

ecovadis

Rapport d'évaluation RSE EcoVadis

Entreprise évaluée:
SATURNE SERVICES GIE (GROUP)

Score global: **58 /100**
décembre 2022

Performance RSE : **Adaptée**

Taille: **L**

Pays du siège social: **France**

Opérations dans un ou des pays à risque: **Non**

Secteur d'activité: **Activités de nettoyage**

TABLE DES MATIÈRES

1. Vue d'ensemble de la performance RSE
2. Avantages de l'évaluation
3. Processus d'évaluation
4. Méthodologie d'évaluation RSE EcoVadis
 - A. Quatre thèmes et 21 critères
 - B. Sept indicateurs de management
5. Comprendre une fiche d'évaluation
 - A. Données quantitatives : scores et critères activés
 - B. Données qualitatives : forces et points d'amélioration
 - C. Échelle de notation
6. Environnement
7. Social & Droits Humains
8. Éthique
9. Achats Responsables
10. Observations « Veille 360° »
11. Commentaires spécifiques
12. Nous contacter
13. Annexe: Profil de risque secteur

À PROPOS DE LA RSE

La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) désigne l'engagement continu des entreprises à agir de manière responsable par l'intégration volontaire de préoccupations sociales et environnementales à leurs opérations commerciales. La RSE va au-delà du simple respect des réglementations, elle s'intéresse à la façon dont les entreprises gèrent leurs impacts économique, social et environnemental, ainsi que leurs relations avec leurs parties prenantes (par ex. : collaborateurs, partenaires commerciaux, gouvernement).

À PROPOS DE L'ÉVALUATION

Conformément à la méthodologie d'évaluation RSE EcoVadis, nous évaluons les politiques et actions des entreprises, ainsi que les rapports qu'elles publient sur l'environnement, le social et les droits de l'homme, l'éthique et les achats responsables. Notre équipe d'experts internationaux analyse et recoupe des données d'entreprises (documents justificatifs, observations « Veille 360° », etc.) pour créer des évaluations fiables et personnalisées en fonction du secteur d'activité, de la taille et de la localisation de l'entreprise.

À PROPOS D'ECOVADIS

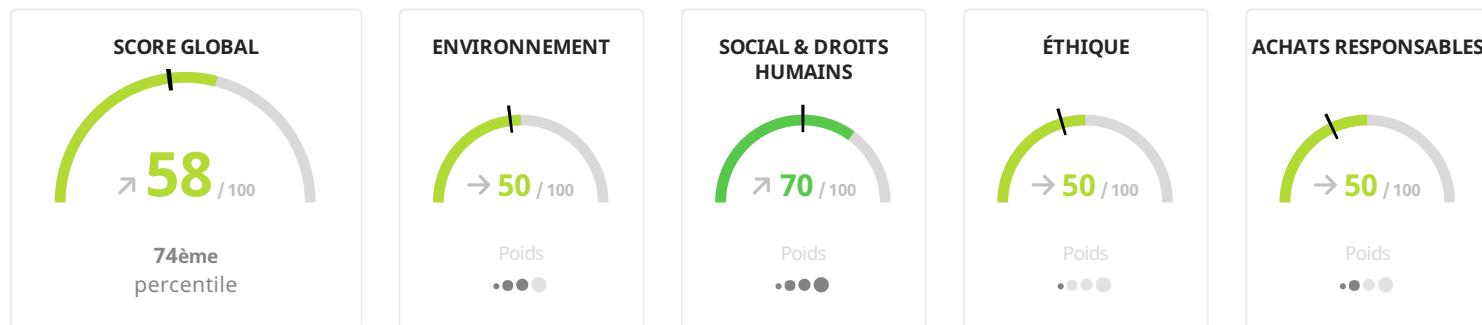
EcoVadis propose l'une des principales solutions de suivi RSE dans les chaînes d'approvisionnement globales. En alliant technologie innovante et expertise en matière de RSE, nous nous efforçons d'impliquer les entreprises et de les aider à adopter des pratiques durables.

Aucune partie du présent document ne peut être reproduite, modifiée ou distribuée sous quelque forme que ce soit sans l'autorisation écrite préalable d'EcoVadis. Document fourni par contrat pour l'usage exclusif de l'abonné :

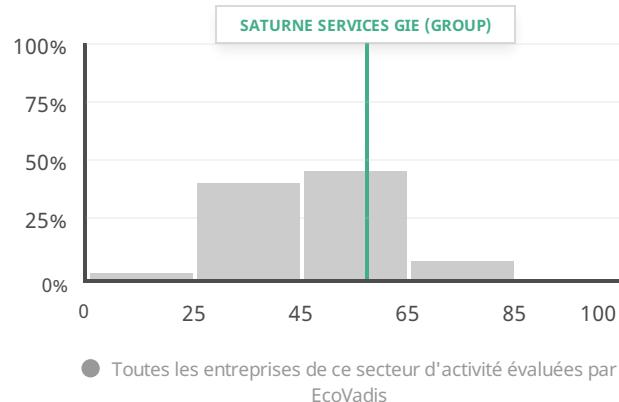
1. VUE D'ENSEMBLE DE LA PERFORMANCE RSE

Détail du score

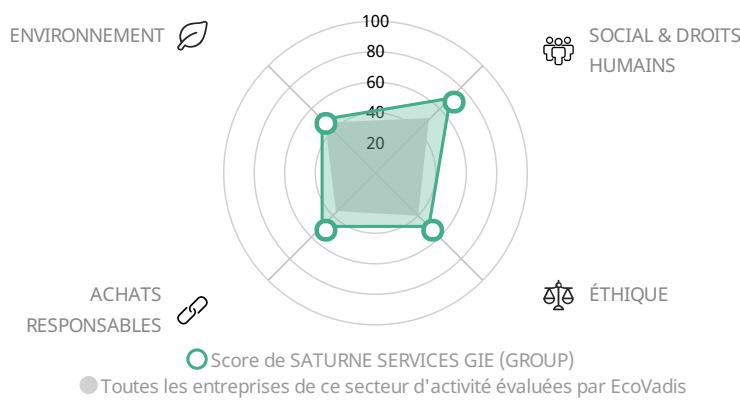
Performance en matière de RSE ● Insuffisante ● Partielle ● Adaptée ● Avancée ● Excellente — Score moyen



Répartition des scores globaux



Comparaison des scores de thème



SATURNE SERVICES GIE (GROUP) a reçu une médaille d'argent pour sa performance RSE ! Pour recevoir cette médaille, les entreprises doivent obtenir un score global de 56-67.

Plan d'actions correctives en cours

Le plan d'actions correctives est un outil collaboratif conçu pour aider les entreprises à améliorer leur performance RSE. Il permet aux entreprises de concevoir un plan d'amélioration en ligne, de communiquer les actions correctives planifiées et terminées, et de partager des feedback. SATURNE SERVICES GIE (GROUP) a mis en place un plan d'actions correctives et travaille à l'amélioration de son système de gestion de la RSE.

* Vous recevez ce score/cette médaille sur la base des informations communiquées et des news mises à la disposition d'EcoVadis au moment de l'évaluation. Si des informations ou des circonstances changent sensiblement au cours de la période de validité de la fiche d'évaluation/médaille, EcoVadis se réserve le droit de retirer temporairement la fiche d'évaluation/médaille de l'entreprise, afin de réévaluer et de publier/d'octroyer éventuellement une fiche d'évaluation/médaille révisée.

2. AVANTAGES DE L'ÉVALUATION

Comprendre :

Obtenir une vision claire de la performance RSE d'une entreprise. La fiche d'évaluation est le résultat final d'une évaluation EcoVadis. Elle inclut une notation et une analyse comparative de la performance RSE d'une entreprise sur quatre thèmes, sur une échelle de 0 à 100, et souligne les forces ainsi que les points d'amélioration.

Situer une entreprise par rapport à son secteur d'activité. Obtenir une analyse comparative de la performance RSE d'une entreprise par rapport à son secteur d'activité avec un graphique de distribution des scores et comparaisons des scores de thème.

Identifier les tendances du secteur d'activité. Découvrir les principaux risques, réglementations, sujets d'actualité et meilleures pratiques RSE liés aux secteurs d'activité.

Communiquer :

Répondre aux besoins du client. De plus en plus d'entreprises s'interrogent sur la performance environnementale et sociale de leurs partenaires commerciaux. L'évaluation EcoVadis permet aux entreprises de démontrer leur engagement.

Tirer parti d'un outil de communication unique. Grâce à la fiche d'évaluation EcoVadis, les entreprises échappent à la lassitude des audits et peuvent simplement partager une évaluation unique avec tous les clients qui en font la demande.

3. PROCESSUS D'ÉVALUATION

1

Demande client

Les responsables achats, RSE, EHS et durabilité au sein des entreprises qui souhaitent évaluer les risques de RSE au sein de leur chaîne d'approvisionnement demandent une évaluation EcoVadis pour leurs partenaires commerciaux.

2

Questionnaire

En fonction des facteurs de risque RSE spécifiques d'une entreprise, un questionnaire personnalisé est créé. Il contient 20 à 50 questions adaptées en fonction du secteur d'activité, de la taille et de la localisation de l'entreprise.

3

Analyse des documents

Les entreprises doivent fournir des documents justificatifs avec leurs réponses au questionnaire. Ces documents sont examinés par nos analystes RSE.

4

Informations publiques

Les informations de l'entreprise rendues publiques, la plupart du temps sur le site web de l'entreprise, sont également recueillies comme preuve de sa performance RSE.

5

Observations « Veille 360° »

Les observations « Veille 360° » incluent des informations publiques pertinentes sur les pratiques RSE de l'entreprise, identifiées via plus de 10 000 sources de données. Elles peuvent avoir un impact positif, négatif ou neutre sur le score.

6

Analyse experte

Nos analystes combinent tous ces éléments pour créer une fiche d'évaluation unifiée par entreprise.

FICHE D'ÉVALUATION



4. MÉTHODOLOGIE D'ÉVALUATION RSE ECOVADIS

A. Quatre thèmes et 21 critères

Les évaluations EcoVadis portent sur 21 enjeux regroupés en 4 thèmes (Environnement, Social & Droits de l'Homme, Éthique, Achats Responsables). Les 21 enjeux ou critères sont tirés de normes RSE internationales, telles que les principes du Pacte Mondial, les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), la Global Reporting Initiative (GRI), la norme ISO 26000 et les principes de CERES.

21 critères RSE

1. ENVIRONNEMENT

OPÉRATIONS

Consommation d'énergie & émissions de gaz à effet de serre

Eau

Biodiversité

Pollution de l'air

Matières premières, produits chimiques & déchets

PRODUITS

Utilisation du produit

Fin de vie du produit

Santé & sécurité des consommateurs

Promotion et services environnementaux

3. ÉTHIQUE

Corruption

Pratiques anticoncurrentielles

Gestion responsable de l'information

2. SOCIAL & DROITS HUMAINS

RESSOURCES HUMAINES

Santé & sécurité des employés
Conditions de travail
Dialogue social
Gestion des carrières & formation

DROITS DE L'HOMME

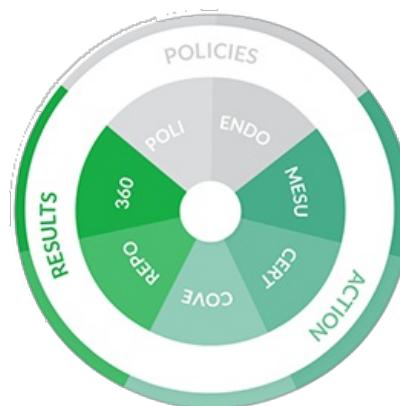
Travail des enfants, travail forcé & trafic d'êtres humains
Diversité, équité & inclusion
Droits humains des parties prenantes externes

4. ACHATS RESPONSABLES

Pratiques environnementales des fournisseurs
Pratiques sociales des fournisseurs

B. Sept indicateurs de management

Les évaluations EcoVadis mesurent la qualité du système de gestion RSE d'une entreprise en examinant sept indicateurs de management. Ces derniers sont utilisés pour personnaliser davantage l'évaluation. Ils permettent de pondérer les quatre thèmes et 21 critères RSE suivants.



Politiques (pondération : 25 %)

1. Politiques : déclarations, politiques, objectifs, gouvernance
2. Adhésion : adhésion à des initiatives RSE externes

Actions (pondération : 40 %)

3. Mesures : mise en place de mesures et d'actions (par ex. : procédures, formation, équipement)
4. Certifications : Certifications et labels (par ex. : ISO 14001)
5. Déploiement : déploiement de mesures et d'actions

Résultats (pondération : 35 %)

6. Rapports : rapports sur les indicateurs clés de performance (KPI)
7. 360 : condamnations, controverses, récompenses



5. COMPRENDRE UNE FICHE D'ÉVALUATION

Pour mieux comprendre le score global, consultez les données quantitatives (scores de thème et critères activés) et les données qualitatives (forces et points d'amélioration).

A. Données quantitatives : scores et critères activés

Scores de thème :

Tout comme le score global, les scores de thème sont notés sur une échelle de 1 à 100.

Critères activés :

Chacun des quatre thèmes (Environnement, Social & Droits de l'Homme, Éthique, Achats Responsables) s'accompagnent de critères spécifiques associés. Le questionnaire étant personnalisé par secteur d'activité, taille et localisation, les 21 critères ne sont pas activés pour chaque entreprise et certains critères sont plus pondérés que d'autres.

Non activé

Si certains critères ne sont pas activés, le problème associé spécifique n'est pas pertinent ou présente un risque de RSE très faible pour cette entreprise.

Moyenne

Les critères d'importance moyenne sont des problèmes qui présentent un risque de RSE, mais qui ne sont pas les plus urgents à résoudre.

Élevée

Les critères de haute importance sont des problèmes pour lesquels l'entreprise fait face au plus grand risque de RSE.

! Pays à risque uniquement

Les critères classés comme « Pays à risque uniquement » sont activés si l'entreprise mène des opérations significatives dans un ou plusieurs pays à risque.

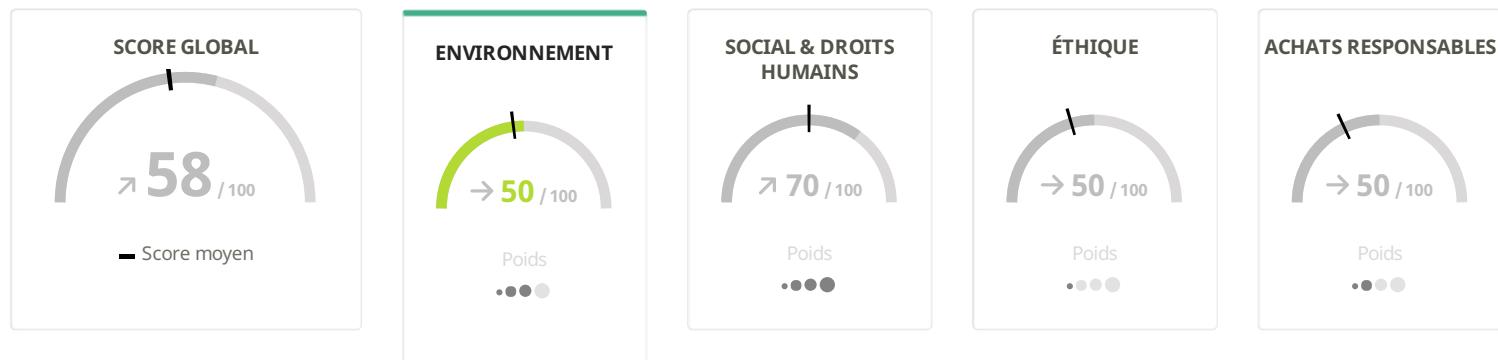
C. L'échelle de notation

0 - 24	Insuffisante	Aucun engagement ou aucune action concrète en matière de RSE. Preuve de certains manquements (par ex. : pollution, corruption).
25 - 44	Partielle	Aucune approche structurée en matière de RSE. Peu d'engagements ou d'actions concrètes sur des problèmes clés. Rapports partiels sur les indicateurs clés de performance. Certification partielle ou présence ponctuelle d'un label sur les produits.
45 - 64	Adaptée	Approche structurée et proactive en matière de RSE. Engagements / politiques et actions concrètes sur des problèmes majeurs. Rapports basiques sur des actions ou des indicateurs clés de performance.
65 - 84	Avancée	Approche structurée et proactive en matière de RSE. Engagements / politiques et actions concrètes sur des problèmes majeurs avec des informations de mise en œuvre détaillées. Rapports RSE significatifs sur des actions et des indicateurs clés de performance.
85 - 100	Excellente	Approche structurée et proactive en matière de RSE. Engagements / politiques et actions concrètes sur tous les problèmes majeurs avec des informations de mise en œuvre détaillées. Rapports RSE complets sur des actions et des indicateurs clés de performance. Pratiques innovantes et distinctions externes.

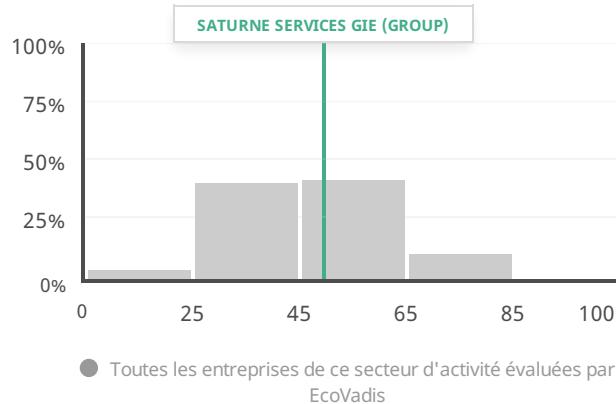
6. ENVIRONNEMENT

Ce thème tient compte à la fois des facteurs opérationnels (par ex. : consommation d'énergie, gestion des déchets) et de la gestion du produit (par ex. : fin de vie du produit, problèmes de santé et de sécurité des consommateurs).

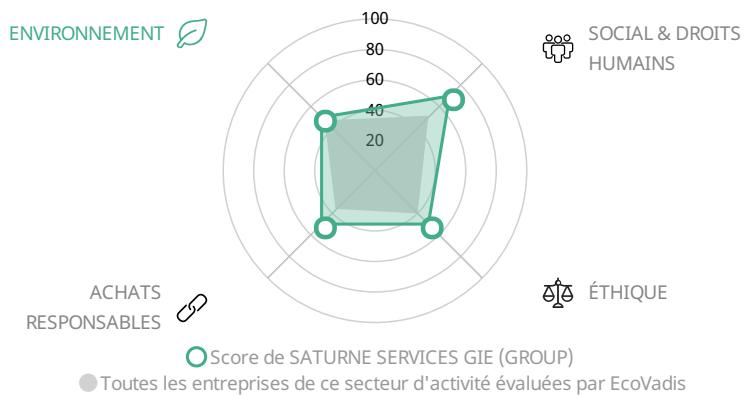
Détail du score pour le thème Environnement



Répartition des scores du thème



Comparaison des scores de thème



Environnement : critères activés

Le questionnaire étant personnalisé par secteur d'activité, taille et localisation, les 21 critères ne sont pas activés pour chaque entreprise et certains critères sont plus pondérés que d'autres.

Environnement : forces et points d'amélioration

Le plan d'actions correctives est un outil collaboratif conçu pour aider les entreprises à améliorer leur performance RSE. Il permet aux entreprises de concevoir un plan d'amélioration en ligne, de communiquer les actions correctives planifiées et terminées, et de partager du feedback. Les points d'amélioration avec des actions correctives en cours sont indiqués avec les labels ci-dessous.



Forces (22)

Politiques

Politique environnementale sur les matières premières, produits chimiques et déchets

Politique environnementale sur la consommation d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre

Adhésion au Pacte Mondial des Nations unies (PMNU)

Informations

Le Global Compact des Nations Unies est une initiative stratégique pour les entreprises qui s'engagent à aligner leurs opérations et stratégies sur dix principes universellement reconnus en matière de droits de l'Homme, travail, environnement et lutte contre la corruption. L'entreprise est signataire officiel de l'initiative.

Conseils

Le Global Compact des Nations Unies est une initiative pour encourager les entreprises à l'échelle mondiale à adopter des politiques de développement durable et à communiquer sur leur mise en oeuvre. Les entreprises deviennent signataires officiels de l'initiative et doivent ensuite fournir un aperçu de leur système de management dans le cadre d'une communication obligatoire (publication annuelle d'une Communication sur le Progrès [COP]).

Actions

Utilisation de matériaux intrants écologiques ou biosourcés

Réduction de la consommation de matériaux via l'optimisation des processus

Tri interne et élimination des déchets en fonction des flux de déchets

Actions ou formations pour sensibiliser les employés à la réduction et au tri des déchets

Réduction des déchets internes au moyen de la réutilisation, de la récupération ou du recyclage des matériaux

Achat de crédits de compensation carbone vérifiés

Réduction des émissions de carbone dans le domaine du transport

Audit énergétique et/ou carbone

Informations

L'entreprise a fourni des documents formels démontrant qu'elle a effectué un audit énergétique ou un bilan carbone.

Conseils

Un audit énergétique est une inspection, une enquête et une analyse des flux d'énergie, dans un bâtiment, un processus ou un système permettant de réduire la consommation d'énergie. Une vérification énergétique est la première étape pour identifier les possibilités de réduire les dépenses énergétiques et les empreintes carbone. Le bilan carbone est une mesure de la quantité de CO₂ ou d'autres émissions de GES d'un processus défini exprimé en équivalent dioxyde de carbone, ce qui peut se faire à l'aide d'un calculateur d'empreinte carbone.

Formation de sensibilisation des employés à la conservation de l'eau

Informations

L'entreprise a mis en place pour les salariés un programme de sensibilisation et de formation sur la réduction de la consommation d'eau

Conseils

Les programmes de sensibilisation peuvent inclure des brochures données aux salariés, des avis affichés dans les zones de travail, des présentations utilisées en vue d'amener les salariés à participer à la réduction de la consommation d'eau. Le programme de sensibilisation pourrait par exemple inclure de fermer les robinets, la sélection d'équipement pour éviter le gaspillage d'eau (par exemple pour le personnel s'occupant de la gestion des installations ou le personnel du département des achats) et l'optimisation des processus (par exemple changer pour des procédés sans eau, ce qui réduit le débit de l'eau, la réutilisation ou recycler l'eau).

Mise à disposition pour les clients de services et produits pour faciliter le recyclage des déchets

Réduction de la consommation d'eau grâce à des technologies, méthodes ou équipements innovants

Informations

L'entreprise a mis en place des actions concrètes pour réduire la consommation d'eau. Cela peut inclure un nouveau processus, une caractéristique de l'installation, etc.

Conseils

Afin de réduire sa consommation d'eau, l'entreprise peut choisir de modifier ses dispositions actuelles en améliorant ou en modifiant l'équipement ou la technologie actuelle utilisé et / ou en sélectionnant les processus qui sont plus efficaces. Ceci est également possible au stade de la conception de nouveaux procédés: l'entreprise choisit un équipement ou une technologie qui permettrait de réduire la consommation d'eau par rapport à la procédure habituelle mise en œuvre par ses pairs du même secteur d'activité.

Résultats

Ne déclare aucun site ou activité situé dans ou à proximité de zones sensibles du point de vue de la biodiversité (non vérifié)

Reporting sur le poids total de déchets valorisés

Reporting sur la consommation totale d'eau

Reporting sur le poids total des déchets non dangereux

Reporting sur le poids total des déchets dangereux

Analyse de matérialité dans le reporting développement durable

Reporting de la consommation totale d'énergie

Informations

L'entreprise a fourni du reporting concernant la consommation total d'énergie dans les documents justificatifs ou dans les déclarations du questionnaire.

Conseils

L'énergie consommée totale correspond à la consommation énergétique totale en kWh. L'énergie consommée totale par tonne de produits finis peut inclure par exemple la consommation de charbon et de coke (en kg) reportée en kWh par tonne de produits finis (ex : acier) et/ou la consommation de pétrole par tonne de produits finis, le GPL et l'alimentation électrique en kWh par tonne de produits finis.

Reporting RSE sur les problématiques environnementales

Informations

Il y a des preuves de reporting formel concernant le management et la mitigation de l'empreinte écologique de l'entreprise dans la documentation justificative, incluant des indicateurs clés de performance (KPI), des données statistiques ou des actions concrètes associées.

Conseils

Les items de reporting sont standards en termes qualitatifs et quantitatifs, couvrent les enjeux majeurs, sont suffisamment significatifs, et sont régulièrement actualisés. Des exemples d'indicateurs clés de performance incluent la consommation totale d'électricité, l'électricité consommée par kg de produit ou par unité produite. Un reporting complet sur les problématiques environnementales suppose que les KPI sont rapportés dans un document formel, public et accessible aux parties prenantes, et sont conformes aux lignes directrices du Global Reporting Initiative ou d'autres standards de reporting RSE externes. Télécharger le guide à ce sujet ici (en français).

Points d'amélioration (14)

Politiques

Moyenne

Politiques environnementales basiques : manquent de détails sur des questions spécifiques

Informations

L'entreprise a publié, au sujet des enjeux environnementaux, des déclarations formalisées qui manquent de détails, qui ne couvrent pas toutes les problématiques majeures auxquelles elle est confrontée ou bien qui manquent d'éléments organisationnels (p. ex. processus de révision, responsabilités attribuées ou champ d'application).

Conseils

Une politique environnementale standard intègre des engagements et/ou objectifs opérationnels sur les principaux risques environnementaux auxquels l'entreprise fait face. Elle est communiquée aux parties prenantes internes et externes par un document dédié et formalisé (politique QHSE). Une politique environnementale standard contient des objectifs qualitatifs/engagements spécifiques à ces problématiques. La politique doit également intégrer certains des éléments suivants: champ d'application, attribution des responsabilités, objectifs quantitatifs (sur la consommation énergétique et les émissions de GES) et des mécanismes de révision.

Moyenne

Absence de documentation concluante relative aux politiques de gestion de l'eau

Moyenne

Absence de documentation concluante relative aux politiques de santé et de sécurité des consommateurs

Moyenne

Absence de documentation concluante relative aux politiques de promotion et services environnementaux

Faible

Aucun objectif quantitatif sur les questions environnementales

Informations

La politique de l'entreprise ne contient aucun objectif quantitatif sur les problématiques environnementales.

Conseils

Les objectifs quantitatifs sur les problématiques environnementales sont considérés comme des éléments fondamentaux du mécanisme d'une politique complète. Ils apportent un cadre de suivi qui aide à établir si les objectifs de la politique ont été atteints et souligne le progrès par rapport aux buts fixés. Certains exemples de buts spécifiques incluent des indicateurs sur la réduction de la consommation énergétique, le pourcentage de d'objectifs sur la réduction des déchets ou des objectifs concernant le nombre de produits à écolabelliser. En tant qu'éléments de la politique, les objectifs peuvent être exprimés en valeur absolue ou relative et doivent avoir une date butoir cohérente (p. ex. nous nous engageons à réduire notre consommation énergétique de 20% par rapport aux chiffres de 2015, d'ici 2020).

Actions

Élevée

Aucune documentation justificative concernant la couverture des actions environnementales à travers les opérations de l'entreprise

Informations

L'entreprise évaluée est dotée d'un grand nombre d'effectifs (plus de 1000 employés). Il existe des preuves insuffisantes ou non concluantes dans la documentation justificative concernant le déploiement des actions environnementales dans l'ensemble de l'entreprise.

Conseils

Les entreprises qui sont dotées d'un grand nombre d'effectifs et / ou plus d'un site opérationnel doivent démontrer que leur Système de Gestion de l'Environnement (SGE) est déployé au niveau de tous les sites pertinents. Les sites opérationnels inclus dans le périmètre de l'évaluation peuvent couvrir des sites telles que les usines de fabrication, les bureaux, les divisions, les succursales, aussi bien que ceux des filiales à travers toutes les implantations géographiques de l'entreprise. Quelques exemples de preuves utilisées afin de déterminer le niveau de déploiement des actions et des certifications d'un Système de Gestion de l'Environnement (SGE) incluent (sans y être limité): -% du total des effectifs sur tous les sites ayant reçu une formation sur les problématiques environnementales -% de tous les sites opérationnels pour lesquels une évaluation des risques environnementaux a été menée -% de tous les sites opérationnels pour lesquels un Système de Gestion de l'Environnement (SGE) formel a été implémenté

Moyenne

Pas d'information concernant une certification ISO14001 / EMAS

Informations

Aucune déclaration de l'entreprise, ni preuve dans la documentation justificative sur les certifications ISO 14001 ou EMAS obtenues par au moins un de ses sites opérationnels.

Conseils

Le standard ISO 14001 appartient à la série des ISO 14000, une famille de standards de management environnemental développée par l'Organisation internationale de normalisation (ISO) créée pour fournir des cadres internationalement reconnus pour le management, la mesure, l'évaluation et l'audit environnemental. Le standard sert de cadre pour assister les organisations dans le développement de leur propre système de management environnemental et est basé sur le cycle continu Plan-Do-Check-Act. Le Système de Management Environnemental et d'Audit (SMEA ou EMAS en anglais) est un instrument volontaire de l'UE qui distingue les organisations qui évaluent, rapportent et améliorent leur performance environnementale sur une base continue. Les organisations localisées en-dehors de l'UE peuvent également participer (EMAS Global). Les informations fournies dans la documentation justificative (site internet de l'entreprise, reporting RSE) ne permettent pas l'identification du pourcentage de sites certifiés ISO 14001. Quelques exemples de preuves utilisées pour démontrer la couverture des certifications ISO 14001 peuvent inclure (mais ne sont pas limités à): - Des certificats individuels pour chaque site certifié; - Une annexe de certificat qui déclare clairement que chaque site est couvert par la certification; - Une attestation pour un site, ainsi que du reporting formalisé dans un rapport vérifié par une tierce-partie (rapport RSE, rapport annuel), qui inclue le pourcentage de sites couverts par la certification ISO 14001, etc.

Moyenne

Déclare des mesures sur les enjeux liés à la santé & sécurité du client mais pas de documents justificatifs

Informations

L'entreprise déclare avoir des actions concernant la prévention et l'atténuation des risques de santé et sécurité auxquels les consommateurs sont exposés, mais aucune information n'a été trouvée à ce sujet dans la documentation fournie.

Conseils

Exemples d'actions à ce sujet : mise à disposition d'information concernant la protection du consommateur, application de standards reconnus en vue d'éliminer les effets néfastes ou les défauts dangereux des produits et services.

Résultats**Moyenne**

Déclare un alignement formel sur une norme en matière de reporting RSE (p. ex. conformément aux cadres GRI, SASB) mais absence de documents justificatifs

Faible

Pas d'information sur l'assurance externe du reporting développement durable

Faible

Pas d'information relative au reporting sur la consommation totale d'énergies renouvelables

Faible

Reporting déclaré sur le total des émissions brutes de GES du Scope 1, mais aucun document justificatif disponible

Faible

Reporting déclaré sur le total des émissions brutes de GES du Scope 2, mais aucun document justificatif disponible

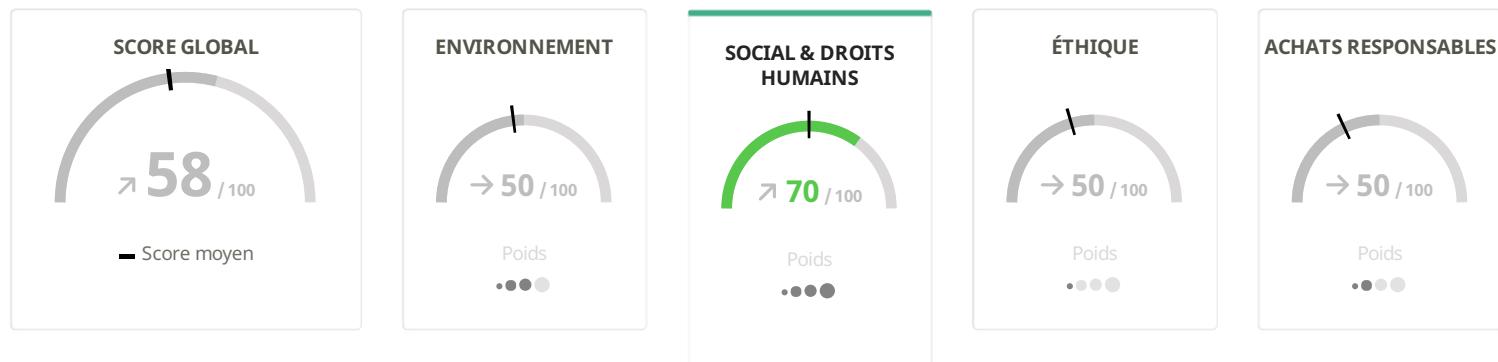
Faible

Pas d'information relative au reporting sur le poids total des polluants émis dans l'eau

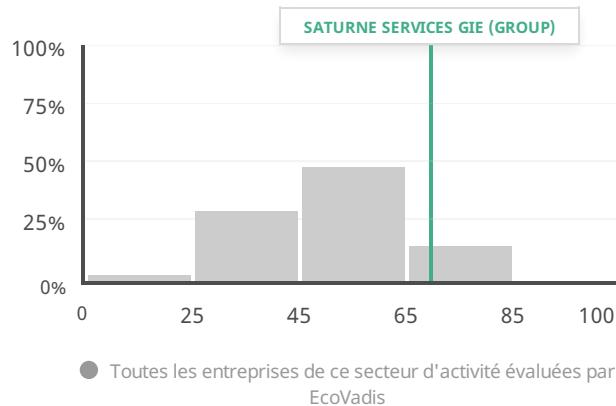
7. SOCIAL & DROITS HUMAINS

Ce thème tient compte à la fois des ressources humaines internes (par ex. : santé et sécurité des employés, conditions de travail, gestion des carrières) et des problèmes associés aux droits de l'homme (par ex. : discrimination et/ou harcèlement, travail des enfants).

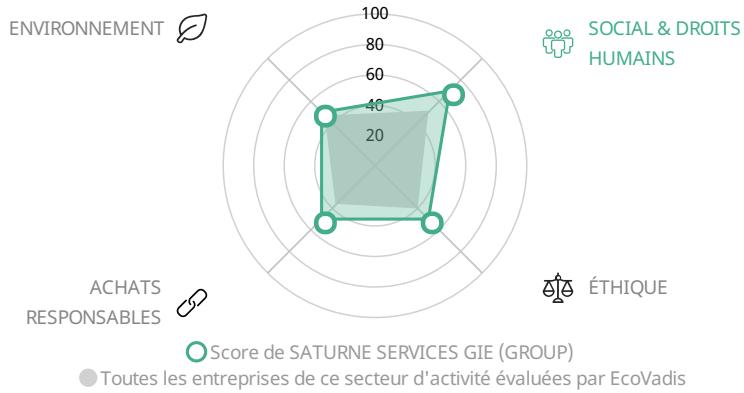
Détail du score pour le thème Social & Droits de l'Homme



Répartition des scores du thème



Comparaison des scores de thème



Social & Droits de l'Homme : critères activés

Le questionnaire étant personnalisé par secteur d'activité, taille et localisation, les 21 critères ne sont pas activés pour chaque entreprise et certains critères sont plus pondérés que d'autres.

Social & Droits de l'Homme : forces et points d'amélioration

Le plan d'actions correctives est un outil collaboratif conçu pour aider les entreprises à améliorer leur performance RSE. Il permet aux entreprises de concevoir un plan d'amélioration en ligne, de communiquer les actions correctives planifiées et terminées, et de partager du feedback. Les points d'amélioration avec des actions correctives en cours sont indiqués avec les labels ci-dessous.



Forces (37)

Politiques

Politique de droits de l'homme et du travail sur la diversité, l'équité et l'inclusion

Politique de droits de l'homme et du travail sur la gestion des carrières et la formation

Politique de droits de l'homme et du travail sur les conditions de travail

Politique de droits de l'homme et du travail sur la santé et la sécurité des employés

Politique standard sur une majorité de questions sociales ou de droits de l'Homme

Informations

Une politique formalisée standard de ressources humaines et de droits de l'Homme inclut des engagements et/ou des objectifs opérationnels sur les principaux risques auxquels l'entreprise fait face en la matière.

Conseils

Une politique de ressources humaines et de droits de l'Homme avancée inclut des engagements et/ou des objectifs opérationnels sur la majorité des risques de ressources humaines et de droits de l'Homme auxquels l'entreprise fait face, et intègre des objectifs chiffrés sur ces risques. Il est également nécessaire que cette politique intègre certains des éléments suivants: champ d'application, attribution des responsabilités, et/ou un processus de révision formalisé. Les politiques sont jugées exceptionnelles quand tous les enjeux liés aux ressources humaines et aux droits de l'Homme sont couverts par des objectifs qualitatifs et quantitatifs, en plus de tous les éléments susmentionnés.

Adhésion au Pacte Mondial des Nations unies (PMNU)

Informations

Le Global Compact des Nations Unies est une initiative stratégique pour les entreprises qui s'engagent à aligner leurs opérations et stratégies sur dix principes universellement reconnus en matière de droits de l'Homme, travail, environnement et lutte contre la corruption. L'entreprise est signataire officiel de l'initiative.

Conseils

Le Global Compact des Nations Unies est une initiative pour encourager les entreprises à l'échelle mondiale à adopter des politiques de développement durable et à communiquer sur leur mise en œuvre. Les entreprises deviennent signataires officiels de l'initiative et doivent ensuite fournir un aperçu de leur système de management dans le cadre d'une communication obligatoire (publication annuelle d'une Communication sur le Progrès [COP]).

Adhésion à une charte de la diversité

Informations

L'entreprise a signé une charte de la diversité, ce qui correspond à un engagement public écrit, témoignant de la volonté de l'entreprise d'éradiquer la discrimination sur le lieu de travail et d'améliorer la diversité sociale au sein de son effectif.

Conseils

Par exemple, les six principes de la charte de la diversité française accompagnent les entreprises dans la mise en œuvre d'actions tangibles impliquant l'ensemble de leurs salariés et parties prenantes afin de promouvoir la diversité dans le recrutement, la rétention du personnel, la progression de carrière ainsi que dans la formation professionnelle.

Actions

Programmes familiaux mis en œuvre (p. ex. congé parental ou de proche aidant, allocations ou services de garde d'enfant)

Convention collective en place**Informations**

Il existe entre l'employeur et les employés une convention collective conforme à la réglementation nationale concernant au moins une des questions professionnelles suivantes : santé et sécurité des employés, conditions de travail, gestion des carrières et formation, discrimination ou harcèlement.

Conseils

Le dialogue social porte sur tous les types de négociation, de consultation ou un simple échange d'informations entre les représentants du gouvernement, les employeurs et les employés, concernant toutes les questions d'intérêt commun liées à la politique économique et sociale. Une convention collective est un accord écrit portant sur les conditions de travail et les conditions d'emploi conclu entre un employeur, d'une part, et une ou plusieurs organisations syndicales, conformément aux lois et réglementations nationales, d'autre part. Le contenu des conventions collectives devra porter sur les sujets primordiaux du dialogue social, et aborder la santé et la sécurité des employés, les conditions de travail, la gestion des carrières et la formation, la discrimination et/ou le harcèlement.

Communication du processus de rémunération à tous les employés (ex. grille salariale, procédure d'évolution des salaires)**Enquête de satisfaction des salariés****Informations**

L'entreprise mène une enquête auprès de ses employés au sujet de leur satisfaction quant à leur environnement de travail.

Conseils

Une enquête de satisfaction des employés peut être réalisée par l'entreprise pour obtenir des informations afin de savoir si, et de quelle manière, les employés sont satisfaits de leur environnement de travail. Les résultats de ces enquêtes peuvent être utilisés par les entreprises pour obtenir des retours de leurs employés concernant leur engagement, leur moral et leur niveau de satisfaction au travail.

Convention collective sur les questions de diversité, discrimination et/ou de harcèlement**Informations**

Il existe entre l'employeur et les employés une convention collective conforme à la réglementation nationale concernant au moins une des questions professionnelles suivantes : santé et sécurité des employés, conditions de travail, gestion des carrières et formation, discrimination ou harcèlement.

Conseils

Le dialogue social porte sur tous les types de négociation, de consultation ou un simple échange d'informations entre les représentants du gouvernement, les employeurs et les employés, concernant toutes les questions d'intérêt commun liées à la politique économique et sociale. Une convention collective est un accord écrit portant sur les conditions de travail et les conditions d'emploi conclu entre un employeur, d'une part, et une ou plusieurs organisations syndicales, conformément aux lois et réglementations nationales, d'autre part. Le contenu des conventions collectives devra porter sur les sujets primordiaux du dialogue social ; par ex., une convention collective concernant la discrimination et/ou le harcèlement.

Convention collective sur la formation et la gestion de carrière**Informations**

Il existe entre l'employeur et les employés une convention collective conforme à la réglementation nationale concernant au moins une des questions professionnelles suivantes : santé et sécurité des employés, conditions de travail, gestion des carrières et formation, discrimination ou harcèlement.

Conseils

Le dialogue social porte sur tous les types de négociation, de consultation ou un simple échange d'informations entre les représentants du gouvernement, les employeurs et les employés, concernant toutes les questions d'intérêt commun liées à la politique économique et sociale. Une convention collective est un accord écrit portant sur les conditions de travail et les conditions d'emploi conclu entre un employeur, d'une part, et une ou plusieurs organisations syndicales, conformément aux lois et réglementations nationales, d'autre part. Le contenu des conventions collectives devra porter sur les sujets primordiaux du dialogue social ; par ex., une convention collective concernant la gestion des carrières et la formation.

Convention collective sur les conditions de travail**Convention collective sur la santé et sécurité des salariés****Informations**

Il existe entre l'employeur et les employés une convention collective conforme à la réglementation nationale concernant au moins une des questions professionnelles suivantes : santé et sécurité des employés, conditions de travail, gestion des carrières et formation, discrimination ou harcèlement.

Conseils

Le dialogue social porte sur tous les types de négociation, de consultation ou un simple échange d'informations entre les représentants du gouvernement, les employeurs et les employés, concernant toutes les questions d'intérêt commun liées à la politique économique et sociale. Une convention collective est un accord écrit portant sur les conditions de travail et les conditions d'emploi conclu entre un employeur, d'une part, et une ou plusieurs organisations syndicales, conformément aux lois et réglementations nationales, d'autre part. Le contenu des conventions collectives devra porter sur les sujets primordiaux du dialogue social ; par ex., une convention collective concernant la santé et la sécurité des employés.

Organisation flexible du travail (ex. travail à distance, horaires flexibles)**Informations**

L'entreprise a des mesures concrètes en place pour promouvoir l'équilibre vie professionnelle-vie privée, qui ont été identifiées dans les documents justificatifs. L'entreprise propose à ses employés une organisation et des horaires flexibles pour travailler.

Conseils

L'entreprise a mis en place des pratiques de travail qui reconnaissent et visent à répondre aux besoins du personnel concernant l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée. L'entreprise possède des documents justificatifs démontrant qu'une organisation flexible des horaires de travail est accordée aux collaborateurs, pouvant fournir la preuve de possibilités de travail partiel, de télétravail ou de travail à distance, de partage d'emploi ou d'autres formes d'horaires de travail variables.

Couverture des salariés en soins de santé**Actions visant à promouvoir l'égalité des salaires au travail****Formation de sensibilisation concernant la diversité, la discrimination et/ou le harcèlement****Représentants du personnel ou comité de représentation du personnel (par ex. Comité d'Entreprise)****Informations**

L'entreprise a des représentants locaux du personnel en place.

Conseils

L'entreprise a élu des représentants locaux des salariés. Selon la Commission des relations de travail, les représentants des salariés sont des salariés qui ont été officiellement désignés par un syndicat en conformité avec les règles de ce syndicat, qui participent normalement aux négociations sur les termes et conditions d'emploi pour tout ou une partie de l'effectif et qui sont impliqués dans les procédures de règlement des différends ou des griefs pouvant survenir. Les principales fonctions d'un représentant des salariés comprennent la représentation des membres de façon équitable et efficace, la participation aux procédures de négociation et de règlement des griefs tel que stipulé par les accords employeur/syndicats, tout en coopérant avec la direction pour assurer la bonne mise en œuvre et le respect des accords d'employeur/syndicats, parmi d'autres.

Audits internes sur les problématiques de santé & sécurité**Informations**

L'entreprise effectue des audits internes sur les questions de santé et sécurité.

Conseils

Les audits internes du système de management de la santé et sécurité sont menés afin de déterminer si le système de management est conforme à la politique de gestion de la santé et sécurité, en ce qui concerne les exigences légales ou les normes que l'entreprise souhaite atteindre au-delà d'une simple conformité avec les exigences légales. Les audits internes sont effectués pour examiner et évaluer la performance et l'efficacité des procédures en place, et sont utiles pour mettre en évidence les lacunes dans la mise en œuvre efficace du système de management de la santé et sécurité. Un programme d'audit interne classique comprend des séries de vérifications, est établi pour un an et couvre tous les domaines pertinents et les activités prévus par les critères de vérification/exigences .

Fourniture d'équipements individuels de protection pour tous les employés concernés**Informations**

L'entreprise fournit des équipements de protection individuelle à tous les salariés concernés.

Conseils

L'équipement de protection individuelle, communément appelé "EPI", est l'équipement porté pour minimiser l'exposition à une variété de risques pour la santé et la sécurité. Des exemples d'EPI comprennent notamment des gants, des chaussures et des lunettes de protection, des dispositifs de protection auditive (bouchons d'oreilles), casques, respirateurs et combinaisons de protection complète. (Source: Occupational Safety and Health Administration (OSHA)) Lorsque la technique, la pratique du travail et les contrôles administratifs ne sont pas envisageables ou ne garantissent pas une protection suffisante, les employeurs doivent fournir un équipement de protection individuelle (EPI) à leurs salariés et veiller à leur utilisation systématique. En général, les salariés doivent porter les EPI correctement, assister à des séances de formation sur les EPI, nettoyer et entretenir les EPI, et informer un responsable de la nécessité de réparer ou de remplacer les EPI.

Évaluation détaillée des risques pour la santé & sécurité des employés**Informations**

L'entreprise effectue des évaluations détaillées des risques professionnels.

Conseils

L'entreprise a procédé à une évaluation détaillée des risques professionnels. Les évaluations des risques de santé et sécurité au travail sont une étape cruciale dans le processus de prévention. Ils impliquent l'identification de tous les risques potentiels auxquels un salarié peut faire face dans l'exercice de ses fonctions régulières et quel type de salarié peut être le plus exposé aux risques (par poste). Le niveau de risque, les dossiers des conclusions et propositions d'actions préventives importantes sont également mis en évidence, en plus de plans pour l'examen régulier de l'évaluation des risques. Le cas échéant, les résultats d'une évaluation des risques professionnels doivent être mis à la disposition des acteurs concernés tels que les salariés, les membres du comité de santé et de sécurité, les représentants du personnel, les médecins du travail et les inspecteurs du travail.

Mesures mises en place pour éviter le travail des enfants, le travail forcé & le trafic d'êtres humains**Informations**

L'entreprise a mis en place des mesures pour éviter enfant ou le travail forcé.

Conseils

Quelques exemples d'actions sur ce sujet pourraient inclure des procédures de dénonciation à ce sujet, des programmes de sensibilisation et de formation spécifiques d'entreprise, un engagement formel ou une collaboration avec des initiatives mondiales, les ONG ou les syndicats locaux afin de prévenir le travail des enfants, etc.

Bilan de santé obligatoire pour tous les employés**Informations**

L'entreprise fournit des bilans généraux de santé obligatoires aux salariés.

Conseils

L'entreprise réalise des bilans de santé obligatoires pour ses salariés. Dans le cadre de bilans de santé, l'état mental et physique des salariés est examiné pour vérifier l'état de santé du salarié en fonction de son poste, et en particulier pour identifier les effets négatifs du travail sur les salariés. Selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT), il est recommandé qu'un bilan de santé des salariés soit effectué dans les trente jours à partir du premier jour où le salarié est embauché et qu'un bilan de santé ultérieur soit effectué au moins une fois par an par un praticien autorisé, en particulier pour les entreprises manufacturières présentant des risques de santé et de sécurité élevés pour les salariés .

Mesures préventives pour réduire les lésions attribuables au travail répétitif**Informations**

L'entreprise a mis en place des mesures de prévention actives pour les microtraumatismes répétés (RSIS).

Conseils

Le terme de microtraumatismes répétés (RSI) est utilisé pour décrire une variété de conditions douloureuses des muscles, des tendons et autres tissus mous. Il est principalement causée par l'utilisation répétée d'une partie du corps. Il est généralement liée à un emploi ou une profession. Contrairement à une souche normale après une blessure soudaine, les symptômes de TMS peuvent persister bien au-delà du temps que cela prendrait des symptômes d'une souche normale à l'aise. Ils comprennent syndrome du canal carpien (au poignet) ainsi que l'épaule, le cou et les problèmes de dos (OIT). Un terme similaire est des microtraumatismes répétés (ou «CTD» aux États-Unis). Quelques exemples de mesures comprennent la variation de l'activité, fournir un environnement de travail ergonomique, la définition des priorités pour diminuer la pression de travail, et pouvoir des pauses pendant les heures ouvrables.

Formation visant à développer les compétences**Informations**

L'entreprise fournit des formations à ses salariés afin de développer leurs compétences.

Conseils

L'entreprise a mis en œuvre des formations professionnelles, qui comprennent des formations de développement des compétences, des études supérieures complémentaires payées en tout ou en partie par l'entreprise, dans le but d'offrir des possibilités d'avancement professionnel (Source : Global Reporting Initiative G3). Des exemples de formation en cours d'emploi pour améliorer les compétences des salariés sont le coaching, le mentorat, la rotation des emplois, l'apprentissage, etc. Le nombre total d'heures de formation par salarié et par an peut être un indicateur de performance clé important pour cette action.

Comité de gestion de la santé & sécurité au travail en place**Informations**

L'entreprise a un comité paritaire de santé et de sécurité en place.

Conseils

Il est important d'avoir en place un comité composé des collaborateurs et du personnel dirigeant en charge de répondre aux risques pour la santé et la sécurité auxquels sont confrontés les salariés (Source: Organisation Internationale du Travail (OIT, 1929). Ces comités identifient les risques potentiels de santé et de sécurité et offrent des solutions rapides et efficaces pour améliorer continuellement la sécurité au travail. Des inspections régulières (mensuelles) sont recommandées . Pour les entreprises françaises, ce type de comité est communément appelé "Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)" et il est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés.

Formation des employés concernés sur les risques liés à la santé et la sécurité et sur les bonnes pratiques de travail**Informations**

L'entreprise fournit des formations aux salariés concernés sur les risques liés à la santé et sécurité ainsi qu'aux bonnes pratiques du secteur.

Conseils

L'entreprise a mis en place une formation sur les questions de santé et sécurité. La formation à la sécurité vise à mettre en œuvre des procédures de santé et sécurité dans les pratiques spécifiques du métier, à la sensibilisation du personnel et à favoriser une montée en compétence à un niveau convenable. Par exemple, la formation de sécurité couvre des sujets tels que la prévention des accidents, la conformité avec les normes de sécurité, l'utilisation des équipements de protection individuelle, la sécurité des matières chimique et dangereuses, et les procédures d'intervention d'urgence sur le lieu de travail. Une bonne pratique consiste à avoir une matrice de formation qui aide à assurer un suivi des salariés qui ont été formés, la date de formation, le thème de la formation, et les dates prévues pour les formations de perfectionnement. Le suivi des certificats de participation est également suggéré. Il est également recommandé d'effectuer la formation dans la langue que les salariés comprennent le mieux et de réaliser des tests ou des questionnaires pour s'assurer que le contenu de formation a été transmis avec succès aux participants.

Résultats**Reporting sur le pourcentage de travailleurs issus de minorités et/ou de travailleurs vulnérables par rapport à l'ensemble de l'organisation****Reporting sur le pourcentage de femmes employées dans toute l'entreprise****Reporting sur l'écart salarial moyen non ajusté entre les genres****Reporting sur le nombre moyen d'heures de formation par employé****Analyse de matérialité dans le reporting développement durable****Reporting du taux de gravité des accidents****Informations**

L'entreprise fournit un reporting dans les documents justificatifs ou dans les déclarations du questionnaire à propos du taux de sévérité des accidents de ses employés au cours de l'année de référence.

Conseils

Le taux de gravité des accidents mesure le nombre de jours de travail perdus pour incapacité liée à un accident de travail par rapport au nombre total d'heures travaillées. Il donne une indication de la sévérité des accidents du travail et la durée des absences pour accident. La méthode de calcul varie en fonction des pays, en fonction par exemple de la manière de qualifier un accident, ou bien en fonction du dénominateur utilisé pour calculer le taux. Pour le Royaume Uni, le calcul se traduit par le $[(\text{Nombre de jour perdus pour accident}) * 200,000 / (\text{Total d'heure de travail})]$, tandis que pour la France, c'est le $[(\text{Nombre de jour perdus pour accident}) * 1,000 / (\text{Total d'heure de travail})]$. Pour L'Inde, il se traduit comme étant le $[(\text{Nombre de jour perdus pour accident}) * 1,000,000 / (\text{Total d'heure de travail})]$. Télécharger le guide à ce sujet ici (en français).

Reporting du taux de fréquence des accidents

Informations

L'entreprise fournit dans les documents justificatifs ou dans les déclarations du questionnaire un reporting à propos du taux de fréquence des accidents parmi ses employés au cours de l'année de référence.

Conseils

Le taux de fréquence des accidents mesure le nombre d'accidents du travail avec incapacité par rapport au nombre total d'heures travaillées. Il sert à souligner le nombre d'accidents, ainsi que leur répétition dans le temps. La méthode de calcul varie en fonction des pays, en fonction par exemple de la manière de qualifier un accident, ou bien en fonction du dénominateur utilisé pour calculer le taux. Pour le Royaume Uni, le calcul se traduit par le $[(\text{Nombre d'événements accidentels à perte de temps}) * 100,000 / (\text{Total d'heure de travail})]$, pour les Etats-Unis, c'est le $[(\text{Nombre d'événements accidentels à perte de temps}) * 200,000 / (\text{Total d'heure de travail})]$ et pour la France ou le Japon, le calcul est comme suit: $[(\text{Nombre d'événements accidentels à perte de temps}) * 1,000,000 / (\text{Total d'heure de travail})]$. Télécharger le guide à ce sujet ici (en français).

Reporting RSE standard sur les problématiques sociales et de droits de l'Homme

Informations

Il y a des preuves de reporting formel concernant les problématiques de pratiques du travail et des droits de l'homme dans la documentation justificative de l'entreprise, incluant des indicateurs clés de performance (KPI), des données statistiques ou des actions concrètes associées.

Conseils

Les items de reporting sont standards en termes qualitatifs et quantitatifs, couvrent les enjeux majeurs, sont suffisamment significatifs, et sont régulièrement actualisés. Les KPI peuvent inclure (mais ne sont pas limités à): les taux de fréquence et de sévérité des accidents, le pourcentage d'salariés couverts par des conventions collectives, par des formations de développement des compétences, et le pourcentage d'salariés formés sur les problématiques de discrimination. Un reporting complet sur les problématiques de pratiques de travail et des droits de l'homme suppose que les KPI sont rapportés dans un document formel, public et accessible aux parties prenantes, et sont conformes aux lignes directrices du Global Reporting Initiative ou d'autres standards de reporting RSE externes. Télécharger le guide à ce sujet ici (en français).

Points d'amélioration (8)

Politiques

Moyenne

Absence de documentation concluante relative aux politiques du dialogue social

Moyenne

Absence de documentation concluante relative aux politiques sur le travail des enfants, le travail forcé et le trafic d'êtres humains

Faible

Aucun objectif quantitatif sur les questions sociales et de droits de l'Homme

Informations

La politique formalisée de l'entreprise ne contient pas d'objectifs chiffrés sur les enjeux de ressources humaines et de droits de l'Homme.

Conseils

Les objectifs chiffrés concernant les ressources humaines et les droits de l'Homme sont considérés comme des éléments fondamentaux d'une politique avancée. Ils fournissent un cadre de suivi permettant d'établir si les objectifs de la politique ont été atteints, et mettent en avant les progrès réalisés. Parmi des exemples d'objectifs chiffrés figurent notamment des objectifs sur des indicateurs de santé et de sécurité (c'est-à-dire les taux de fréquence et de sévérité des accidents de travail), sur le pourcentage d'employés formés sur la discrimination et sur le nombre d'employés couverts par des avantages sociaux. Ces objectifs peuvent être exprimés en valeur absolue ou relative, et doivent comporter une échéance valable (ex: "Nous nous engageons à former 100% de nos employés sur la discrimination d'ici 2020.").

Faible

Documentation non concluante sur les politiques en matière de santé et sécurité pour les sous-traitants travaillant sur les lieux

Actions**Moyenne**

La documentation justificative démontre un niveau moyen de couverture des actions relatives aux ressources humaines et aux droits de l'homme à travers les opérations/l'effectif de l'entreprise

Informations

L'entreprise évaluée est dotée d'un grand nombre d'effectifs (plus de 1000 employés). Selon les informations dans la documentation justificative et nos recherches, il existe un niveau de déploiement moyen concernant les actions relatives aux ressources humaines et aux droits de l'homme dans l'ensemble de l'entreprise.

Conseils

Les entreprises qui sont dotées d'un grand nombre d'effectifs et / ou plus d'un site opérationnel doivent démontrer que leur système de gestion concernant les ressources humaines et droits de l'homme est déployé au niveau de tous les sites pertinents. Les sites opérationnels inclus dans le périmètre de l'évaluation peuvent couvrir des sites telles que les usines de fabrication, les bureaux, les divisions, les succursales, aussi bien que ceux des filiales à travers toutes les implantations géographiques de l'entreprise. Quelques exemples de preuves utilisées afin de déterminer le niveau de déploiement des actions et des certifications d'un système de gestion en matière des ressources humaines et droits de l'homme incluent (sans y être limité): -% du total des effectifs sur tous les sites représentés dans les comités au sujet de la santé et sécurité mixtes patronaux-syndicaux -% du total des effectifs sur tous les sites couverts par des conventions collectives formelles concernant les conditions de travail -% du total des effectifs sur tous les sites ayant reçu des évaluations régulières concernant la performance et l'évolution de carrière -% de tous les sites opérationnels qui ont fait l'objet d'examens ou d'évaluations des incidences en matière des droits de l'homme

Faible

Aucune information sur la certification ISO 45001

Résultats**Moyenne**

Déclare un alignement formel sur une norme en matière de reporting RSE (p. ex. conformément aux cadres GRI, SASB) mais absence de documents justificatifs

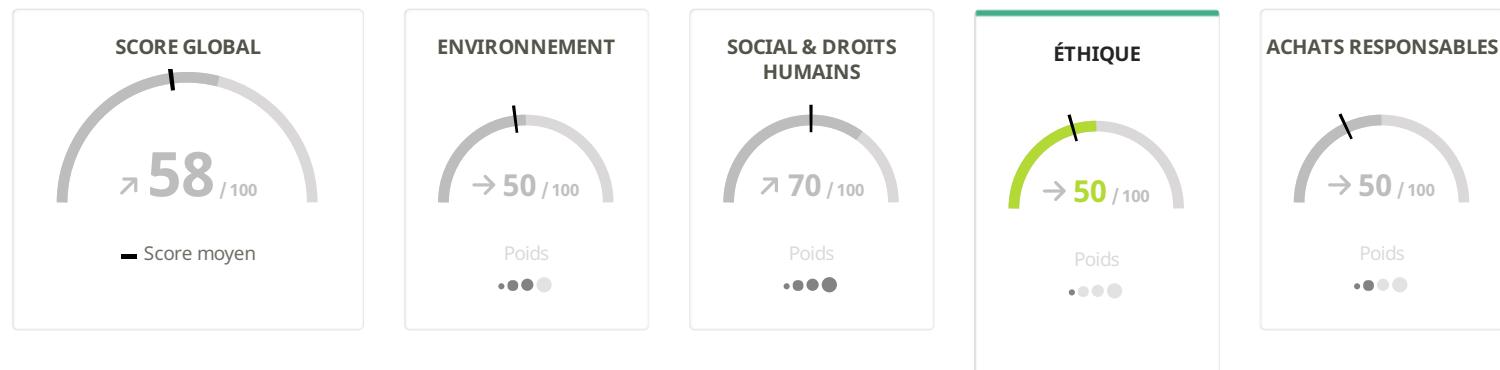
Faible

Pas d'information sur l'assurance externe du reporting développement durable

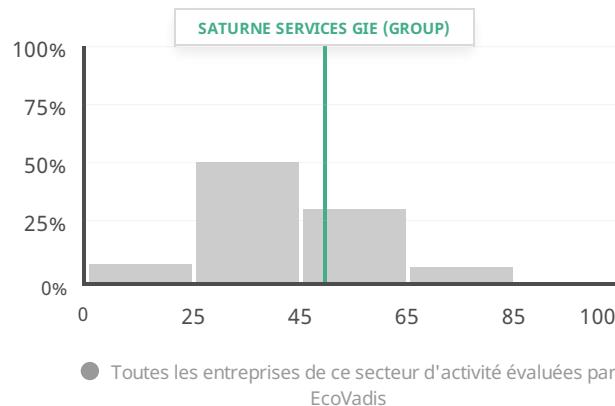
8. ÉTHIQUE

Ce thème cible principalement les problèmes de corruption, et tient compte des pratiques anticoncurrentielles et de la gestion responsable des informations.

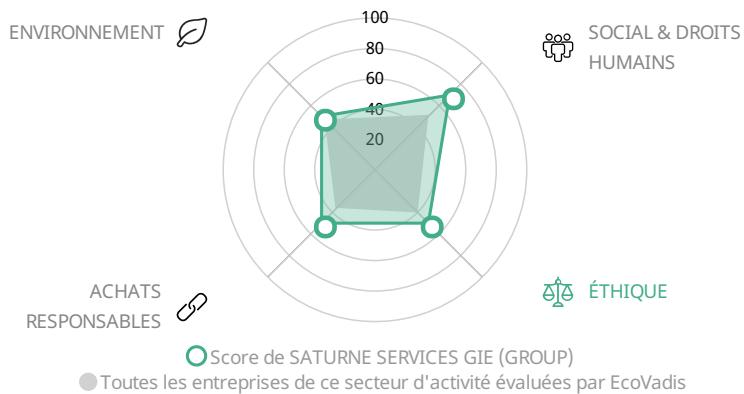
Détail du score pour le thème Éthique



Répartition des scores du thème



Comparaison des scores de thème



Éthique : critères activés

Le questionnaire étant personnalisé par secteur d'activité, taille et localisation, les 21 critères ne sont pas activés pour chaque entreprise et certains critères sont plus pondérés que d'autres.

Éthique : forces et points d'amélioration

Le plan d'actions correctives est un outil collaboratif conçu pour aider les entreprises à améliorer leur performance RSE. Il permet aux entreprises de concevoir un plan d'amélioration en ligne, de communiquer les actions correctives planifiées et terminées, et de partager du feedback. Les points d'amélioration avec des actions correctives en cours sont indiqués avec les labels ci-dessous.



Forces (12)

Politiques

Politiques standards sur la majorité des sujets d'éthique

Politique sur les conflits d'intérêts

Sanctions disciplinaires en cas de violation des politiques

Informations

Les pièces justificatives fournies démontrent que l'entreprise a mis en place des mécanismes structurés pour gérer les infractions aux politiques internes incluant des actions disciplinaires.

Conseils

Afin d'assurer une mise en place effective de la politique sur l'éthique des affaires, les entreprises doivent mettre en place des procédures pour examiner les éventuelles infractions et sanctionner en conséquence les employés (i.e. des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement).

Signature des politiques d'éthique par les employés

Informations

Les pièces justificatives fournies par la société contiennent la preuve qu'il est obligatoire pour les employés de signer la politique d'éthique des affaires de l'entreprise.

Conseils

Une politique d'éthique des affaires comme un Code de Conduite inclue idéalement une section obligeant les employés à la signer (pour garantir que tous les employés sont au courant du contenu de cette politique).

Politique en matière de sécurité de l'information

Informations

La société a publié une politique formalisé standard sur les enjeux de sécurité de l'information, qui contient des engagements sous la forme d'objectifs qualitatifs. La politique est formalisé dans un document tel qu'un Code de Conduite et contient au moins certains éléments organisationnels (e.g. périmètre d'application, attribution des responsabilités, processus de révision).

Conseils

Il est essentiel, pour les entreprises qui gèrent des données sensibles, de mettre en place des engagement sur la protection et la gestion responsable des données de tierces parties. Cela comprend la protection des données d'identification personnelle des clients et de la propriété intellectuelle de tierces parties.

Politique sur la corruption

Informations

Il existe une politique formalisée dans la documentation fournie par l'entreprise, intégrant des objectifs qualitatifs et/ou des engagements en matière de lutte contre la corruption, dont notamment les conflits d'intérêts, la fraude et le blanchiment d'argent.

Conseils

Les problématiques concernant la corruption recouvrent toutes les formes de corruption au travail, y compris, entre autres, l'extorsion, les pots de vin, les conflits d'intérêts, la fraude et le blanchiment d'argent. Une politique formalisée détaillée faisant partie d'un document autonome ou d'un Code d'Ethique / Conduite des Affaires inclut les problématiques susmentionnées et peuvent intégrer les éléments suivants: un champ d'application spécifique, des responsabilités dédiées, des objectifs quantitatifs et un processus de révision.

Adhésion au Pacte Mondial des Nations unies (PMNU)**Informations**

Le Global Compact des Nations Unies est une initiative stratégique pour les entreprises qui s'engagent à aligner leurs opérations et stratégies sur dix principes universellement reconnus en matière de droits de l'Homme, travail, environnement et lutte contre la corruption. L'entreprise est signataire officiel de l'initiative.

Conseils

Le Global Compact des Nations Unies est une initiative pour encourager les entreprises à l'échelle mondiale à adopter des politiques de développement durable et à communiquer sur leur mise en oeuvre. Les entreprises deviennent signataires officiels de l'initiative et doivent ensuite fournir un aperçu de leur système de management dans le cadre d'une communication obligatoire (publication annuelle d'une Communication sur le Progrès [COP]).

Actions**Mise en œuvre d'un calendrier de conservation des documents****Formation de sensibilisation pour prévenir les atteintes à la sécurité de l'information****Informations**

L'entreprise a dispensé à ses employés des formations de sensibilisation à la sécurité de l'information.

Conseils

La gestion de l'information désigne la procédure de collecte, de stockage, de gestion et conservation des informations de manière sécurisée sous toute forme. Grâce à l'utilisation de pratiques rigoureuses de gestion de l'information, les entreprises peuvent conserver leur crédibilité et la confiance de leurs clients. Une sensibilisation ou des formations sur ces pratiques sont régulièrement réalisées pour s'assurer que les collaborateurs connaissent les procédures et la politique de gestion de l'information de l'entreprise. Ces programmes peuvent être réalisés en ligne ou en présentiel, et ils devront comprendre des tests réguliers afin de garantir leur efficacité.

Mesures visant à protéger les données des consommateurs/clients d'un accès ou d'une divulgation non autorisée**Informations**

L'entreprise a mis en place des mesures visant à protéger les données des consommateurs ou des clients d'un accès ou de diffusions non-autorisées.

Conseils

L'entreprise a pris des mesures afin de restreindre l'accès aux données des clients ou des consommateurs au sein de son périmètre opérationnel, ou a mis en place des mesures pour sécuriser ces données afin de les protéger d'un accès ou d'une divulgation non-autorisée.

Processus permettant aux clients ou consommateurs de consulter leurs données personnelles ou confidentielles**Informations**

La société a mis en place des mesures de consultation des clients / consommateurs au sujet de leurs données confidentielles/personnelles.

Conseils

La consultation des consommateurs/clients au sujet de leurs données personnelles/confidentielles aide à réduire le risque lié aux atteintes à la confidentialité qui constitue, de nos jours, une préoccupation majeurs des consommateurs.

Résultats**Analyse de matérialité dans le reporting développement durable****Points d'amélioration (12)**

Politiques

Faible

Absence de documentation concluante relative aux politiques sur la fraude

Actions

Élevée

Aucune documentation justificative concernant la couverture des actions relatives à l'éthique

Informations

L'entreprise évaluée est dotée d'un grand nombre d'effectifs (plus de 1000 employés). Il existe des preuves insuffisantes ou non concluantes dans la documentation justificative concernant le déploiement des actions liées à l'éthique des affaires dans l'ensemble de l'entreprise.

Conseils

Les entreprises qui sont dotées d'un grand nombre d'effectifs et / ou plus d'un site opérationnel doivent démontrer que leur système de gestion concernant l'éthique des affaires est déployé au niveau de tous les sites pertinents. Les sites opérationnels inclus dans le périmètre de l'évaluation peuvent couvrir des sites telles que les usines de fabrication, les bureaux, les divisions, les succursales, aussi bien que ceux des filiales à travers toutes les implantations géographiques de l'entreprise. Quelques exemples de preuves utilisées afin de déterminer le niveau de déploiement des actions et des certifications d'un système de gestion concernant l'éthique des affaires incluent (sans y être limité): -% du total des effectifs sur tous les sites ayant reçu une formation (par exemple e-learning) sur les problématiques liées à l'éthique des affaires -% de tous les sites opérationnels pour lesquels une vérification interne / évaluation des risques liées à l'éthique des affaires a été menée -% de tous les sites opérationnels avec un système de gestion de sécurité de l'information (SGSI) certifié ISO 27000 (ou autre norme équivalente / similaire) -% de tous les sites opérationnels dotés d'un système de gestion anti-corruption certifié.

Élevée

Documentation non concluante concernant les évaluations des risques de corruption

Informations

Aucune déclaration de l'entreprise ni aucun élément de la documentation justificative n'atteste de la mise en œuvre d'une évaluation périodique des risques de corruption.

Conseils

L'évaluation des risques est une procédure officielle permettant d'évaluer et de prédire les conséquences (positives ou négatives) d'un évènement et leur probabilité. Des évaluations des risques régulières sur la corruption et les pots-de-vin permettent aux entreprises d'identifier les risques potentiels de corruption et de pots-de-vin, leur probabilité et leur impact potentiel, de sélectionner les contrôles appropriés de lutte contre la corruption et d'élaborer un plan d'action. Ces évaluations garantissent la présence d'un programme de conformité fort et aident à élaborer une approche plus solide pour lutter contre la corruption et les pots-de-vin.

Élevée

Documentation non concluante concernant les évaluations des risques de sécurité de l'information

Moyenne

Documentation non concluante sur la formation de sensibilisation pour prévenir toute forme de corruption

Informations

Aucune déclaration de l'entreprise ni aucun élément de la documentation justificative n'atteste de la mise en œuvre de programmes de sensibilisation ou de formation à la lutte contre la corruption pour les employés.

Conseils

Selon les lignes directrices ISO 26000, « La corruption peut être définie comme un abus de pouvoir à des fins d'enrichissement personnel ». Il existe plusieurs formes de corruption publique et exclusive sur le lieu de travail, comme l'extorsion, les pots-de-vin, les conflits d'intérêts, la fraude ou le blanchiment d'argent. Étant donné que la corruption nuit à l'efficacité et à la réputation éthique d'une entreprise, des sensibilisations ou des formations sur les questions de lutte contre la corruption et les pots-de-vin sont régulièrement organisées afin de veiller à ce que les collaborateurs connaissent les procédures et la politique de l'entreprise. Ces programmes peuvent être réalisés en ligne ou en présentiel, et ils devront comprendre des tests réguliers afin de garantir leur efficacité.

Faible

Documentation non concluante sur les audits des procédures de contrôle en matière de corruption

Informations

L'entreprise n'a pas fait de déclaration ni fourni de pièce justificative concernant les audits de ses contrôles internes liés à la lutte contre la corruption dans le cadre de ses opérations.

Conseils

Des contrôles internes (par exemple, le principe des « quatre yeux », rotations internes, entre autres) sont nécessaires pour contrôler régulièrement l'efficacité et la mise en œuvre appropriées des mesures adoptées pour soutenir les politiques de lutte contre la corruption et les pots-de-vin. Des audits périodiques de ces contrôles, réalisés par un tiers externe effectuant des audits en matière d'éthique professionnelle ou une équipe d'audit interne, ont lieu pour veiller à leur efficacité et garantir, de manière raisonnable, le respect des procédures internes.

Faible

Documentation non concluante sur la procédure d'approbation pour les transactions sensibles (p. ex. cadeaux d'affaire, invitations)

Informations

Aucune déclaration de l'entreprise ni aucun élément de la documentation justificative n'atteste de la mise en place d'un processus de vérification pour les transactions sensibles.

Conseils

Les transactions sensibles recouvrent un large éventail de pratiques d'affaires qui comportent des risques éthiques plus élevés. Il peut s'agir (liste non exhaustive) de cadeaux, du fait de proposer de couvrir les frais de déplacement et d'hébergement, une pratique courante dans le monde des affaires, mais qui peut constituer un pot-de-vin non éthique ou même illégal visant à influencer les décisions affectant les opérations de l'entreprise, etc. Ce type de transactions peut également prendre la forme de bakchichs, des paiements effectués dans le but d'accélérer une procédure administrative, et qui peuvent être considérés comme une forme de corruption. Une procédure de vérification doit ainsi être mise en place pour examiner et approuver toute transaction sensible effectuée par l'entreprise.

Faible

Documentation non concluante sur un programme de diligence raisonnable sur les tiers en matière de lutte contre la corruption

Informations

Aucune déclaration de l'entreprise ni documents justificatifs attestant de la mise en œuvre de mesures systématiques de conformité et de diligence raisonnable concernant les intermédiaires agissant pour son compte (ex. : commissionnaires, courtiers, représentants commerciaux, distributeurs, entrepreneurs, courtiers en douane, consultants).

Conseils

Les dispositions des principales lois internationales tiennent les entreprises responsables des faits de corruption commis dans le cadre de leurs relations avec des tiers (ex. : leurs agents, consultants, fournisseurs, distributeurs, partenaires de coentreprise, ou tout individu ou entité entretenant une relation d'affaires avec l'organisation). Compte tenu de l'exposition au risque que représentent les tiers, il est important que les entreprises adoptent des procédures appropriées de diligence raisonnable. La diligence raisonnable est un processus consistant à rassembler des informations provenant de sources indépendantes afin de comprendre les risques associés à un tiers et d'obtenir une vision claire des systèmes de gestion de la conformité mis en place par lui pour remédier à ces risques. Elle peut comporter une vérification des antécédents et un processus de sélection prenant en compte les listes de sanctions, le suivi des couvertures médiatiques négatives et l'identification de liens avec des personnes politiquement exposées, ainsi que des évaluations par les tiers de leurs propres programmes en matière d'éthique et de conformité et en matière de contrôle des risques. Les entreprises doivent fournir une documentation justificative des procédures mises en place dans le cadre de leurs efforts en matière de diligence raisonnable.

Faible

Documentation non concluante sur les mesures relatives à une procédure d'alerte pour signaler toute forme de corruption

Résultats

Élevée

Reporting insuffisant sur les problématiques d'éthique

Moyenne

Déclare un alignement formel sur une norme en matière de reporting RSE (p. ex. conformément aux cadres GRI, SASB) mais absence de documents justificatifs

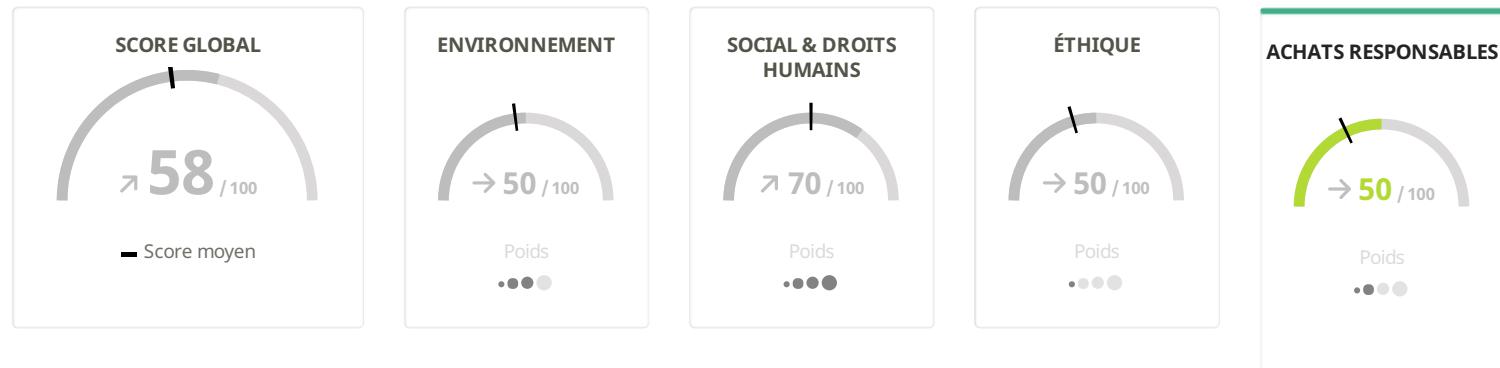
Faible

Pas d'information sur l'assurance externe du reporting développement durable

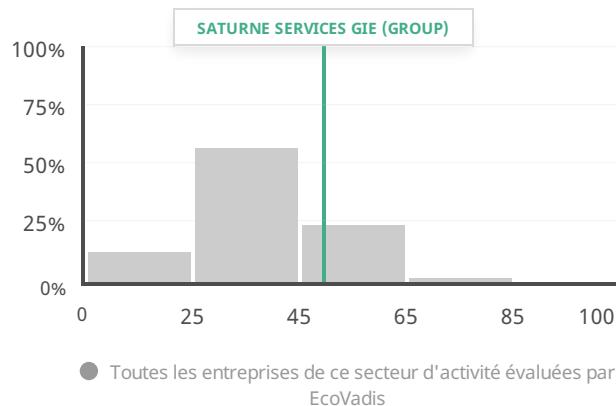
9. ACHATS RESPONSABLES

Ce thème cible les problèmes environnementaux et sociaux au sein de la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise.

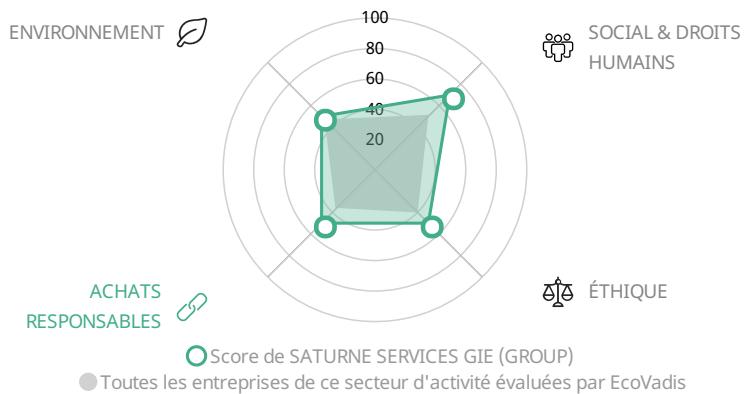
Détail du score pour le thème Achats Responsables



Répartition des scores du thème



Comparaison des scores de thème



Achats Responsables : critères activés

Le questionnaire étant personnalisé par secteur d'activité, taille et localisation, les 21 critères ne sont pas activés pour chaque entreprise et certains critères sont plus pondérés que d'autres.

Achats Responsables : forces et points d'amélioration

Le plan d'actions correctives est un outil collaboratif conçu pour aider les entreprises à améliorer leur performance RSE. Il permet aux entreprises de concevoir un plan d'amélioration en ligne, de communiquer les actions correctives planifiées et terminées, et de partager du feedback. Les points d'amélioration avec des actions correctives en cours sont indiqués avec les labels ci-dessous.



Achats Responsables

Poids • • •

Forces (4)

Politiques

Politiques standards sur les achats responsables

Actions

Mise en œuvre d'un programme mondial de diversité des fournisseurs

Informations

The company has put in place a supplier diversity program.

Conseils

A supplier diversity program is a proactive business program to encourage minority owned businesses or underutilized business groups or small businesses.

Le code de conduite RSE pour les fournisseurs est mis en œuvre

Informations

L'entreprise a publié un code de conduite à l'intention des fournisseurs qui énonce les attentes de l'entreprise à l'égard des pratiques de leurs fournisseurs sur les sujets suivants : l'environnement, les ressources humaines et l'éthique des affaires.

Conseils

Un code de conduite à l'intention des fournisseurs vise à garantir que les fournisseurs offrent des conditions de travail sûres, respectent les pratiques liées à l'éthique des affaires afin de se conformer aux règles et réglementations et réduisent les impacts environnementaux causés par leurs activités, entre autres. En règle générale, les fournisseurs sont tenus à respecter les normes dans un code de conduite afin de maintenir une relation professionnelle avec leur client (à savoir l'entreprise soumise à l'évaluation d'EcoVadis).

Résultats

Analyse de matérialité dans le reporting développement durable

Points d'amélioration (9)

Actions

Élevée

Aucune documentation justificative concernant la couverture des actions relatives aux achats responsables dans l'ensemble de la base de fournisseurs/opérations de l'entreprise

Informations

Il existe des preuves insuffisantes ou non concluantes dans la documentation justificative concernant le déploiement des actions liées aux achats responsables dans l'ensemble de l'entreprise.

Conseils

Les critères RSE peuvent être intégrés dans les appels d'offres pour s'assurer que l'impact environnemental et social du produit acheté est réduit au minimum. Les critères environnementaux, sociaux et de santé et de sécurité sont formellement décrits comme faisant partie intégrante du processus de sélection dans l'approvisionnement des produits. Des exemples de ces critères comprennent entre autres, les étiquettes écologiques, les caractéristiques détaillées des produits, les certifications (FSC, PEFC, ISO 14001) et les notations de performance RSE.

Élevée

Absence de documentation concluante sur l'intégration de clauses sociales ou environnementales dans les contrats fournisseurs

Moyenne

Absence de documentation concluante concernant l'analyse des risques RSE (c'est-à-dire, avant les évaluations ou audits des fournisseurs)

Moyenne

Absence de documentation concluante concernant l'évaluation des fournisseurs (par exemple, un questionnaire) concernant leurs pratiques environnementales ou sociales

Moyenne

Absence de documentation concluante sur la formation des acheteurs aux problématiques sociales et environnementales au sein de la chaîne d'approvisionnement

Moyenne

Absence de documentation concluante concernant les audits sur site des fournisseurs eu égard aux problématiques environnementales ou sociales

Résultats

Élevée

Reporting non concluant sur les problématiques d'achats responsables

Moyenne

Déclare un alignement formel sur une norme en matière de reporting RSE (p. ex. conformément aux cadres GRI, SASB) mais absence de documents justificatifs

Faible

Pas d'information sur l'assurance externe du reporting développement durable

10. OBSERVATIONS « VEILLE 360° »

17 mars 2021

Accords d'entreprise chez SATURNE SERVICE

<https://www.droits-salaries.com/380932194-saturne-services/index.shtml>

Les négociations entre la direction de SATURNE SERVICES et les instances représentatives du personnel ont abouti sur les accords et avenants suivants. Les résultats des négociations avec les partenaires sociaux chez SATURNE SERVICES précisent les droits, avantages et obligations de l'employeur et des salariés.

 Social & Droits Humains

→ Pas d'impact sur le score

28 novembre 2022

No records found for this company on Compliance Database

null

→ Pas d'impact sur le score

Les observations « Veille 360° » incluent des informations publiques pertinentes sur les pratiques RSE de l'entreprise, qui ont été identifiées via plus de 10 000 sources de données (dont des ONG, la presse et des syndicats). Les observations « Veille 360° » sont intégrées dans l'évaluation EcoVadis et peuvent avoir un impact positif, négatif ou neutre sur le score.

EcoVadis est en contact avec les sources internationales suivantes :

- Réseaux et initiatives RSE (par ex. : AccountAbility, Business for Social Responsibility, CSR Europe)
- Syndicats et organisations patronales
- Organisations internationales (par ex. : Nations unies, Cour européenne des droits de l'homme, Pacte Mondial, Organisation internationale du travail, Banque mondiale)
- ONG (par ex. : China Labor Watch, Greenpeace, WWF, Movimento Difesa del Cittadino)
- Instituts de recherche et presse spécialisée (par ex. : CSR Asia, Blacksmith Institute, CorpWatch)

11. COMMENTAIRES SPÉCIFIQUES

Commentaires additionnels de nos analystes en rapport avec l'évaluation.

Commentaires spécifiques

 Aucun résultat dans la base de données de risque et de conformité des tiers.

 Bien que l'entreprise ait mis en place des mesures sur les problématiques environnementales, les politiques ne sont pas formalisées ou sont seulement partielles.

 Le niveau de déploiement des mesures et actions RSE à travers l'entreprise demeure incertaine.

 Depuis la dernière évaluation, le score global a augmenté grâce à la mise en place de politiques supplémentaires.

 Le score global a augmenté depuis la dernière évaluation grâce aux nouvelles certifications de RSE fournies.

12. NOUS CONTACTER

Vous avez des questions ou vous avez besoin d'aide ? Visitez notre centre d'aide sur support.ecovadis.com

ANNEXE :

PROFIL DE RISQUE SECTEUR

Découvrir les principaux risques, réglementations, sujets d'actualité et meilleures pratiques RSE liés aux secteurs d'activité.

EcoVadis s'appuie sur l'International Standard Industrial Classification of All Economic Activities (Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique - ISIC) pour déterminer le secteur d'activité. Il s'agit d'une compilation de toutes les branches d'activité économique globales publiée par la Commission de statistique des Nations unies. Elle vise essentiellement à fournir un ensemble de catégories d'activité pouvant servir à la collecte et l'établissement de statistiques en fonction de ces activités.

Il est possible qu'une entreprise mène des opérations couvrant plus d'un secteur d'activité. Dans ces cas-là, EcoVadis classe les entreprises en fonction de leur principale activité, déterminée par le risque de RSE et / ou le chiffre d'affaires total.

ACTIVATION DE CRITÈRES PAR THÈME :

Découvrir les principaux risques, réglementations, sujets d'actualité et meilleures pratiques RSE liés aux secteurs d'activité.

Environnement

Moyenne	Consommation d'énergie & émissions de gaz à effet de serre
Moyenne	Eau
Non activé	Biodiversité
Non activé	Pollution de l'air
Élevée	Matières premières, produits chimiques & déchets
Non activé	Utilisation du produit
Non activé	Fin de vie du produit
Moyenne	Santé & sécurité des consommateurs
Moyenne	Promotion et services environnementaux

Social & Droits de l'Homme

Élevée	Santé & sécurité des employés
Moyenne	Conditions de travail
Moyenne	Dialogue social
Moyenne	Gestion des carrières & formation
Moyenne	Travail des enfants, travail forcé & trafic d'êtres humains
Moyenne	Diversité, égalité et inclusion
Non activé	Droits de l'homme des parties prenantes externes

Éthique

Moyenne	Corruption
---------	------------

Non activé

Pratiques anticoncurrentielles

Moyenne

Gestion responsable de l'information

Achats Responsables

Moyenne

Pratiques environnementales des fournisseurs

Moyenne

Pratiques sociales des fournisseurs

PRINCIPAUX ENJEUX RSE

Obtenez une explication qualitative sur les principaux enjeux RSE et les risques associés à Activités de nettoyage



Environnement

Importance

Enjeux RSE

Moyenne

Consommation d'énergie & émissions de gaz à effet de serre

Définition

Consommation énergétique (p. ex. électricité, carburant, énergies renouvelables) utilisée pendant les activités et le transport. Émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre, tels que CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC et SF₆. Comprend également la production d'énergie renouvelable par l'entreprise.

Enjeux du secteur d'activité

Most of sector impacts come from vehicle fleet transportation to the clients' premises. Cleaning companies are likely to be emitters of greenhouse gas emissions, mainly from distances traveled by vehicle fleet to provide services. Transport accounts for about 19% of global energy use and 23% of energy-related carbon dioxide emissions (CO₂) [1]. Motor Vehicles account for 9.9% of global GHG emissions, according to the World Resource Institute [2]. The main practices for companies to achieve this reduction objective relate to route optimization, and hiring of local contractors, use of efficient vehicles, and/or use of renewable energies. Other meaningful impacts come from head office operations. Standards such as LEED in the US or HQE in France can help companies reduce the environmental impacts from their buildings. Last but not least, energy is needed to power the cleaning machines and some companies are committed to saving energy by using more energy-efficient equipment (e.g. scrubber dryers, vacuum cleaners).

Moyenne

Eau

Définition

Consommation d'eau pendant les activités. Polluants rejetés dans l'eau.

Enjeux du secteur d'activité

Global water challenges, such as water scarcity and pollution, are having an increasing negative impact on businesses. Industrial water use account for 22% of global water consumption, according to the United Nations [3]. Traditional professional cleaning services involve high water usage and more importantly cleaning chemicals can find their way into waste water discharge, while some storm drain systems discharge untreated water directly into water bodies. In this context, innovative water-saving methods and equipment allow cleaning to be done with minimal water and detergent. For example, newer floor-cleaning machines can be water-savers and some floor scrubbers use ultra-low-flow dispensing that can cut water usage by up to 70 percent. Moreover, another less environmental impacting solution for cleaning operators is to prioritize where to apply extra water or detergent (e.g. in higher-traffic or spill areas) [4].

Élevée

Matières premières, produits chimiques & déchets

Définition

Consommation de tous types de matières premières et de produits chimiques. Déchets non dangereux et dangereux générés par les activités. Comprend également les émissions atmosphériques autres que les GES (p. ex. SO_x, NO_x).

Enjeux du secteur d'activité

All cleaning products contain a set of chemical substances with different functions: surfactants, chelating or complexing agents, builders, solvents and preservatives. The chemicals used for cleaning may have a number of adverse health impacts both for cleaning staff and on users of the buildings cleaned. Environmental effects can include chemical products entering the atmosphere and local water systems during use. A number of specific substances with potentially harmful impacts have traditionally been used in cleaning products: EDTA (ethylenediaminetetraacetic acid), NTA (Nitrilotriacetic acid), phosphorus (a major cause of "eutrophication" in water systems), Volatile organic compounds (such as ethanol and isopropanol), APEOs (Alkylphenolethoxylates), which are highly harmful surfactants and Heavy metals, which include substances such as arsenic, lead, cadmium, chromium and mercury. Many disinfectants are chlorine-based and have been found to have a number of health and environmental impacts. Moreover, biocides are chemical agents that prevent the growth of micro-organisms and are typically used in liquid products as preservatives. Some of them are bioaccumulative, i.e. they accumulate in food as they move up the food chain. The harmful nature of many ingredients in cleaning products makes it important that they biodegrade quickly in the environment [5].

Moyenne

Santé & sécurité des consommateurs

Définition

Impacts négatifs des produits et services sur la santé et la sécurité des clients ou des consommateurs.

Enjeux du secteur d'activité

The chemicals used for cleaning may have a number of adverse health impacts on users of the buildings cleaned. Certain ingredients in cleaning products can present hazard concerns to exposed populations (e.g. skin and eye irritation). Volatile organic compounds in cleaning products can alter indoor air quality and hence affect building users. For example, the symptoms of 'Sick Building Syndrome' (SBS) include headaches; eyes, nose, and throat irritation; dry or itchy skin; fatigue; dizziness; nausea; and loss of concentration.

Moyenne

Promotion et services environnementaux

Définition

Programmes mis en œuvre pour promouvoir la consommation responsable de leurs propres produits ou services auprès de leur clientèle. Ce critère comprend les impacts indirects positifs/négatifs de l'utilisation des produits et services.

Enjeux du secteur d'activité

The cleaning sector can promote sustainable consumption among its customer base through collective action efforts or products and services. For example, sector leaders offer systematic CO₂ and/or water footprint measurement options to their clients. Other companies promote the use of environmentally-friendly alternatives to hazardous cleaning products through diversified product lines and offer solutions such as compostable and biodegradable trash bags.



Importance

Enjeux RSE

Élevée

Santé & sécurité des employés

Définition

Concerne les problèmes de santé et de sécurité rencontrés par les employés sur leur lieu de travail, c'est-à-dire pendant les activités et le transport. Inclut les problèmes physiologiques et psychologiques découlant, entre autres, des équipements dangereux, des pratiques de travail et des substances dangereuses.

Enjeux du secteur d'activité

With an accident frequency rate of 35 and a severity rate of 2.73 in France in 2010, the cleaning activities sector has higher rates than the average for all activities (frequency rate: 23.3; severity rate: 1.3) [6]. Cleaning staff is exposed to many hazards as part of their work. Chemicals are widely used in the cleaning Industry and have the potential to cause harm through contact with the skin, eyes or breathing in the vapours or fumes. Risks associated with the use of cleaning equipment include exposure to noise or vibration, unsafe power source, contact with moving parts, air contaminants or fumes generated, loading and handling. Health hazards include slips, trips and falls, repetitive strain injuries and a high risk of developing musculoskeletal disorders (MSDs). According to Health and Safety Executive (HSE), the U.K. watchdog for work-related health, safety and illness, the main cause of over-three-day injuries to cleaners in 2010/2011 was manual handling (nearly 1000 reported incidents), followed by slips and trips (under 800 reported incidents) with risk of being hit by moving or falling object ranked third (approximately 600 incidents).

Moyenne

Conditions de travail

Définition

Concerne les heures de travail, la rémunération et les avantages sociaux accordés aux employés.

Enjeux du secteur d'activité

The cleaning sector is under constant competitive pressure. Cleaning enterprises are under increasing pressure to deliver more flexible and cheaper services to their customers. This can lead to flexibility in the employment schemes of staff (fixed-term contracts, agency temporary employment, etc.). The European Federation of Cleaning Industries has estimated that most of the workers in the sector are working part-time (70%) [7]. Working hours are mostly performed outside the usual daily working times with related consequence on work/family balance (e.g. night shift). Generally, the workforce is low-skilled and earns low salaries. In this context, improving the attractiveness of the sector with salary increases, bonuses, holiday benefits, etc... is of crucial importance. Measures such as compensation of unusual working time patterns can be implemented to improve employees work/life balance (e.g. payment of overtime and of Sunday work). In addition, reducing the workload and enriching the job content, developing more team-based jobs and jobs that combine cleaning with other tasks could be introduced to improve the negative organisational and psychosocial aspects of cleaning work.

Moyenne

Dialogue social

Définition

Concerne le dialogue social structuré, c'est-à-dire le dialogue social déployé par le biais de représentants élus par les employés et de la négociation collective.

Enjeux du secteur d'activité

According to EFCI, 74% of cleaning companies in Europe have less than 10 employees, while about 3% of companies employ more than 500 people and account for almost half of the turnover of the industry [8]. In many countries, sector collective agreements cover a large percentage of employees. However the economic structure of the sector can make it challenging for employee to properly negotiate questions such as overtime payments, precariousness of employment, bonuses and benefits. In this context, structured communication systems with union are one of the measures that can be implemented.

Moyenne

Gestion des carrières & formation

Définition

Concerne les principales étapes de la carrière, à savoir le recrutement, l'évaluation, la formation et la gestion des licenciements.

Enjeux du secteur d'activité

Access to vocational training for employees and protection against dismissals are significant issues in the sector. For example, as the workforce is low-skilled in the sector and the latter employs a large proportion of migrant workers, language courses can be offered as well as any other capacity building activities to enhance workers' employability.

Moyenne

Travail des enfants, travail forcé & trafic d'êtres humains

Définition

Concerne les questions relatives au travail des enfants, au travail forcé ou obligatoire au sein des activités appartenant à l'entreprise.

Enjeux du secteur d'activité

Modern slavery—characterized by low wages, wage theft, violent and coercive working conditions, debt bondage, identification documentation retention, forced trafficking and exposure to unsafe working conditions—is a global phenomenon. An estimated 40 million people worldwide are the victims of some form of forced labor—16 million in the private sector alone [9]. An estimated 168 million children are engaged in labor—an estimated 79 million are exposed to hazardous work that jeopardizes the physical, mental or moral well-being of a child [10]. The reasons for labor exploitation include companies seeking cheap labor—often through the hiring of indigenous groups, children and migrant workers to perform hazardous work, and the dependency on temporary labor—often filled through labor agents that engage in practices that facilitate worker indebtedness. Services to buildings and landscape activities, including Cleaning Activities, are a high-risk sector for modern slavery. They operate on private property, behind closed doors and regulation is sparse in comparison to other industries. Labor rights knowledge among workers is lower than in many other industries, and companies commonly use layered systems of sub-contracting to insulate customer companies and properties from knowledge of labor abuses perpetrated against workers. A growing body of research [11] is now showing that coercive practices can predominantly affect migrant workers, a large group of workers in the building services and landscape industries [12]. Migrant workers, as a vulnerable group, may be recruited in their home countries, on the understanding that they will have a particular job and fixed salary in the destination place, only to receive on arrival a contract with entirely different conditions. These are some key features of modern debt bondage, with its complex web of deception in which apparently above board and legitimate recruitment agencies are sometimes involved. Some examples include the withholding of wages, immigration-related coercion and threats, deceptive recruitment, debt bondage, confiscation of personal and travel documents, and dangerous and substandard working conditions. Many of these practices originate at the point of labor procurement, with low levels of due diligence with regard to contracting practices and poor oversight of contractor compliance [13,14]. Building maintenance and cleaning activities have heightened forced labor risks in emerging and developed economies alike, including recent cases in the building services industry in countries like Belgium, Austria, Germany and the United States [15,16]. The U.S. Department of State continues to identify building services as one of the most at-risk sectors for human trafficking globally [17]. Companies should develop policies, due diligence procedures and remedy human rights violations. In accordance with the Dhaka Principles, companies should prohibit recruitment fees or deposits from workers and should allow workers to move or relocate freely. Companies must implement effective slavery and child labor awareness training, perform impact assessments and monitoring procedures such as site audits. Employers should provide transparent contracts to all workers regardless of their status, should not require employees to pay recruitment fees or withhold employee documentation during any duration of the labor contract. When cases of forced or child labor are discovered, it is important for companies to remedy the issues through engagement with NGOs to provide remedies to victims, e.g., housing, psychological support and educational opportunities for child workers.

Moyenne

Diversité, égalité et inclusion

Définition

Concerne la prévention de la discrimination et du harcèlement sur le lieu de travail. La discrimination est définie comme un traitement différent accordé aux personnes en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de promotion, de licenciement, en fonction de la race, de l'origine nationale, de la religion, du handicap, du genre, de l'orientation sexuelle, de l'appartenance à un syndicat, de l'affiliation politique ou de l'âge. Le harcèlement peut inclure des abus physiques, psychologiques et verbaux au sein de l'environnement de travail.

Enjeux du secteur d'activité

According to EFCI, the workforce in cleaning sector is predominantly female (77%) at the European level. However, it has been shown that less than one fourth (24%) of managers in the cleaning industry are women [18]. In this context capacity-building measures including training and specific work-life balance support are commendable.

 **Éthique**

Importance

Enjeux RSE

Moyenne

Corruption

Définition

Concerne toutes les formes de problèmes de corruption au travail, y compris, entre autres, l'extorsion, les pots-de-vin, les conflits d'intérêts, la fraude et le blanchiment d'argent.

Enjeux du secteur d'activité

Corruption and bribery issues are major issues for any company, particularly when operating in risk countries. Regulations such as the FCPA (Foreign Corrupt Practice Act) in the US address these issues and make it unlawful to make payments to foreign government officials to assist in obtaining or retaining business. For example, due to competitive pressure in the sector, cleaning companies can be forced to gain public contracts by offering benefits to public officials.

Moyenne

Gestion responsable de l'information

Définition

Concerne la protection des données et de la vie privée des tiers, ce qui englobe la protection des informations d'identification personnelle (PII) des clients et des droits de propriété intellectuelle des tiers.

Enjeux du secteur d'activité

Companies collect, process and share confidential information belonging to third-parties in order to operate their business. Third-party confidential information includes employee and consumer personal identification information, third parties' intellectual property, and business partner trade secrets. Companies are legally mandated in several jurisdictions to manage third party data responsibly. Breaches of third-party data, including proprietary intellectual property, trade secrets and employee and consumer PII expose companies to operational seizures, financial and reputational impacts caused by stakeholder lawsuits and regulatory penalties. The financial impacts of information security breaches can be both immediate and drawn out over several years, due to possible litigation action by parties who lost confidentiality of their information entrusted to the breached company. The costs of regulatory violations remain severe, and proposed changes to major regulatory frameworks in major countries are likely to impose greater fines. Ponemon Institute estimates the global average cost of a cyber-attack to be US\$3.86 million [19]. Beyond direct regulatory and financial penalties, breaches in a company' information management system can cause long term distrust in the company' information security management. Almost immediately after Target's information breach, the company' net earnings for the fourth quarter were down 46 percent from the same period the year before. Over time, Target will pay an estimated US\$1.4 billion when factoring ongoing legal costs, class-action lawsuits by consumers and business partners, and credit monitoring services for affected consumers [20]. In order for companies to manage operational and legal risks associated with information security breaches, it is vital that robust information security management systems are developed and implemented across to the operational scope. Companies should perform vulnerability assessments, implement access and disclosure controls and provide thorough training for all employees responsible for processing third-party data. An adequate incident response procedure capable of preventing further data loss, communicating with exposed stakeholders, and systems updates is necessary to meet legal requirements in key jurisdictions.



Achats Responsables

Importance

Enjeux RSE

Moyenne

Pratiques environnementales des fournisseurs

Définition

Concerne les questions environnementales au sein de la chaîne d'approvisionnement, c'est-à-dire les impacts environnementaux générés par les activités et les produits des fournisseurs et des sous-traitants.

Enjeux du secteur d'activité

Purchasing of products with reduced environmental impacts (including less harmful chemicals, ecolabels) are direct concerns in the industry. Sector leaders select products and suppliers based on environmental specifications, which include compliance with REACH or ROHS. Cleaning companies can shortlist preferred suppliers with more environmentally-friendly alternatives (eco-products). Additionally, as with any consumer product, it is important to consider packaging namely, the quantity and type of packaging used (particularly chlorinated plastics), and the opportunities for recycling or refilling. Using refillable, bulk containers for chemicals is one approach to reducing packaging requirements. Using highly concentrated products, which are then diluted on site, is also an effective way of both reducing packaging and transportation costs. Last but not least, environmental impacts of vehicles can be taken into account when purchasing vehicles. These practices can have a big impact on the company's overall environmental impacts. Another key issue is the environmental impacts from subcontractors. This can be taken into account when selecting the latter. Environmental assessments and audits can be performed for instance.

Moyenne

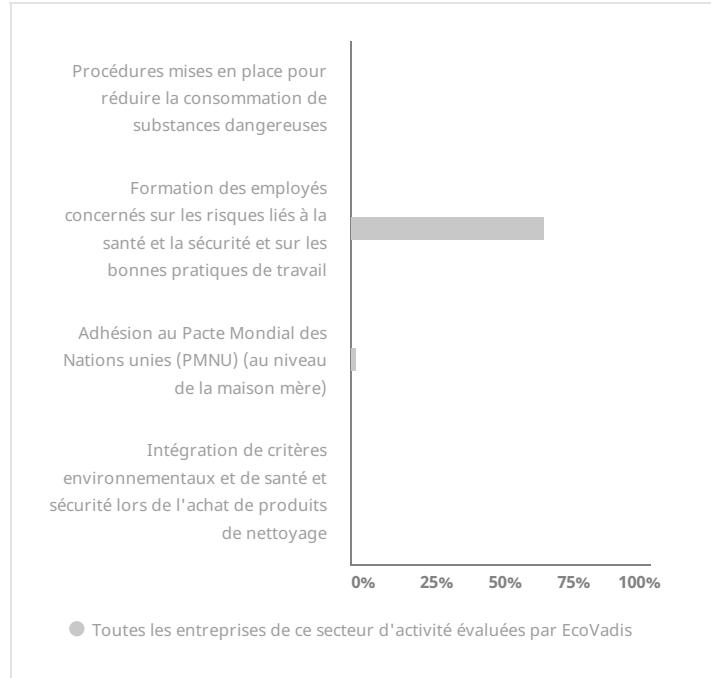
Pratiques sociales des fournisseurs

Définition

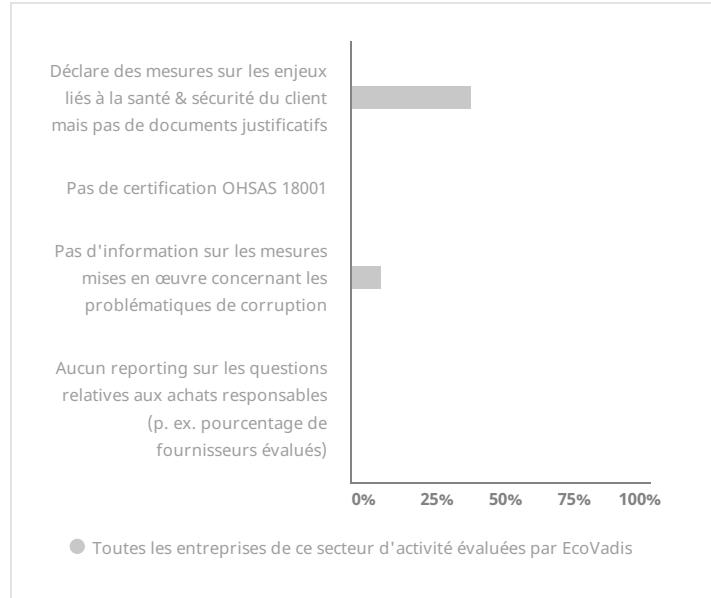
Concerne les pratiques de travail et les questions relatives aux droits de l'Homme au sein de la chaîne d'approvisionnement, c'est-à-dire les pratiques de travail et les questions relatives aux droits de l'Homme générées par les opérations ou les produits des fournisseurs et des sous-traitants.

Enjeux du secteur d'activité

Social issues in the supply chain can have a major impact on a company's image. This was illustrated by various supply chain scandals in the past few years. Verifying subcontractors' compliance with basic labor requirements through CSR assessments or audits is a way to lower those risks.

Principales forces du secteur d'activité

● Toutes les entreprises de ce secteur d'activité évaluées par EcoVadis

All companies rated by EcoVadis in this industry

● Toutes les entreprises de ce secteur d'activité évaluées par EcoVadis

Vue d'ensemble des KPI RSE

KPI	Toutes les entreprises de ce secteur d'activité évaluées par EcoVadis
Audit ou évaluation des fournisseurs en matière de RSE	31%
Certification ISO 14001 (concernant au moins un site opérationnel)	31%
Certification ISO 45001/ OHSAS 18001 (concernant au moins un site opérationnel)	20%
Participant au Carbon Disclosure Project (CDP)	8%
Politique d'achats responsables formalisée	20%
Procédure d'alerte mise en place	33%
Reporting sur la consommation d'énergie ou les émissions de GES	31%
Reporting sur les indicateurs de santé et de sécurité	23%
Signataire du Pacte Mondial des Nations Unies	11%

Principales réglementations et initiatives

Standard CIMS (Cleaning Industry Management Standard)

http://www.issa.com/?id=cleaning_industry_management_standard_cims

CIMS Standard applies to management, operations, performance systems, and processes. The standard covers 6 areas of management including human resources, health, safety, and environmental stewardship.

 **Tous les thèmes**

Le Programme développement durable de la fédération des entreprises de propreté

<http://www.services-proprete.fr/Actualites/Profession/Fiche/1401/Le-programme-Developpement-durable-de-la-FEP-prime>

French sectorial initiative to guide cleaning companies to adopt sustainable development practices (social, environmental, governance issues are tackled). The program is supported by the "LIFE + program" of the European Union.

 **Tous les thèmes**

Label Green Seal™ for Soaps, Cleansers, and Shower Products (GS-44)

<http://www.greenseal.org/GreenBusiness/Certification.aspx>

The Green Seal Environmental Standard for Soaps, Cleansers, and Shower Products (GS-44), establishes environmental requirements for hand, hair, and body soaps and cleansers used and rinsed after use.

 **Achats Responsables**

Standard Natural Products Association Standard and Certification for Natural Home Care Products

http://www.npainfo.org/NPA/Suppliers/NPA/For_Suppliers.aspx?suppliers=1

The NPA Natural Standard is an American set of guidelines that dictate whether a product can be deemed "natural". Product must be made up of at least 95 percent truly natural ingredients or ingredients that are derived from natural sources, excluding water. The standard encompasses home care products such as household cleaners, laundry detergents, and concentrated and ready to use hard-surface cleaners.

 **Achats Responsables**

Label EcoLogo for Cleaning & Janitorial Products

<http://enviro-solution.com/envirosound/productlisting.php>

The EcoLogo Program certifies a number of products that compliment "green" cleaning programs and help to "green" the cleaning and janitorial sector.

 **Achats Responsables**

Standard ANSI/IWCA I-14 Safety Standard

<http://www.iwca.org/?page=BuildingOwners&hhSearchTerms=%22owners%22>

The ANSI/IWCA I-14 is an American National Standard that provides safety guidelines for building owners, managers and contractors in the window cleaning industry.

 **Social & Droits de l'Homme**

Label Nordic Swan

<http://www.svanen.se/en/>

The Swan is the official Nordic ecolabel, introduced by the Nordic Council of Ministers. The Swan logo demonstrates that a product is a good environmental choice. It is available for around 60 product groups such as cleaning products.

 **Achats Responsables**

Certification SCS Biodegradable

<http://www.scscertified.com/gbc/biodegradable.php>

Scientific Certification Systems (SCS) provides certification for biodegradable liquid products such as cleaners, degreasers, detergents, and soaps. To be certified biodegradable, 70% of the product formula compound must, under aerobic conditions, break down into carbon dioxide, basic salts and water within 28 days.

 **Achats Responsables**

Label European Ecolabel

http://ec.europa.eu/environment/ecolabel/index_en.htm

The European Ecolabel is a voluntary scheme, established in 1992 to encourage businesses to market products and services that are kinder to the environment.

 **Achats Responsables**

AISE Charter for Sustainable Cleaning

<http://www.sustainable-cleaning.com/en.home.orb>

The Charter for Sustainable Cleaning is a Europe-wide scheme to promote sustainability among companies making detergents and other household and professional cleaning products, managed by the Association for Soaps, Detergents and Maintenance Products (AISE).

 **Achats Responsables**

Standard ISO 14000 (International Standard Organisation)http://www.iso.org/iso/iso_14000_essentials

The ISO 14000 family addresses various aspects of environmental management

**International Labor Organization's Fundamental Conventions**http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_095895.pdf

The Governing Body of the International Labour Office has identified eight Conventions as fundamental to the rights of human beings at work. These rights are a precondition for the 12 others in that they provide a necessary framework from which to strive freely for the improvement of individual and collective conditions of work.

**Foreign Corrupt Practices Act of 1977**<http://www.usdoj.gov/criminal/fraud/fcpa/>

The Foreign Corrupt Practices Act of 1977 (FCPA) prohibits payments, gifts, or contributions to officials or employees of any foreign government or government-owned business for the purpose of getting or retaining business.

**United Nations Global Compact (10 principles)**<http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html>

The Global Compact asks companies to embrace, support and enact, within their sphere of influence, a set of ten principles in the areas of human rights, labour standards, the environment, and anti-corruption:

**Standard Global Reporting Initiative's (GRI)**<https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx>

The GRI is a network-based organization, that has set out the principles and indicators that organizations can use to measure and report their economic, environmental, and social performance.

**Universal Declaration of Human Rights**<http://www.un.org/Overview/rights.html>

The Universal Declaration of Human Rights (UDHR) is an advisory declaration adopted by the United Nations General Assembly (10 December 1948)

**Standard OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series)**<http://www.ohsas-18001-occupational-health-and-safety.com/index.htm>

OHSAS 18000 is an international occupational health and safety management system specification.

**United Nations Convention against Corruption (UNCAC)**<http://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/index.html>

The UNCAC is the first legally binding international anti-corruption instrument. In its 8 Chapters and 71 Articles, the UNCAC obliges its States Parties to implement a wide and detailed range of anti-corruption measures affecting their laws, institutions and practices.

**OECD guidelines for multinational enterprises**<http://www.oecd.org/corporate/mne/oecdguidelinesformultinationalenterprises.htm>

The Guidelines are recommendations addressed by governments to multinational enterprises operating in or from adhering countries. They provide voluntary principles and standards for responsible business conduct in a variety of areas including employment and industrial relations, human rights, environment, information disclosure, combating bribery, consumer interests, science and technology, competition, and taxation.

**Standard ISO 26000 (International Standard Organisation)**<http://www.iso.org/iso/pressrelease.htm?refid=Ref972>

The future International Standard ISO 26000, Guidance on social responsibility, will provide harmonized, globally relevant guidance based on international consensus among expert representatives of the main stakeholder groups and so encourage the implementation of best practice in social responsibility worldwide.



Carbon disclosure project<https://www.cdp.net>

CDP is an international, not-for-profit organization providing the only global system for companies and cities to measure, disclose, manage and share vital environmental information.

**Environnement**

Sources

1- IEA,2009. Transport, Energy and CO2: Moving toward Sustainability 400 p.

<http://www.iea.org/publications/freepublications/publication/transport2009.pdf>

2- WRI, Dec 2005, Navigating the Numbers Greenhouse Gas Data and International Climate Policy. Kevin A Baumert, Tim Herzog, Jonathan Pershing

<http://www.wri.org/publication/navigating-numbers>

3- UNESCO, 2003, "Water for People, Water for Life", United Nations World Water Development Report

<http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001295/129556e.pdf>

4- 'Floor Equipment: Why Green Cleaning Makes 'Cents' For Sustainable Facilities', Case Studies & White Papers.

<http://www.cleanlink.com/casestudieswhitepapers/details/Floor-Equipment-Why-Green-Cleaning-Makes-Cents-For-Sustainable-Facilities--26200>

5- European Federation of Cleaning Industries. "The Cleaning sector in Europe"

<http://www.feni.be/index.php?id=18&L=0>

6- Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés - Direction des Risques Professionnels - Mission Statistiques, 2011, Risque accident du travail : Tableaux sur la sinistralité 2010 détaillée par CTN et n° de risque

http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/fileadmin/user_upload/_document_PDF_a_télécharger/études_statistiques/Risque%20AT%20Sinistralité%20de%20l%27année%202010%20par%20CTN%20et%20numéro.pdf

7- European Federation of Cleaning Industries, The cleaning sector in Europe

<http://www.feni.be/index.php?id=18&L=0>

8- The cleaning industry in Europe. An EFCI survey, EFCI, July 2003, p.13

<http://www.feni.be/index.php?id=19>

9- Global Slavery Index, 2018

<http://www.globalslaveryindex.org/>

10- International Labour Organization, 2020, Child Labor

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@ipec/documents/publication/wcms_800278.pdf

11- Heat Watch, Labor Trafficking

http://www.heatwatch.org/human_trafficking/labor_trafficking

12- Council of Europe, 2019

<https://rm.coe.int/labour-exploitation-thematic-chapter-7th-general-report-en/16809ce2e7>

13- Trafficking For Forced Labour; The Economy Of Coercion, 2020

https://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/tip/2021/GLOTIP_2020_Chapter4.pdf

14- Cleaning Accountability Framework, 2020

<https://www.cleaningaccountability.org.au/news/leading-by-example-the-abfs-commitment-to-addressing-modern-slavery-risk-for-cleaners/>

15- Accountability Hub, 2021

<https://accountabilityhub.org/countries/>

16- Council of the Baltic Sea States, 2021

<https://cbss.org/publications/labour-exploitation-forced-labour-and-human-trafficking-in-germany-current-challenges-and-developments-in-german/>

17- U.S. Department of State, 2019

https://www.state.gov/wp-content/uploads/2021/07/TIP_Report_Final_20210701.pdf

18- European Federation of Cleaning Industries - EFCI, September 2006, The cleaning industry in Europe, an EFCI Survey, Edition 2006 (Data 2003),

<http://www.feni.be/>

19- European Federation of Cleaning Industries - EFCI, September 2006, The cleaning industry in Europe, an EFCI Survey, Edition 2006 (Data 2003)

<http://www.feni.be/>

20- Autorité de la Concurrence, Press Release, 11/06/2008

http://www.autoritedelaconcurrence.fr/user/standard.php?id_rub=256&id_article=922

21- Larry Ponemon, 2018, Calculating the Cost of a Data Breach in 2018, the Age of AI and the IoT.

<https://securityintelligence.com/ponemon-cost-of-a-data-breach-2018>

22- Andrew Roberts, 2015, Legal Ramifications of Data Breaches.

<https://www.stratokey.com/blog/Legal-ramifications-of-data-breaches>