemble avec les communautés locales d'éventuels impacts négatifs, il est important de commencer autant que possible la prévention de ceux-ci. Si ces impacts négatifs ont lieu, essayer de les minimiser ou à fortiori de les compenser.

Identifier toute la réglementation fiscale de l'entreprise avec les obligations fiscales et sociales

Mettre en œuvre l'administration fiscale, ainsi que les déclarations fiscales et sociales

Instaurer une bonne communication et transparence envers les agences des impôts

4.7.3 Développement technique et innovation

Identifier les besoins et les intérêts techniques et en innovation de la société

Identifier les partenaires (fournisseurs) avec qui la société peut développer les pistes d'innovation, inclut le renforcement des capacités.

Identifier comment la société peut partager les innovations dans le secteur, tout en contribuant au développement du secteur

4.8 Bonne gouvernance

4.8.1 Organisation de la RSE dans la société

Mettre en place une stratégie RSE qui inclut les questions environnementales, sociales et économiques.

Indiquer et équilibrer le niveau de pouvoir, de responsabilité et de compétence des personnes qui prennent les décisions au nom de la société en matière de la RSE;

Suivre la prise des décisions concernant la RSE

Suivre la mise en œuvre des éléments RSE et son évolution dans la pratique

4.8.2 Dialogue avec les partenaires

Identifier les parties prenantes principales avec qui vous pouvez entreprendre des actions et démarche sur les éléments de la RSE

Evaluer les attentes des parties prenantes de votre entreprise en ce qui concerne les questions de durabilité sociale et environnementale

Maintenir un contact intensif et un dialogue permanent avec vos parties prenantes principales pour répondre à leurs attentes dans la mesure du possible.

Impliquer vos partenaires de chaîne de valeur (soit fournisseurs et/ou clients) dans la promotion des éléments RSE que vous opérerez ou sur lesquelles vous souhaitez collaborer

Identifier les bonnes pratiques RSE que vous pouvez partager avec d'autres acteurs dans le secteur (clients, fournisseurs, gouvernement ou d'autres sociétés)

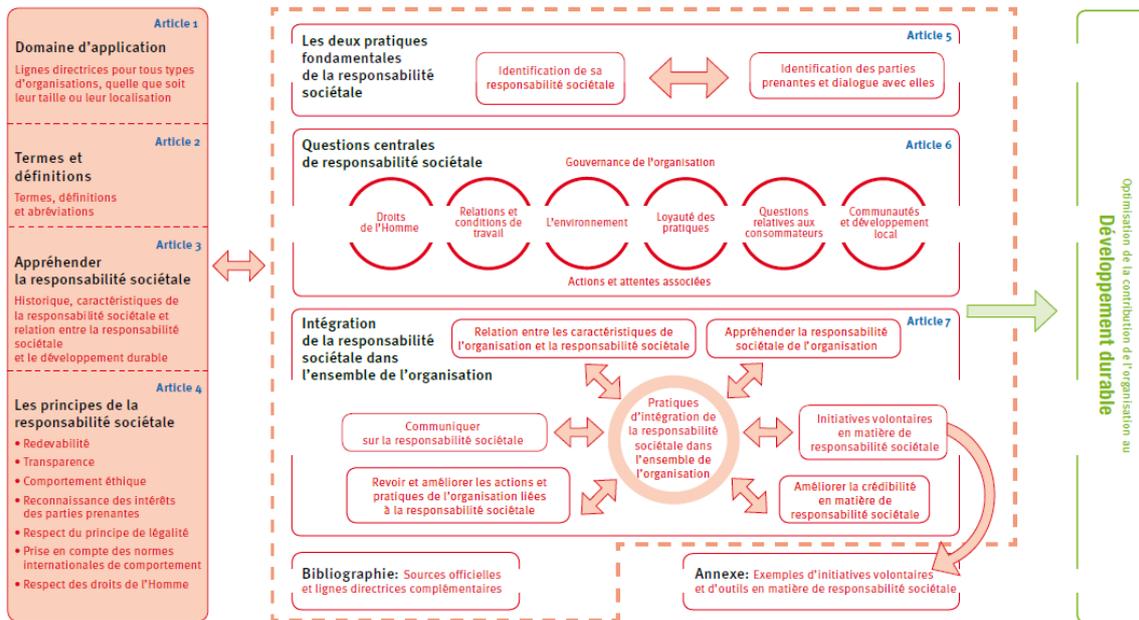
Développer et partager les bonnes pratiques avec d'autres acteurs dans le secteur

Faire usage d'un Code de Conduite

Etablir un Code de Conduite

Le mieux est de formaliser ce code de conduite et le soumettre à une revue annuelle afin d'en garantir la mise à jour.

Annexe 1. Une vue d'ensemble des thèmes (Article 6) du standard ISO 26000



NB. L'outil RSE a un thème supplémentaire par rapport au standard ISO 26000 : la Responsabilité de la chaîne d'approvisionnement