



**Conférence
des Nations Unies
sur le commerce
et le développement**

Distr.
GÉNÉRALE

TD/B/COM/2/ISAR/34
24 juillet 2006

FRANÇAIS
Original: ANGLAIS

CONSEIL DU COMMERCE ET DU DÉVELOPPEMENT

Commission de l'investissement, de la technologie
et des questions financières connexes

Groupe de travail intergouvernemental d'experts des normes
internationales de comptabilité et de publication

Vingt-troisième session
Genève, 10-12 octobre 2006
Point 4 de l'ordre du jour provisoire

**LIGNES DIRECTRICES SUR DES INDICATEURS DE LA RESPONSABILITÉ
D'ENTREPRISE DANS LES RAPPORTS ANNUELS**

Résumé

À ses vingtième, vingt et unième et vingt-deuxième sessions, le Groupe de travail intergouvernemental d'experts des normes internationales de comptabilité et de publication (ISAR) a noté que le besoin d'accroître la pertinence et la comparabilité des informations relatives à la responsabilité d'entreprise se faisait ressentir, et a souligné la nécessité d'établir des directives techniques facultatives sur celles qui sont publiées dans les rapports annuels des sociétés. À sa vingt-deuxième session, il a aussi estimé que le recours à des données nationales, plutôt qu'à des données regroupées au niveau mondial, devrait accroître la pertinence, l'utilité et la comparabilité des informations communiquées. Les travaux de l'ISAR sur le sujet visent à contribuer à une meilleure comparabilité de ces données sans imposer une charge supplémentaire inconsiderée aux entités concernées.

Le présent projet de lignes directrices que le secrétariat de la CNUCED a établi s'inspire des débats des vingtième, vingt et unième et vingt-deuxième sessions de l'ISAR, ainsi que de travaux de recherche sur les pratiques en matière de publication d'informations sociales et économiques. Il donne un aperçu de certains indicateurs économiques et sociaux de base, puis précise la méthode à suivre pour les compiler et les publier.

Ces travaux ont été menés dans le cadre du mandat de l'ISAR portant sur l'harmonisation des meilleures pratiques des entreprises en matière d'information et en réponse à l'appel lancé dans le Consensus de São Paulo pour que la CNUCED réalise des analyses en vue de promouvoir et d'accroître les contributions des entreprises au développement économique et social des pays en développement qui les accueillent.

TABLE DES MATIÈRES

	<i>Page</i>
Introduction.....	3
I. Aperçu des indicateurs choisis	5
II. Examen des méthodes de mesure employées pour les indicateurs choisis	6
A. Contribution au développement économique	7
B. Droits de l'homme	11
C. Pratiques en matière d'emploi	12
D. Mise en valeur du capital humain	14
E. Santé et sécurité	17
F. Aide à la collectivité/communauté.....	19
G. Chaîne de valeur	20
H. Corruption.....	21
III. Conclusion.....	22
Annexe I. Classification des professions	23
Annexe II. Références.....	29
Annexe III. Indicateurs d'efficacité	31

INTRODUCTION

1. Dans le Consensus de São Paulo adopté à la onzième session de la Conférence, les États membres ont estimé que la CNUCED devrait «aider les pays en développement, en particulier les PMA, à concevoir et à appliquer des politiques actives pour renforcer leurs capacités de production et leur compétitivité internationale. Ces politiques devraient se fonder sur une approche intégrée de l'investissement, de la responsabilité des entreprises, du transfert de technologie et de l'innovation, du développement des entreprises, de la facilitation du commerce (y compris les transports et la promotion des TIC), de la diversification et des capacités d'exportation, afin de maintenir un niveau élevé de croissance et de promouvoir un développement durable» (TD/410, par. 49).

2. Depuis sa dix-huitième session, le Groupe de travail intergouvernemental d'experts des normes internationales de comptabilité et de publication (ISAR) a considéré que l'information sur la responsabilité des entreprises était l'une des questions nouvelles qui se posait dans le domaine de la transparence des entreprises. À sa vingtième session, l'ISAR a conclu que de plus en plus d'entreprises publiaient des rapports, que le nombre de ces rapports ne cessait de s'accroître et leur qualité de s'améliorer, et qu'une meilleure information sur les questions sociales était de plus en plus réclamée par le public et par les autres entreprises. Il a noté en outre que des travaux considérables étaient effectués par divers groupes et dans le cadre de différentes initiatives. Toutefois, de l'avis de certains acteurs, la qualité et la comparabilité des rapports publiés laissaient encore à désirer. On constatait aussi que la demande croissante d'informations sur leur responsabilité représentait une charge de plus en plus lourde pour les entreprises qui s'efforçaient de répondre aux divers acteurs concernés.

3. À sa vingt et unième session, l'ISAR a commencé à examiner les indicateurs existants afin d'accroître la pertinence et la comparabilité des rapports publiés par les entreprises. Il a noté qu'à sa onzième session, la Conférence avait inscrit la question de la responsabilité des entreprises dans un cadre plus large, notamment dans celui du développement économique¹. L'ISAR est convenu que «les entreprises pourraient aussi illustrer les contributions qu'elles apportaient au développement économique et social du pays d'accueil ainsi que la nécessité de renforcer les capacités» (TD/B/COM.2/ISAR/26).

4. À sa vingt-deuxième session, le Groupe d'experts a proposé d'entamer des travaux de suivi sur les méthodes de mesure employées pour les indicateurs choisis afin de garantir une information homogène sur ces questions. Le présent rapport a pour objectif de préciser les méthodes de mesure afin d'affiner et de finaliser les lignes directrices de l'ISAR sur la publication d'informations dans ce domaine. Il s'inspire des rapports antérieurs que le secrétariat avait établis pour les vingtième, vingt et unième et vingt-deuxième sessions de l'ISAR. En particulier, il élabore des méthodes de mesure pour les 17 indicateurs (voir le tableau 1) définis pendant la vingt-deuxième session dans le document TD/B/COM.2/ISAR/29 (ISAR/29); la lecture des deux rapports en parallèle est donc recommandée.

¹ La première réunion intergouvernementale sur la question a été organisée par la CNUCED du 31 octobre au 2 novembre 2005. Voir le document intitulé «Contributions positives des entreprises au développement économique et social des pays en développement d'accueil» (TD/B/COM.2/EM.17/2).

5. Dans l'ISAR/29, les critères de sélection des indicateurs examinés plus bas ont été étudiés en détail; ces critères étaient la qualité, les principes directeurs et les obstacles à la sélection d'indicateurs. Les quatre critères de qualité étaient les suivants:

- i) Comparabilité;
- ii) Pertinence et caractère significatif;
- iii) Intelligibilité;
- iv) Fiabilité et vérifiabilité.

6. Les cinq principes directeurs étaient les suivants:

- i) Universalité pour optimiser la comparabilité;
- ii) Approche progressive;
- iii) Capacité d'être mesuré de manière cohérente;
- iv) Prééminence de l'impact sur les processus;
- v) Liens avec le développement durable.

7. Enfin, les trois obstacles à la sélection d'indicateurs fondamentaux étaient les suivants:

- i) Coûts et avantages;
- ii) Confidentialité;
- iii) Délais de publication.

8. À sa vingt-deuxième session, l'ISAR a admis que ces critères de sélection, bien que nécessaires à la réalisation de rapports pertinents et comparables, peuvent aussi exclure des thèmes utiles tels que le transfert de technologie ou les problèmes sociaux propres à un pays. Il invite donc les entreprises à donner des informations utiles en dehors des indicateurs de base choisis. Il a aussi estimé que les utilisateurs des informations sociales publiées devaient tenir compte du cadre industriel et national plus large de l'entreprise concernée en interprétant les données contenues dans les rapports de cette dernière.

9. Bien que les questions environnementales soient considérées comme un élément important de la responsabilité d'entreprise, le présent rapport ne les aborde pas, car l'ISAR a déjà mené de nombreux travaux dans ce domaine. En 1989, l'ISAR a commencé à s'intéresser au thème de la comptabilité environnementale des entreprises. Les années suivantes, plusieurs recommandations ont été publiées à ce sujet: le rapport de 1999 intitulé *Accounting and Financial Reporting for Environmental Costs and Liabilities* (UNCTAD/ITE/EDS/4); le rapport de 2000 intitulé *Integrating Environmental and Financial Performance at the Enterprise Level* (UNCTAD/ITE/TED/1); et le manuel de 2004 intitulé *Eco-Efficiency Indicators*

(UNCTAD/ITE/IPC/2003/7). Les cinq indicateurs d'efficacité définis dans le manuel de 2004 sont énumérés à l'annexe III.

10. Le présent rapport est divisé en deux grandes parties et s'achève par une conclusion. La première partie donne un aperçu concis des indicateurs choisis sous forme de tableau. La deuxième partie précise les lignes directrices pour la compilation de chaque indicateur en suivant le plan suivant:

- i) *Compilation*: Modalités de calcul et de publication de l'indicateur;
- ii) *Définitions*: Termes dont le sens a besoin d'être précisé;
- iii) *Documentation*: Sources des données nécessaires à la compilation du rapport.

11. Certains indicateurs exposés plus bas exigent une ventilation de l'effectif de l'entreprise par catégorie professionnelle. Pour garantir la comparabilité, il est proposé que les entreprises utilisent comme catégories professionnelles les «grands groupes» définis dans la «Classification internationale type des professions» de l'Organisation internationale du Travail, qui est reproduite à l'annexe I du présent document. L'annexe II contient des références à des directives ou normes internationales qui pourraient être aisément consultées lors de la compilation de chaque indicateur.

I. APERÇU DES INDICATEURS CHOISIS

12. Le tableau ci-après donne un aperçu des indicateurs définis dans le document TD/B/COM.2/ISAR/29.

Tableau 1. Indicateurs choisis

Groupe	Sous-groupe	Indicateur
Contribution au développement économique		1. Chiffre d'affaires total 2. Valeur des importations par rapport aux exportations 3. Nombre total de salariés 4. Salaires et prestations 5. Versements à l'administration publique 6. Productivité du travail
Droits de l'homme	Sécurité	7. Nombre de sites de l'entreprise protégés par des agents de sécurité armés
Pratiques en matière d'emploi	Égalité des chances	8. Nombre de salariés et rapport entre les salaires versés et prestations servies aux hommes et aux femmes
	Taux de rotation de la main-d'œuvre	9. Nombre total de départs et taux de rotation de la main-d'œuvre
	Conventions collectives	10. Pourcentage du total des salariés bénéficiant de conventions collectives

Groupe	Sous-groupe	Indicateur
Mise en valeur du capital humain		11. Nombre moyen d'heures de formation 12. Dépenses consacrées à la formation des salariés
Santé et sécurité		13. Dépenses consacrées à la santé et à la sécurité des salariés 14. Journées de travail perdues pour cause d'accident, de blessure ou de maladie
Aide à la collectivité/communauté		15. Contributions gratuites à la société civile
Chaîne de valeur		16. Nombre d'entreprises dépendantes dans la chaîne de valeur
Corruption		17. Nombre de condamnations pour violation des lois ou règlements relatifs à la corruption et montant des amendes versées ou à verser

II. EXAMEN DES MÉTHODES DE MESURE EMPLOYÉES POUR LES INDICATEURS CHOISIS

13. Afin de garantir l'uniformité des indicateurs choisis, la méthode utilisée pour mesurer chaque indicateur est illustrée ci-après. Afin de donner une image plus fidèle des contributions des entreprises au développement économique et social des pays qui les accueillent, la méthode de mesure de chaque indicateur vise à compiler les données pertinentes à partir des rapports nationaux des entreprises, plutôt que des rapports consolidés au niveau mondial. Les informations mondiales donnent une image macroéconomique importante des activités d'une STN, mais la plupart des indicateurs qui illustrent la contribution des entreprises au développement économique et social sont essentiellement pertinents au niveau national.

14. Comme il a été noté dans le document TD/B/COM.2/ISAR/29, les indicateurs choisis sont tirés d'un ensemble de principes, d'initiatives et de normes existants, notamment de principes d'information financière, de pratiques suivies par certaines entreprises, de normes publiques d'information et de la Global Reporting Initiative (GRI). Par conséquent, on a pris bien soin de suivre la même méthode que les autres organisations lorsque le même indicateur était utilisé². Pour certains indicateurs, la méthode existante a été légèrement adaptée afin de privilégier les informations nationales.

² Dans le cas des indicateurs de la GRI, la méthode suivie s'inspire du projet G3 de protocoles techniques, le texte final n'étant pas encore prêt lors de la rédaction de ce rapport.

A. Contribution au développement économique

1. Chiffre d'affaires total

15. Le chiffre d'affaires total d'une entreprise permet de calculer approximativement la contribution de cette dernière au PIB et son impact économique général dans le pays où celle-ci exerce son activité. Cet indicateur devrait porter sur le chiffre d'affaires brut³.

16. *Compilation*: Chiffre d'affaires brut provenant des produits et des services.

17. *Définition*: Néant.

18. *Documentation*: Les services des finances, de la trésorerie ou de la comptabilité devraient posséder les informations nécessaires à la compilation de cet indicateur.

2. Valeur des importations par rapport aux exportations

19. La valeur des exportations d'une entreprise par rapport à ses importations, en tant qu'indicateur de la contribution à la balance des paiements du pays où elle exerce son activité, pourrait aussi témoigner de la contribution économique de cette entreprise dans le pays en question; ce point est particulièrement pertinent pour les pays en développement qui doivent gérer leurs réserves en devises.

20. *Compilation*: La compilation de cet indicateur repose sur des principes de comptabilité financière généralement acceptés:

a) Recenser toutes les transactions de l'entreprise concernée qui portent sur le compte de ses opérations courantes, de ses opérations en capital et de ses opérations financières avec des agents économiques d'un pays où cette entreprise n'est pas domiciliée;

b) Déterminer si ces transactions portent sur des exportations ou des importations du point de vue de l'entreprise concernée;

c) Calculer la contribution de l'entreprise concernée à la balance des paiements du pays d'accueil (CCBP) selon la formule suivante: $CCBP = \Sigma \text{exportations} - \Sigma \text{importations}$.

21. Les transactions portent sur:

a) Le compte des opérations courantes: biens; services; recettes; transferts courants;

b) Le compte des opérations en capital et des opérations financières:

i) Transfert de capitaux; acquisition ou cession d'actifs autres que financiers et non produits;

ii) Actifs et passifs financiers.

³ Il a été admis dans le document TD/B/COM.2/ISAR/29 que le calcul de la valeur ajoutée produite par une entreprise pourrait aussi être un indicateur adéquat de l'impact économique général de cette entreprise dans le pays où elle exerce son activité.

22. *Définitions*

a) **Territoire économique:** Le territoire économique peut ne pas être identique à celui délimité par des frontières reconnues à des fins politiques. Le territoire économique d'un pays correspond au territoire géographique administré par un gouvernement; à l'intérieur de ce territoire géographique, les personnes, les biens et les capitaux circulent librement. Pour les pays maritimes, le territoire géographique comprend les îles assujetties aux mêmes autorités fiscales et monétaires que le continent ou l'île principale.

b) **Domiciliation des entreprises:** Une entreprise est considérée comme ayant un centre d'intérêt économique dans un pays (territoire économique) et comme étant résidente lorsqu'elle produit une grande quantité de biens et/ou de services dans ce pays ou lorsqu'elle y possède des terrains ou des bâtiments. Elle doit y conserver au moins un établissement de production (biens et/ou services) et prévoir de l'exploiter pour une durée illimitée ou pendant une longue période.

23. *Documentation:* Les services des finances, de la trésorerie ou de la comptabilité devraient posséder les informations nécessaires à la compilation de cet indicateur.

3. **Nombre total de salariés**

24. L'une des contributions économiques les plus importantes qu'une entreprise puisse apporter au pays dans lequel elle exerce son activité est de créer des emplois. Lorsqu'elle indique le nombre de ses salariés, l'entreprise concernée devrait donner une ventilation par type d'emploi (temps plein ou temps partiel) et par grande catégorie professionnelle.

25. *Compilation*

a) Lors de la collecte de données sur les effectifs, évaluer la proportion de salariés à temps plein et de salariés à temps partiel, conformément aux définitions figurant dans la législation nationale du pays où ceux-ci résident. Les travailleurs contractuels et indépendants participant à la chaîne d'approvisionnement ne sont pas inclus dans cet indicateur;

b) Indiquer le nombre de personnes employées par l'organisation en question à la fin de la période considérée, ventilé par type d'emploi (temps plein ou temps partiel) et par grande catégorie professionnelle;

c) Indiquer le nombre d'expatriés (non-ressortissants) employés par l'organisation concernée, ventilé par type d'emploi (temps plein ou temps partiel) et par grande catégorie professionnelle;

d) Le cas échéant, expliquer toute variation saisonnière importante des effectifs (par exemple, dans le tourisme ou l'agriculture).

26. *Définition des types d'emploi*

a) **Salarié:** personne directement employée par l'entreprise concernée, conformément au droit national;

b) **Emploi à plein temps:** Un «salarié à plein temps» est défini selon la législation et les pratiques nationales relatives au temps de travail. Cette définition fixe souvent un certain nombre de mois de travail par an ou d'heures de travail par semaine;

c) **Temps partiel:** Un «salarié à temps partiel» est un employé dont les heures de travail par semaine, ou les mois de travail par an sont inférieurs à un «temps plein» tel que défini ci-dessus.

27. *Documentation:* Les états de paie devraient fournir les données nécessaires à la compilation de cet indicateur.

4. Salaires et prestations

28. La création d'emplois et le versement de salaires et d'autres prestations aux employés représentent la contribution économique la plus importante d'une entreprise. Le montant total des salaires versés par une entreprise, par ses effets d'entraînement, soutient l'activité et le développement économiques de la communauté dans laquelle les employés vivent. Cet indicateur devrait illustrer le montant total des sommes versées aux salariés pendant la période considérée. Afin de mieux mesurer la contribution à la réduction de la pauvreté, cet indicateur devrait aussi être ventilé par grandes catégories professionnelles et par type d'emploi (temps plein/temps partiel).

29. *Compilation*

a) Indiquer le montant annuel total des salaires versés par l'organisation concernée. Ventiler ce montant par grands groupes professionnels au sein de l'organisation en question à la fin de la période considérée. Ventiler ce même montant par type d'emploi (temps partiel/temps plein); voir l'indicateur 3 ci-dessus);

b) Indiquer le montant annuel total des prestations servies par l'organisation concernée, et ventiler ce montant par grands groupes professionnels au sein de l'organisation à la fin de la période considérée. Ventiler aussi ce montant par type d'emploi (temps partiel/temps plein; voir l'indicateur 3 ci-dessus).

30. *Définitions*

a) **Montant annuel total des salaires versés:** Montant total de tous les salaires versés aux employés, y compris les sommes versées à des organismes publics (taxes sur les salariés, prélèvements et allocations-chômage) au profit des employés pendant l'année civile. Les personnes qui ne sont pas des salariés et qui ont un rôle opérationnel ne devraient pas être prises en compte ici, mais dans les dépenses opérationnelles au titre des services achetés;

b) **Montant annuel total des prestations:** Montant total de toutes les prestations ordinaires (par exemple pensions de retraite, assurance, véhicules d'entreprise, assurance maladie privée) ainsi que de toutes les autres mesures d'aide aux salariés: logement, prêts gratuits, aide pour les transports publics, indemnités pour frais d'étude et indemnités de licenciement, correspondant à l'année civile. La formation, le coût du matériel de protection ou d'autres dépenses directement liées à la fonction du salarié ne sont pas pris en compte.

31. *Documentation*: Les services des finances, de la trésorerie et de la comptabilité devraient posséder les informations nécessaires à la compilation de cet indicateur.

5. Versements à l'administration publique

32. Les entreprises apportent une contribution économique considérable aux finances publiques sous la forme d'impôts, de redevances et d'autres taxes versées à l'administration publique. Cette contribution est particulièrement importante dans les secteurs où les entreprises n'ont pas beaucoup de salariés ou ont des relations commerciales fortes et dont la principale contribution au développement économique revêt la forme d'impôts⁴.

33. *Compilation*: Tous les impôts (impôts sur les sociétés, sur les revenus, sur le foncier, etc.) et toutes les amendes payées à ce titre par l'entreprise concernée aux niveaux national et local. Seuls les impôts versés sous forme monétaire devraient être compris. Les impôts différés ne devraient pas l'être car ils ne sont pas toujours versés.

34. *Définitions*: Néant.

35. *Documentation*: Les services des finances, de la trésorerie ou de la comptabilité devraient posséder les informations nécessaires à la compilation de cet indicateur.

6. Productivité du travail

36. Les entreprises contribuent souvent à la hausse de la productivité du travail. Cela est particulièrement vrai des STN qui transfèrent connaissances et technologies, et investissent dans la formation de capital humain. La productivité d'une entreprise est un indicateur de sa contribution à l'efficacité et à la compétitivité économiques générales du pays dans laquelle celle-ci exerce son activité.

37. *Compilation*: Productivité du travail, en fonction de la production brute.

$$\text{Productivité du travail} = \frac{\text{Indice de quantité de la production brute}}{\text{Indice de quantité de l'apport de main-d'œuvre}}$$

38. Les indices des prix utilisés pour calculer le prix constant des apports et des produits jouent un grand rôle dans la mesure de la productivité. Par exemple, il est important que les statistiques relatives aux prix des intrants soit calculées indépendamment des prix des produits.

Les indicateurs reposant sur les prix des intrants qui sont utilisés pour calculer les prix constants des produits rendent la mesure de la productivité moins objective. Les extrapolations à partir des prix des intrants existent essentiellement dans les activités où il est difficile d'observer les prix des produits mis sur le marché. Les secteurs posant des difficultés d'évaluation comprennent des

⁴ Par exemple, cette question fait l'objet de l'initiative pour la transparence dans les industries extractives lancée par le Gouvernement britannique et associant les entreprises importantes de ce secteur. Elle est aussi le thème de la campagne «Publiez ce que vous payez», à laquelle participent plus de 300 groupes de la société civile dans le monde.

activités de plus en plus importantes telles que les services bancaires, l'assurance et la distribution.

39. *Définitions*

a) Production brute: Biens ou services qui sont produits au sein d'une unité de production et qui deviennent utilisables à l'extérieur de cette unité. Il s'agit d'une mesure brute car elle représente la valeur des ventes et de l'accroissement net des stocks, mais ne prend pas en compte les achats de biens intermédiaires;

b) Apport de main-d'œuvre: La meilleure mesure de l'apport de main-d'œuvre est le nombre total d'heures travaillées. Le simple décompte des personnes employées masque les variations du nombre moyen d'heures travaillées découlant de l'évolution du travail à temps partiel ou résultant de la variation des heures supplémentaires, des absences ou de la modification de la durée normale du travail.

40. *Documentation*: Les services des finances, de la trésorerie ou de la comptabilité et celui des ressources humaines devraient posséder les informations nécessaires à la compilation de cet indicateur.

B. Droits de l'homme

7. Nombre de sites de l'entreprise protégés par des agents de sécurité armés

41. Un des droits les plus fondamentaux est le droit de chacun à la vie, à la liberté et à la sûreté de sa personne⁵. Le Pacte mondial de l'ONU insiste sur le fait que les entreprises devraient éviter d'être complices de violations des droits de l'homme. Dans les affaires de complicité qui ont vu le jour, les dispositifs d'une entreprise en matière de sécurité ont souvent été mis en cause et des violations des droits de l'homme ont fréquemment été commises contre des membres de la communauté locale. Les entreprises doivent légitimement assurer la sécurité de leur personnel et de leur matériel. Dans de nombreux cas, elles ont besoin d'un service de sécurité armé. Toutefois, lorsque les employés embauchés ne sont pas suffisamment formés ni encadrés, ils peuvent devenir un danger pour les droits de l'homme dans la communauté d'accueil et pour la réputation de l'entreprise ainsi qu'une obligation légale pour celle-ci. Pour cerner ce type de risques, il faut d'abord rechercher les sites où le personnel de sécurité est armé et savoir quel type de dispositions ont été prises en matière de sécurité.

42. *Compilation*

a) Connaître le nombre total de sites (distincts à l'intérieur d'un pays) où l'entreprise concernée emploie des agents de sécurité armés. Préciser si les agents de sécurité armés sont directement employés par l'entreprise ou sont des travailleurs contractuels;

b) Au cas où les agents de sécurité armés seraient des travailleurs contractuels, l'entreprise devrait indiquer si l'employeur est une entreprise privée ou le secteur public, par exemple la police locale ou l'armée nationale;

⁵ Art. 3 de la Déclaration universelle des droits de l'homme (www.un.org/rights).

c) L'entreprise concernée devrait indiquer i) si les entreprises sont légalement tenues d'embaucher des agents de sécurité armés, et ii) si elles sont légalement tenues d'embaucher à cette fin des agents du secteur public.

43. *Définitions*

a) Agent de sécurité armé: Personne qui porte une arme à feu ou y a immédiatement accès dans l'exercice de ses fonctions, et qui est employée pour préserver et protéger les personnes et les biens matériels ou pour empêcher le vol, la perte ou l'occultation de biens personnels, matériels ou immatériels, dans les locaux qu'il est chargé de protéger;

b) Travailleur contractuel: Personne qui accomplit des tâches et fournit des services directement à l'organisation concernée, mais qui est officiellement employé par une autre organisation.

44. *Documentation*: Parmi les sources possibles d'information figurent les services des ressources humaines ou des achats de l'organisation concernée.

C. Pratiques en matière d'emploi

8. Nombre de salariés et rapport entre les salaires versés et prestations servies aux hommes et aux femmes

45. La contribution à l'élimination de la discrimination est un élément essentiel de la responsabilité d'entreprise. Les résultats obtenus en matière de réduction de la discrimination peuvent aussi être considérés comme un indicateur de la capacité de la direction d'embaucher et de conserver le personnel en se fondant sur les compétences. Compte tenu des principes directeurs régissant le choix des indicateurs, et en particulier du principe d'universalité, l'indicateur de base ci-après porte sur la discrimination sexuelle.

46. *Compilation*

a) Indiquer le nombre total de salariés en fin d'année, ventilé par sexe et par grand groupe professionnel;

b) Calculer le montant annuel moyen des salaires versés et prestations servies pour chaque grand groupe professionnel, ventilé par sexe. Indiquer le rapport entre le montant annuel moyen des salaires versés aux hommes et celui des salaires versés aux femmes; et indiquer le rapport entre le montant annuel moyen des prestations servies aux hommes et celui des prestations servies aux femmes. Se référer à l'indicateur 4 ci-dessus pour le calcul des salaires et des prestations.

47. *Définitions*: Néant.

48. *Documentation*: Une source possible d'information est le service des ressources humaines de l'organisation concernée.

9. Nombre total de départs et taux de rotation de la main-d'œuvre

49. Le taux de rotation de la main-d'œuvre illustre le degré de sécurité de l'emploi des salariés et les pratiques en matière d'emploi d'une entreprise. Les pratiques importantes peuvent se traduire initialement dans les statistiques sur la rotation de la main-d'œuvre, qui peuvent être comparées à la moyenne du secteur et à la meilleure pratique suivie dans le secteur de l'entreprise concernée, voire dans d'autres secteurs.

50. Compilation

a) Connaître le nombre total de salariés quittant leur emploi pendant la période considérée;

b) Indiquer le nombre en chiffres absolus et le pourcentage des salariés quittant leur emploi pendant la période considérée, avec ventilation par sexe et par groupes d'âge (par exemple <30; 30-50; >50);

c) Les taux devraient être calculés à partir du nombre total de salariés à la fin de la période considérée.

51. Définitions

a) Rotation: Nombre de salariés qui quittent l'organisation de leur propre chef ou suite à leur licenciement, à leur départ à la retraite ou à leur décès en cours d'emploi.

52. *Documentation*: Les sources possibles d'information sont notamment les états de paie disponibles au niveau national ou sur le site de l'entreprise concernée; les plans opérationnels et la redéfinition des objectifs stratégiques les plus importants de l'organisation peuvent expliquer de grandes fluctuations dans ses chiffres.

10. Pourcentage du total des salariés bénéficiant de conventions collectives

53. Les salariés jouissent des droits internationalement reconnus de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier ainsi que d'avoir des organisations représentatives pour négocier des conventions collectives. La proportion des salariés exerçant ces droits dans la pratique varie selon l'endroit, le secteur et l'entreprise. Pour les parties qui s'efforcent d'évaluer les relations entre les partenaires sociaux, il est utile de savoir combien de salariés sont couverts par des conventions collectives.

54. Compilation

a) Utiliser les données provenant de l'indicateur 3 ci-dessus (nombre total de salariés) pour calculer le pourcentage en question;

b) Cet indicateur porte sur les conventions collectives signées par l'organisation concernée elle-même ou par les organisations d'employeurs dont elle est membre. Ces accords peuvent s'appliquer aux niveaux sectoriel, national ou régional;

c) Déterminer le nombre de salariés couverts par des conventions collectives;

d) Indiquer le nombre de salariés couverts en pourcentage du nombre total.

55. *Définitions*: Néant.

56. *Documentation*: Les textes des accords officiels de reconnaissance et des conventions collectives signés avec des syndicats indépendants sont normalement conservés par le service du personnel/des ressources humaines de l'organisation concernée ou au bureau du conseiller juridique de cette organisation. En cas de doute concernant l'indépendance d'un syndicat et en l'absence de données déterminantes à cet égard selon les critères de l'OIT précisés plus haut, la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) est normalement en mesure de donner des indications (voir www.icftu.org).

D. Mise en valeur du capital humain

57. L'un des moyens par lesquels les sociétés peuvent le mieux contribuer à la collectivité/communauté locale est de permettre aux salariés de perfectionner leurs compétences. Lorsqu'ils suivent une formation, les salariés locaux sont mieux à même d'obtenir un nouvel emploi ou de créer leur propre entreprise. Sur le plan économique, la formation des salariés traduit une politique délibérée de la part de la direction d'investir dans son capital humain. La formation peut être mesurée de deux manières, à savoir: par le nombre moyen d'heures de formation par salarié et par le montant des dépenses consacrées à la formation par salarié.

11. Nombre moyen d'heures de formation par an et par salarié, ventilé par catégorie de salarié

58. *Compilation*

a) Déterminer le nombre de salariés dans chaque grand groupe professionnel au sein de l'organisation concernée à la fin de la période considérée;

b) Calculer le nombre total d'heures consacrées à la formation du personnel dans chaque grand groupe professionnel;

c) Indiquer le nombre d'heures de formation par an et par salarié en fonction de la catégorie professionnelle à l'aide de la formule suivante:

$$\text{Nombre d'heures de formation par an et par catégorie} = \frac{\text{Nombre total d'heures par catégorie}}{\text{Nombre total de salariés par catégorie}}$$

59. *Définitions*

a) *Formation*: Tous les types de formation professionnelle et d'instruction; congés de formation rémunérés par l'organisation concernée; formation ou enseignement suivis à l'extérieur et payés en totalité ou en partie par l'organisation concernée; et formation dans des domaines précis tels que la santé et la sécurité. L'encadrement des superviseurs en cours d'emploi n'est pas inclus;

b) *Catégorie professionnelle*: Grands groupes de salariés tels que définis dans la Classification internationale type des professions de l'Organisation internationale du Travail (voir l'annexe I).

60. *Documentation*: Parmi les sources potentielles d'informations figurent les dossiers des salariés et les formations suivies.

12. Dépenses consacrées à la formation par an et par salarié, ventilées par catégorie professionnelle

61. *Compilation*

a) Déterminer le montant exact des dépenses de formation à partir de sources connues provenant de l'entreprise concernée (comptabilité, fichiers, minutes, etc.);

b) Procéder à des estimations des dépenses de formation uniquement si les données susmentionnées ne sont pas disponibles;

c) Calculer les dépenses à l'aide de la formule ci-après et indiquer le résultat par salarié en donnant une ventilation par grand groupe professionnel au sein de l'organisation concernée à la fin de la période considérée.

Dépenses consacrées à la formation des salariés = Coûts directs + coûts indirects de formation

d) Coûts directs:

Σ Coûts indiqués dans les définitions données aux alinéas a) à f) ci-après – Σ sommes reçues correspondant à la définition donnée à l'alinéa g) ci-après

e) Coûts indirects: Σ [(Coûts horaires du travail + production horaire potentielle) * heures de formation]

62. *Définitions*: Coûts des cours de formation professionnelle externes et internes:

a) Honoraires et versements (prestataires de cours de formation professionnelle et formateurs externes). Il s'agit du montant total des honoraires versés pour des cours de formation à l'extérieur ou à des formateurs ou instructeurs externes (y compris ceux dispensant des cours internes). Les versements aux consultants, évaluateurs ou examinateurs externes dans le cadre de cours de formation sont également compris, de même que ceux acquittés par l'employeur pour des cours suivis pendant le temps libre des salariés. Les honoraires de cours de formation suivis par des apprentis ou des stagiaires ne sont pas pris en compte. Les honoraires et versements au titre de matériel pédagogique servant à des cours par correspondance et à distance ne sont pas pris en compte lorsque cela est possible;

b) Frais de voyage et indemnité de subsistance. Il s'agit des dépenses effectuées pour couvrir les frais de voyage et de subsistance des salariés participant à des cours de formation professionnelle. Tous les paiements supplémentaires effectués au titre du temps de voyage sont compris;

c) Dépenses de personnel des formateurs internes exclusivement chargés d'administrer et de dispenser les cours de formation professionnelle;

d) Dépenses de personnel des formateurs internes chargés en partie de gérer et de dispenser des cours de formation professionnelle. Le personnel qui participe à la conception, à la gestion, à l'organisation ou au soutien des cours de formation professionnelle comprend:

- i) Les formateurs internes et le personnel des centres de formation;
- ii) Les directeurs et autres cadres associés à la politique de formation;
- iii) Les instructeurs et les cadres ou agents de formation;
- iv) Les employés de bureau/administratifs et les autres employés soutenant ces activités;
- v) Toutes les personnes s'occupant exclusivement de la formation des apprentis et toutes celles qui ne font pas partie des effectifs normaux de l'entreprise sont exclues. Pour les employés exécutant à plein temps des activités relatives à la formation, c'est le montant annuel total des dépenses de personnel qui doit être indiqué. Pour ceux exerçant à temps partiel ce type d'activité, c'est le pourcentage des dépenses de personnel correspondant au temps effectivement consacré aux cours qui devrait être indiqué;

e) Coûts des locaux. Ils comprennent:

- i) Les dépenses de fonctionnement du centre de formation (à l'exclusion des dépenses de personnel) ou de tous autres locaux utilisés pour dispenser les cours de formation professionnelle;
- ii) L'équipement ou le matériel acheté spécifiquement pour les cours de formation professionnelle;
- iii) Si le centre de formation ou les autres locaux ou équipements ne sont utilisés qu'en partie pour les cours de formation professionnelle (par exemple, s'ils sont aussi utilisés pour la formation des apprentis), la part du coût total correspondant au temps pendant lequel ils sont utilisés pour les cours de formation professionnelle devrait être prise en compte;

f) Contributions à des mécanismes collectifs de financement;

g) Sommes reçues au titre des cours de formation professionnelle. Les sommes reçues de fonds collectifs, c'est-à-dire les allocations au titre des cours de formation professionnelle, et celles correspondant notamment à: des allocations de fonds régionaux/sectoriels; des allocations de fonds nationaux; des subventions de l'UE; des subventions publiques; des déductions publiques sur les dépenses; des dégrèvements fiscaux sur les dépenses; des aides financières extérieures provenant de sources autres que publiques, telles que les fondations privées; des redevances versées par des organismes provenant d'organismes et de personnes extérieurs en contrepartie de l'utilisation de formations mises au point par l'entreprise; et des sommes reçues au titre des cours de formation professionnelle dispensés à des organismes et personnes extérieurs.

63. *Documentation*: Les services des finances, de la trésorerie ou de la comptabilité ou celui des ressources humaines devraient posséder les informations nécessaires à la compilation de cet indicateur.

E. Santé et sécurité

13. Dépenses consacrées à la santé et à la sécurité des salariés

64. La santé et la sécurité du personnel représentent l'une des responsabilités les plus importantes des entreprises. Cela est particulièrement vrai des sociétés opérant dans un cadre où l'infrastructure réglementaire est faible. Le développement économique et social d'une communauté peut être entravé par la mauvaise santé des salariés et par de mauvaises conditions de sécurité. Les accidents du travail peuvent aussi pénaliser le développement de l'entreprise en réduisant la productivité des salariés, en compromettant la mise en valeur du capital humain et en détournant l'attention de la direction; les mauvais résultats affichés dans ce domaine peuvent être symptomatiques d'une mauvaise gestion.

65. Compilation

a) Déterminer les dépenses consacrées aux programmes d'assurance liés à la prévention à des accidents du travail et des maladies professionnelles;

b) Déterminer les dépenses consacrées aux soins de santé financés directement par l'entreprise, soit par une assurance personnelle, soit par le financement d'installations sanitaires détenues par l'entreprise;

c) Déterminer les dépenses consacrées aux conditions de travail en rapport avec la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (voir «Sécurité des salariés» dans les définitions ci-après);

d) Calculer le montant total des dépenses consacrées à la santé et à la sécurité des salariés en ajoutant les montants obtenus aux alinéas a) à c). Indiquer le résultat par salarié, avec une ventilation par grand groupe professionnel au sein de l'organisation concernée à la fin de l'année considérée.

66. Définitions

a) Sécurité des salariés: prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et les conditions de travail sont liées aux domaines suivants (OIT R164, II, 3): la conception, l'implantation, les caractéristiques de construction, l'installation, l'entretien, la réparation et la transformation des lieux de travail, de leurs moyens d'accès et de leurs issues; l'éclairage, la ventilation, l'ordre et la propreté des lieux de travail; la température, l'humidité et le mouvement de l'air sur les lieux de travail; la conception, la construction, l'utilisation, l'entretien, l'essai et l'inspection des machines et des matériels susceptibles de présenter des risques ainsi que, le cas échéant, leur agrément et leur cession à quelque titre que ce soit; la prévention de tout stress – physique ou mental – préjudiciable à la santé dû aux conditions de travail; la manutention, l'entreposage des charges et des matériaux, à bras ou à l'aide de moyens mécaniques; l'utilisation de l'électricité, la fabrication, l'emballage, l'étiquetage, le transport, l'entreposage et l'utilisation de substances ou d'agents dangereux, l'évacuation

de leurs déchets et de leurs résidus ainsi que, le cas échéant, leur remplacement par d'autres substances ou d'autres agents inoffensifs ou moins dangereux; la protection contre les rayonnements; la prévention des risques professionnels dus au bruit et aux vibrations, leur limitation et la protection des travailleurs contre ces risques; la surveillance de l'atmosphère des lieux de travail et des autres facteurs d'ambiance; la prévention et la limitation des risques dus aux forts écarts barométriques; la prévention des incendies et des explosions et les mesures à prendre en cas d'incendie ou d'explosion; la conception, la fabrication, la fourniture, l'utilisation, l'entretien et l'essai des équipements de protection individuels et des vêtements de protection; les installations sanitaires, les salles d'eau, les vestiaires, la fourniture d'eau potable et toutes autres installations analogues ayant rapport à la sécurité et à la santé des travailleurs; les premiers soins; l'établissement de plans d'action en cas d'urgence; la surveillance de la santé des travailleurs.

67. *Documentation*: Les services des finances, de la trésorerie ou de la comptabilité et celui des ressources humaines devraient disposer des informations nécessaires à la compilation de cet indicateur.

14. Journées de travail perdues pour cause d'accident, de blessure ou de maladie

68. *Compilation*

a) Cet indicateur devrait porter sur les deux éléments suivants:

- i) L'effectif total (nombre total de salariés, auquel s'ajoutent les travailleurs contractuels supervisés);
- ii) Les travailleurs indépendants travaillant sur le site, pour lesquels l'organisation concernée est responsable de la sécurité générale des conditions de travail.

b) Les données sur les «journées perdues» devraient être établies en fonction des définitions figurant dans la législation nationale du pays dans lequel ces journées ont été perdues. Dans le calcul des «journées perdues», il convient de noter: i) si par «journées», on entend les «journées civiles» ou les «journées normales de travail»; et ii) quand la comptabilisation des «journées perdues» commence (par exemple, le lendemain de l'accident ou trois jours après);

c) Indiquer la proportion de journées perdues (LDR) en suivant la méthode de calcul ci-après:

$$\text{LDR} = \frac{\text{Nombre de journées perdues}}{\text{Nombre total des heures normales de travail}}$$

69. *Définitions*

a) Blessure: Blessure mortelle ou non résultant du travail accompli ou survenant pendant celui-ci;

b) Maladie professionnelle: Maladie résultant des conditions de travail ou de l'activité (par exemple, stress ou exposition régulière à des produits chimiques dangereux) ou d'une blessure liée au travail;

c) Journée perdue: Temps («journées») de travail qui n'a pu être utilisé (et qui est donc «perdu»), le salarié n'ayant pu s'acquitter de ses tâches habituelles en raison d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle. Dans la plupart des pays, la législation nationale relative au travail comporte des définitions permettant de calculer les «journées perdues»;

d) Proportion de journées perdues: Illustre les incidences des accidents du travail et des maladies professionnelles, qui se traduisent par l'absence des travailleurs concernés de leur lieu de travail. On compare le nombre total de journées perdues au nombre total d'heures normales de travail de l'effectif pendant la période considérée.

70. *Documentation*: Les dossiers des travailleurs, leurs contrats, leurs statistiques de présence et les accidents enregistrés fournissent des données pertinentes pour la compilation de cet indicateur.

F. Aide à la collectivité/communauté

15. Contributions gratuites à la société civile

71. De nombreuses entreprises soutiennent la collectivité/communauté au sein de laquelle elles exercent leur activité de diverses manières, notamment par des dons sous la forme d'espèces, de biens et de services, et en appuyant les programmes de bénévolat de ses salariés. Ces apports directs peuvent contribuer de manière notable, par exemple, au développement durable d'infrastructures locales telles que les écoles et les hôpitaux, ainsi qu'à la fourniture de secours en cas de catastrophe naturelle. Cet indicateur porte spécifiquement sur les contributions gratuites de l'entreprise concernée et sur les fonds investis dans la collectivité/communauté, notamment sous forme de dons.

72. *Compilation*

a) Dons consentis et fonds investis gratuitement au profit de l'ensemble de la collectivité/communauté lorsque les bénéficiaires sont extérieurs à la société⁶. Les contributions aux organismes de bienfaisance, aux ONG et aux établissements de recherche (non liées à la R-D commerciale de la société), les fonds alloués aux infrastructures de la collectivité/communauté (par exemple, installations de loisir) et les coûts directs des programmes sociaux (notamment les manifestations artistiques et éducatives) sont comprises. Le montant indiqué devrait correspondre aux dépenses réelles effectuées pendant la période considérée et non pas aux engagements;

b) Pour les investissements réalisés dans l'infrastructure, le montant total de l'investissement calculé devrait comprendre, outre les dépenses en capital, les coûts des biens et de la main-d'œuvre. En cas d'apport à des installations et programmes existants (par exemple, si

⁶ Par «extérieurs à la société» on entend les bénéficiaires qui sont des tiers sans liens, c'est-à-dire des entités juridiquement distinctes de la société. Cela ne veut pas dire que les dons financiers ne peuvent pas être utilisés par des tiers, à leur discrétion, au profit des salariés de l'entreprise concernée ou de membres de leur famille.

l'organisation finance le fonctionnement quotidien d'une installation publique), l'investissement réalisé devrait comprendre les frais de fonctionnement;

c) Les activités juridiques et commerciales sont exclues, de même que les investissements qui ont un but exclusivement commercial;

d) Tous les investissements réalisés dans les infrastructures pour répondre à des besoins essentiels de l'entreprise (par exemple, la construction d'une route conduisant à une mine ou à une usine), ou destinés à faciliter les activités commerciales de l'organisation en question, ne devraient pas être compris. Le montant des investissements peut inclure les infrastructures construites en dehors des activités commerciales principales de l'organisation concernée, telles qu'une école ou un hôpital destinés aux salariés et à leur famille.

73. *Définitions*: Néant.

74. *Documentation*: Les états financiers fournissent les données pertinentes pour la compilation de cet indicateur.

G. Chaîne de valeur

16. Nombre d'entreprises dépendantes dans la chaîne de valeur

75. Étant donné que les entreprises ne peuvent influencer que sur les membres de leur chaîne de valeur qui sont dans une certaine mesure tributaires d'elles, il faut commencer par connaître le nombre de fournisseurs et de distributeurs dépendants au sein de la chaîne de valeur pour interpréter les indicateurs de responsabilité d'entreprise liés aux fournisseurs et aux distributeurs.

76. La dépendance économique des entreprises participant à la chaîne de valeur est forcément une question de degré, plutôt que de seuil. C'est pourquoi cet indicateur est subdivisé en trois catégories ou fourchettes de dépendance allant de 100 % à plus de 70 % et plus de 40 %.

77. *Compilation*

a) Recenser uniquement les membres de la chaîne de valeur (fournisseurs et distributeurs) avec qui l'entreprise concernée a des relations commerciales depuis au moins 24 mois;

b) Calculer la valeur des transactions effectuées avec chaque membre de la chaîne de valeur (valeur des achats auprès des fournisseurs et des ventes aux distributeurs);

c) Calculer (en pourcentage) la dépendance de chaque membre de la chaîne de valeur selon les formules suivantes:

i) Fournisseurs:

$$\text{Dépendance} = \frac{\text{Valeur totale des achats auprès du fournisseur}}{\text{Chiffre d'affaires total du fournisseur}}$$

ii) Distributeurs:

$$\text{Dépendance} = \frac{\text{Valeur totale des ventes au distributeur}}{\text{Valeur totale des achats du distributeur}}$$

iii) Énumérer le nombre d'entreprises dépendantes dans la chaîne de valeur, avec ventilation par fournisseur et distributeur, par site et par degré de dépendance. Le degré de dépendance devrait être calculé en fonction des trois catégories suivantes: 100 %, 70 % à 99 %; et 40 à 69 %.

78. *Définitions*: Néant.

79. *Documentation*: Les services chargés des achats et des ventes devraient posséder les informations nécessaires à la compilation de cet indicateur. Des informations complémentaires doivent être fournies par les fournisseurs et les distributeurs.

H. Corruption

17. Nombre de condamnations pour violation des lois ou règlements relatifs à la corruption et montant des amendes versées ou à verser

80. La corruption est internationalement reconnue comme un obstacle au développement économique et comme un frein au commerce international et à l'investissement. Des lois interdisant la corruption existent dans presque tous les pays du monde. Cette lutte contre la corruption se retrouve aussi dans des directives normatives internationales telles que les principes pour les entreprises multinationales de l'OCDE et le Pacte mondial de l'ONU. Les sociétés peuvent apporter leur contribution au respect des lois anti-corruption et aux normes internationales pertinentes en la matière en veillant à ne pas participer à la corruption. L'indicateur de base mesurable à cet égard est le nombre d'infractions au droit commises par une entreprise pour cause de corruption. Cet indicateur peut fournir des informations utiles aux parties intéressées sur les obligations légales et sur les aspects du contrôle interne de l'entreprise qui requièrent l'attention.

81. *Compilation*

- a) Recenser toutes les condamnations pour infractions aux lois ou règlements relatifs à la corruption;
- b) Déterminer le montant des amendes versées ou à verser;
- c) Indiquer le nombre de condamnations et le montant des amendes.

82. *Définitions*

a) Corruption: L'OCDE définit la corruption comme le «détournement actif ou passif, par les responsables publics (élus ou nommés), de leurs pouvoirs afin d'en tirer des avantages financiers personnels ou d'autres bénéfices»;

b) Acte de corruption: Le fait d'offrir, de promettre ou de donner un avantage pécuniaire ou autre – ou son acceptation par – un fonctionnaire au niveau national, local ou international, un parti politique, un dirigeant ou un candidat de parti, ou un directeur, cadre, salarié ou agent d'une entreprise privée, afin d'obtenir ou de conserver un avantage économique ou autre illégitime, par exemple, en rapport avec des autorisations réglementaires, la fiscalité, les douanes ainsi que des procédures judiciaires et législatives;

c) Extorsion ou sollicitation: Le fait d'exiger un pot-de-vin, avec ou sans menace, en cas de refus. Le terme «acte de corruption» utilisé dans les présentes règles comprend l'extorsion.

83. *Documentation*: Le service juridique ou le service de la comptabilité financière de l'entreprise devraient posséder l'information nécessaire à la compilation de cet indicateur.

III. Conclusion

84. Conformément aux conclusions concertées que le Groupe d'experts avait adoptées à sa vingt-deuxième session, le secrétariat de la CNUCED a soumis, pour examen à la vingt-troisième session de l'ISAR, le présent rapport détaillé sur les méthodes de mesure afin de mettre la dernière main aux lignes directrices de l'ISAR sur la publication d'informations dans le domaine considéré. Sur la base de ce rapport, l'ISAR peut décider d'examiner plus avant la possibilité d'utiliser le présent document pour améliorer la comparabilité et la pertinence des informations publiées sur la responsabilité d'entreprise dans les rapports annuels. Ces travaux pourraient notamment consister à étudier les informations communiquées par les entreprises en prenant le présent document comme référence.

ANNEXE I. CLASSIFICATION DES PROFESSIONS⁷

GRAND GROUPE	CODE CIP	SOUS-GRAND GROUPE ⁸	NOTES ⁹
1. MEMBRES DE L'EXÉCUTIF ET DES CORPS LÉGISLATIFS, DIRIGEANTS ET CADRES SUPÉRIEURS	1210	Directeurs	Ce groupe comprend les personnes qui, en tant que directeurs, gèrent des entreprises ou organisations employant au moins 10 salariés.
	1220	Cadres de direction, production et opérations	Ce groupe comprend les cadres de direction responsables de la production et/ou des opérations dans une entreprise ou une organisation employant 10 salariés au moins.
	1230	Autres cadres de direction	Ce groupe comprend uniquement les cadres de direction qui ne sont responsables ni de la production ni des opérations dans une entreprise ou une organisation employant 10 salariés au moins.
	13	Dirigeants de petites entreprises	Ce groupe comprend les personnes qui assument la gestion de petites entreprises ou organisations employant moins de neuf salariés, pour leur propre compte ou pour celui du propriétaire, avec le concours possible d'assistants subalternes. Ceux-ci doivent être classés en fonction de leurs tâches particulières.
2. PROFESSIONS INTELLECTUELLES OU SCIENTIFIQUES	21	Spécialistes des sciences physiques, mathématiques et techniques	Ce sous-grand groupe comprend des professions dont les principales fonctions exigent une expérience professionnelle de haut niveau dans les sciences physiques, mathématiques et techniques (OIT, 1990; p. 47).

⁷ S'inspire de la Classification internationale type des professions (CITP-88) de l'Organisation internationale du Travail.

⁸ Cette proposition contient les 28 sous-grands groupes de la CITP-88, à l'exception du sous-grand groupe «11 membres de l'exécutif et des corps législatifs», les salariés de ces groupes ne travaillant pas dans des entreprises privées.

⁹ Source: Peter Elias et Margaret Birch: "Establishment of Community-Wide Occupational Statistics ISCO 88 (COM) A Guide for Users", <http://www.warwick.ac.uk/ier/isco/isco.88.pdf>.

GRAND GROUPE	CODE CIP	SOUS-GRAND GROUPE ⁸	NOTES ⁹
	22	Spécialistes des sciences de la vie et de la santé	<p>Les <i>spécialistes des sciences de la vie et de la santé</i> effectuent des recherches sur des concepts, des théories et des procédés, les améliorent ou en mettent au point de nouveaux, ou appliquent des connaissances scientifiques en des disciplines telles que la biologie, la zoologie, la botanique, l'écologie, la physiologie, la biochimie, la microbiologie, la pharmacologie, l'agronomie et la médecine (OIT, 1990; p. 59).</p>
	23	Spécialistes de l'enseignement	<p>Les <i>spécialistes de l'enseignement</i> enseignent, à différents degrés, la théorie et la pratique d'une ou de plusieurs disciplines, effectuent des recherches sur des concepts, des théories et des méthodes en rapport avec leur discipline propre, les améliorent ou en mettent au point de nouveaux, et préparent des textes et des ouvrages savants (OIT, 1990; p. 65).</p>
	24	Autres spécialistes des professions intellectuelles et scientifiques	<p>Les <i>autres spécialistes des professions intellectuelles et scientifiques</i> effectuent des recherches sur des concepts, des théories et des méthodes, les améliorent ou en mettent au point de nouveaux, ou appliquent des connaissances en matière de diffusion des informations, d'organisation et de conduite des affaires, de philosophie, de droit, de psychologie, de politique, d'économie, d'histoire, de religion, de langues, de sociologie et d'autres sciences sociales, d'art et de spectacle (OIT, 1990; p. 72).</p> <p>Suivant la nature particulière des tâches et le degré de responsabilité qu'elles impliquent, de même que suivant les conditions d'instruction et de formation requises dans le pays, il peut être approprié de classer dans le sous-grand groupe 34 (<i>Autres professions intermédiaires</i>) certaines des professions qui ont trouvé place ici (OIT, 1990; p. 72).</p>

GRAND GROUPE	CODE CIP	SOUS-GRAND GROUPE ⁸	NOTES ⁹
3. PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES	31	Professions intermédiaires des sciences physiques et techniques	Les membres des <i>professions intermédiaires des sciences physiques et techniques</i> s'acquittent essentiellement de tâches de caractère technique et connexes en rapport avec la recherche et avec l'application de concepts et de procédés scientifiques et artistiques, et avec les réglementations publiques et commerciales, et enseignent à certains degrés d'enseignement.
	32	Professions intermédiaires des sciences de la vie et de la santé	
	33	Professions intermédiaires de l'enseignement	Voir les notes du sous-grand groupe 23 (<i>Spécialistes de l'enseignement</i>).
	34	Autres professions intermédiaires	Les membres des <i>autres professions intermédiaires</i> accomplissent des tâches en rapport avec l'application des connaissances en matière de finances et de vente, de conduite des affaires, d'administration des entreprises, de tenue des livres comptables et de registres, de services juridiques, statistiques et autres, de fonctions d'administration publique liées aux douanes, aux voyages, à la fiscalité, au bien-être, au placement en emploi, à la délivrance de permis et d'autres autorisations officielles ou aux forces de police; ainsi qu'en matière de travail social, de divertissement et de spectacle, de sport et de religion (OIT, 1990; p. 113).
4. EMPLOYÉS DE TYPE ADMINISTRATIF	41	Employés de bureau	Les <i>employés de type administratif</i> enregistrent, ordonnent, stockent et rappellent des informations, et s'acquittent d'un certain nombre de tâches administratives, notamment en rapport avec les opérations de caisse, l'organisation de voyages, les demandes de renseignements et les rendez-vous d'affaires.

GRAND GROUPE	CODE CITP	SOUS-GRAND GROUPE ⁸	NOTES ⁹
	42	Employés de réception, caissiers, guichetiers et assimilés	<p>Les <i>employés de réception, les caissiers, les guichetiers et les travailleurs assimilés</i> traitent directement avec les clients à propos de leurs opérations de caisse, de l'organisation de leurs voyages, de leurs demandes de renseignements divers ou de leurs rendez-vous d'affaires, ou assurent le service de centraux téléphoniques (OIT, 1990; p. 139).</p> <p>La répartition des employés de type administratif entre les sous-grands groupes 41 (<i>Employés de bureau</i>) et 42 (<i>Employés de réception, caissiers, guichetiers et assimilés</i>) se fera en fonction du titre et/ou de la définition de l'emploi. Les titres/définitions qui impliquent des relations directes avec la clientèle (par exemple, guichetier, réceptionniste et opérateur de téléphone) seront classés dans le sous-grand groupe 42 (<i>Employés de réception, caissiers, guichetiers et assimilés</i>).</p>
5. PERSONNEL DES SERVICES ET VENDEURS DE MAGASIN ET DE MARCHÉ	51	Personnel des services directs aux particuliers et des services de protection et de sécurité	<p>Le <i>personnel des services et les vendeurs de magasin et de marché</i> assurent des services personnels et des services de protection et de sécurité se rapportant aux voyages, aux travaux domestiques, à la restauration, aux soins personnels, ou à la protection contre les incendies et les actes délictueux, posent comme modèles pour des créations artistiques et des présentations, ou font la démonstration de marchandises qu'ils vendent dans des commerces de gros ou de détail, ou dans des établissements similaires de même qu'à l'étal ou sur les marchés.</p>
	52	Modèles, vendeurs et démonstrateurs	<p>Voir les notes sur la définition du grand groupe 5 (<i>Personnel des services et les vendeurs de magasin et de marché</i>).</p>

GRAND GROUPE	CODE CIP	SOUS-GRAND GROUPE ⁸	NOTES ⁹
6. AGRICULTEURS ET OUVRIERS QUALIFIÉS DE L'AGRICULTURE ET DE LA PÊCHE	61	Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche	Le sous-grand groupe 61 (<i>Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche</i>) comprend les professions qui correspondent au deuxième niveau de compétences défini par la CIP (formation qui démarre à 14 ou 15 ans et qui dure trois ans environ – une période de formation en cours d'emploi peut s'avérer nécessaire, complétant ou remplaçant l'enseignement classique) (OIT, 1990; p. 157 & 3)
7. ARTISANS ET OUVRIERS DES MÉTIERS DE TYPE ARTISANAL	71	Artisans et ouvriers des métiers de l'extraction et du bâtiment	Les <i>artisans et les ouvriers des métiers de type artisanal</i> appliquent les connaissances et les aptitudes qui leur sont propres pour produire ou transformer des biens. La connaissance de chacune des étapes de la production, des matières, des matériaux et de l'outillage utilisés, ainsi que de la nature et des applications des produits fabriqués, est nécessaire pour s'acquitter des tâches que comporte la profession. La plupart des professions de ce groupe correspondent au deuxième niveau de compétences défini par la CIP (OIT, 1990; p. 173).
	72	Artisans et ouvriers des métiers de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés	
	73	Artisans et ouvriers de la mécanique de précision, des métiers d'art, de l'imprimerie et assimilés	
	74	Autres artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	

GRAND GROUPE	CODE CITP	SOUS-GRAND GROUPE ⁸	NOTES ⁹
8. CONDUCTEURS D'INSTALLATIONS ET DE MACHINES ET OUVRIERS DE L'ASSEMBLAGE	81	Conducteurs d'installations et de matériels fixes, et assimilés	<p><i>Les conducteurs d'installations et de machines et les ouvriers de l'assemblage</i> servent et surveillent des machines et des installations industrielles et agricoles, sur place ou par télécommande, conduisent et manœuvrent des trains et des véhicules automoteurs ainsi que des machines et engins mobiles, ou assemblent les pièces constitutives d'un produit selon des spécifications précises et des procédés strictement définis.</p> <p>Le travail à exécuter exige principalement des intéressés qu'ils possèdent l'expérience et la compréhension des installations et des machines industrielles et agricoles et qu'ils soient capables de s'adapter à l'allure que la machine impose aux opérations ainsi qu'aux innovations technologiques.</p>
	82	Conducteurs de machines et ouvriers de l'assemblage	
	83	Conducteurs de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre	
9. OUVRIERS ET EMPLOYÉS NON QUALIFIÉS	91	Employés non qualifiés des services de la vente	Les ouvriers et les employés non qualifiés exécutent des tâches simples et courantes qui exigent essentiellement l'utilisation d'outils à main et souvent un effort physique.
	92	Manœuvres de l'agriculture, de la pêche et assimilés	
	93	Manœuvres des mines, du bâtiment et des travaux publics, des industries manufacturières et des transports	

ANNEXE II. RÉFÉRENCES

1. Total Sales: Applicable accounting standards, such as International Accounting Standard (IAS) 18 on Revenues, could be consulted.
2. Value of imports vs exports: balance of payments manual of the International Monetary Fund; European Balance of Payments/International Investment Position Statistical Methods.
3. Total workforce: ILO International Classification of Status in Employment; ILO Key Indicators of the Labour Market; ILO Laborstat Internet Indicators.
4. Employee wages and benefits: Applicable accounting standards, such as International Accounting Standard (IAS) 19 on Employee Benefits, could be consulted.
5. Payments to government: Applicable accounting standards, such as International Accounting Standard (IAS) 12 on Income Taxes, IAS 7 on Cash Flow statements and IAS 19 on Employee Benefits, could be consulted.
6. Labour productivity: ILO Key Indicators of the Labour Market (KILM 18. Labour productivity and unit labour costs); OECD Manual on Measuring Productivity.
7. Number of enterprise operations with armed security: Commentary on the Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights U.N. Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/38/Rev.2 (2003) Section C Right to security of persons, para 4.
8. Number of female employees and ratio of male to female wages and benefits: OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Chapter IV Employment and Industrial Relations, Article d); ILO C111 Discrimination (Employment and Occupation) Convention (1958), Article 1.
9. Percentage of employees covered by collective bargaining agreements: ILO Convention 87, "Freedom of Association and Protection of the Right to Organise", 1948; ILO Convention 98, "Right to Organise and Collective Bargaining", 1949; ILO Convention 135, "Workers' Representatives Convention", 1971; ILO Convention 154, "Collective Bargaining Convention", 1981 and Recommendations 91, "Collective Agreements Recommendation" 1951, and 163, "Collective Bargaining Recommendation", 1981; ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 86th Session, 1998, Article 2 (a); OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Section IV, Paragraph 2 (a).
10. Average hours of training per year per employee broken down by employee category: ILO International Standard Classification of Occupations (ISCO-88); ILO Convention 142, "Human Resources Development Convention", 1975; ILO Convention 140, "Paid Educational Leave Convention", 1974; ILO Convention 155, "Occupational Safety and Health Convention", 1981; OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Revision 2000, Articles II, 4 & IV, 2 (c), 3 and 5; ILO R117, "Vocational Training Recommendation", 1962.

11. Expenditure on employee training per year per employee broken down by employee category: ILO International Standard Classification of Occupations (ISCO-88); ILO Convention 142, "Human Resources Development Convention", 1975; ILO Convention 140, "Paid Educational Leave Convention", 1974; ILO Convention 155, "Occupational Safety and Health Convention", 1981; OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Revision 2000, Articles II, 4 & IV, 2 (c), 3 and 5; ILO R117, "Vocational Training Recommendation", 1962; European Commission, European social statistics continuing vocational training survey (CVTS2).
12. Expenditure on employee health and safety: OECD publication "A System of Health Accounts"; ILO C155 Occupational Safety and Health Convention, 1981; ILO P155 Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981; ILO R164 Occupational Safety and Health Recommendation, 1981; International classification for health accounts (ICHA); World Health Organization "Guide to producing national health accounts", Annex B.
13. Work days lost due to accidents, injuries and illness: ILO Convention 155, "Occupational Health & Safety Convention" and Protocol 155, 1981; ILO Code of Practice on Recording and Notification of Occupational Accidents and Diseases, 1995.
14. Number of convictions for violations of corruption related laws or regulations and amount of fines paid/payable: OECD Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials; OECD Recommendation on Combating Bribery in International Business Transactions; OECD Recommendation on the Tax Deductibility of Bribes to Foreign Public Officials; ICC Report on Extortion and Bribery in Business Transactions; ICC Commission on Anti-Corruption "Fighting Corruption: A Corporate Practices Manual"; United Nations Convention against Corruption.

ANNEXE III. INDICATEURS D'ÉCOEFFICACITÉ

Consommation d'eau par valeur ajoutée nette

Contribution au réchauffement mondial par unité de valeur ajoutée nette

Besoins énergétiques par unité de valeur ajoutée nette

Dépendance à l'égard des substances qui appauvrissent la couche d'ozone par unité de valeur ajoutée nette

Déchets produits par unité de valeur ajoutée nette

Pour de plus amples informations sur les indicateurs d'écoefficacité, voir la publication de la CNUCED intitulée «A Manual for the Preparers and Users of Eco-Efficiency Indicators» (UNCTAD/ITE/IPC/2003/7).
