



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

Distr.  
GÉNÉRALE

TD/B/COM.2/ISAR/41  
21 août 2007

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-quatrième session  
Genève, 30 octobre-1<sup>er</sup> novembre 2007  
Point 4 de l'ordre du jour provisoire

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

**Note du secrétariat de la CNUCED**

*Résumé*

Le présent projet de lignes directrices a été élaboré par le secrétariat de la CNUCED sur la base des discussions tenues lors des vingtième à vingt-troisième sessions du Groupe de travail intergouvernemental d'experts des normes internationales de comptabilité et de publication (ISAR) et au cours de réunions consultatives spéciales pendant les périodes d'intersessions, ainsi que des 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 et précise la méthode à suivre pour les compiler et les publier.

À sa vingtième session, le Groupe d'experts a reconnu qu'il fallait renforcer la pertinence et la comparabilité des indicateurs de la responsabilité d'entreprise publiés et qu'il fallait établir des directives techniques facultatives sur la publication de tels indicateurs dans les rapports annuels des sociétés. À sa vingt-troisième session, il a estimé que la CNUCED devait affiner et finaliser son travail dans ce domaine afin de publier des directives techniques facultatives à l'intention des entreprises.

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 .....	4
I. APERÇU DES INDICATEURS CHOISIS .....	5
II. EXAMEN DES MÉTHODES DE MESURE EMPLOYÉES POUR LES INDICATEURS CHOISIS .....	6
A. Commerce, investissement et liens .....	7
B. Création d'emplois et pratiques en matière d'emploi .....	12
C. Technologie et valorisation des ressources humaines .....	17
D. Santé et sécurité .....	22
E. Contributions versées à l'administration publique et à la collectivité .....	25
F. Corruption .....	27
III. CONCLUSION .....	28
 <i>Annexes</i>	
I. Additional definitions .....	29
II. Additional references .....	30
III. Members of the 2007 ad hoc consultative group .....	32

## 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 [...], de la compétitivité, 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). Ils ont ajouté: «La responsabilité des entreprises a été reconnue au Sommet mondial de Johannesburg pour le développement durable. À cet égard, les entreprises peuvent contribuer à stimuler le développement économique des pays d'accueil, leur développement social et environnemental et la compétitivité des entreprises locales.» (TD/410, par. 45). Ils ont également déclaré: «La CNUCED devrait réaliser 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.» (TD/410, par. 58).

2. Depuis sa dix-huitième session, l'ISAR considère que l'information sur la responsabilité des entreprises est devenue une question importante dans le domaine de la transparence des entreprises. Il a reconnu à sa vingtième session que les entreprises produisaient toujours davantage d'informations sur la responsabilité des entreprises et qu'on leur demandait de plus en plus d'améliorer les informations fournies sur les questions sociales. À sa vingt et unième session, l'ISAR a commencé à examiner les indicateurs existants dans le but de rendre les rapports des entreprises plus pertinents et plus comparables. À sa vingt-deuxième session, il a défini un ensemble de critères de sélection et de principes directeurs à utiliser pour le choix des indicateurs. On trouvera des renseignements plus détaillés sur ces critères et principes directeurs ainsi que sur les utilisateurs d'informations et leurs besoins dans le document TD/B/COM.2/ISAR/42.

3. À ses vingt-deuxième et vingt-troisième sessions, le Groupe d'experts a proposé d'élaborer une méthode de mesure pour les indicateurs choisis afin de garantir une information homogène. Ses membres ont décidé à sa vingt-troisième session «que la CNUCED devrait affiner et finaliser les lignes directrices sur les indicateurs de la responsabilité d'entreprise et sur leurs méthodes de mesure afin de publier des directives techniques facultatives à l'intention des entreprises» (TD/B/COM.2/ISAR/35).

4. L'objectif du présent rapport, élaboré en tenant compte de l'Initiative mondiale sur les rapports de performance et des Normes internationales d'information financière, est de fournir des renseignements détaillés sur la méthode de mesure afin de proposer des directives facultatives pour l'élaboration des rapports en utilisant les indicateurs choisis. Le rapport comprend deux chapitres principaux et une conclusion. Le premier chapitre donne un bref aperçu des indicateurs choisis sous forme de tableau. Le deuxième propose des conseils détaillés pour la compilation de chacun des indicateurs choisis et s'organise autour des points suivants:

- a) **Considérations générales:** sélection et pertinence de l'indicateur;
- b) **Définitions:** tout terme méritant des éclaircissements;

c) **Compilation**: mode de calcul de l'indicateur;

d) **Présentation et publication**: notes spécifiques sur la façon de rendre compte de l'indicateur.

5. Le présent travail s'appuie sur les rapports précédemment élaborés par le secrétariat pour les vingtième, vingt et unième, vingt-deuxième et vingt-troisième sessions de l'ISAR<sup>1</sup>. En particulier, il décrit plus en détail la méthode de mesure qui avait déjà été ébauchée au cours de la vingt-troisième session dans le document TD/B/COM.2/ISAR/34. Un groupe consultatif spécial composé d'experts de différents pays et organisations a été créé en 2007 pendant la période d'intersessions afin de contribuer à la rédaction du présent document (voir annexe III).

## I. APERÇU DES INDICATEURS CHOISIS

6. Le tableau 1 donne un aperçu des indicateurs qui ont été choisis au cours des débats de l'ISAR sur ce sujet, y compris des modifications apportées par la suite.

**Tableau 1. Indicateurs choisis**

Groupe	Indicateur
Commerce, investissement et liens	1. Total des recettes 2. Valeur des importations par rapport aux exportations 3. Total des nouveaux investissements 4. Achats locaux
Création d'emplois et pratiques en matière d'emploi	5. Nombre de salariés, par type d'emploi, par type de contrat et par sexe 6. Salaires et prestations, par type d'emploi et par sexe 7. Nombre total de départs et taux de rotation de la main-d'œuvre, par sexe 8. Pourcentage de salariés bénéficiant de conventions collectives
Technologie et valorisation des ressources humaines	9. Dépenses en recherche et développement 10. Nombre moyen d'heures de formation par année et par salarié, par catégorie salariale 11. Dépenses consacrées à la formation des salariés par année et par salarié, par catégorie salariale

<sup>1</sup> Les documents élaborés précédemment pour l'ISAR sur ce sujet sont notamment les documents TD/B/COM.2/ISAR/20, TD/B/COM.2/ISAR/24, TD/B/COM.2/ISAR/29 et TD/B/COM.2/ISAR/34.

Groupe	Indicateur
Santé et sécurité	12. Dépenses consacrées à la santé et à la sécurité des salariés 13. Journées de travail perdues pour cause d'accident, de blessure ou de maladie
Contributions versées à l'administration publique et à la collectivité	14. Sommes versées à l'administration publique 15. Contributions gratuites à la société civile
Corruption	16. 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

7. Afin de garantir l'uniformité des indicateurs présentés au tableau 1, la méthode utilisée pour mesurer chaque indicateur est illustrée ci-après. Elle se décompose en quatre volets: a) *considérations générales* sur l'indicateur choisi; b) *définitions* des termes utilisés pour la compilation et la présentation des indicateurs; c) conseils pour la *compilation*; d) conseils pour la *présentation*.

8. Pour mieux tenir compte des contributions des entreprises au développement économique et social des pays qui les accueillent, la méthode de mesure adoptée pour chaque indicateur est prévue pour être utilisée pour compiler des données aux fins de l'élaboration des rapports nationaux de l'entreprise, plutôt que de la préparation de rapports mondiaux consolidés. L'utilisation de données nationales, de préférence aux données consolidées au niveau mondial, devrait aussi renforcer l'utilité et la comparabilité de l'information. Ainsi, cela permet de comparer les opérations d'une même entreprise dans différents pays ou de comparer, dans un même pays, les contributions de plusieurs entreprises.

9. Comme l'ont souligné de précédents documents (TD/B/COM.2/ISAR/29 et TD/B/COM.2/ISAR/34), les indicateurs choisis sont tirés d'un ensemble d'initiatives existantes, notamment de pratiques d'information financière, de pratiques suivies par certaines entreprises, des directives émises par des gouvernements en la matière et de la Global Reporting Initiative (GRI). Lorsque cela était possible, on a pris soin de suivre la même méthode que les autres organisations lorsque le même indicateur était utilisé. Certains indicateurs tirés de la GRI<sup>2</sup> (y compris les informations générales, les définitions, la compilation et la présentation) peuvent avoir été modifiés pour garantir leur cohérence avec les critères de sélection et les principes directeurs de l'ISAR<sup>3</sup>. Par exemple, tous les indicateurs de la GRI ont été modifiés pour mettre

<sup>2</sup> Toutes les références aux indicateurs de la GRI dans le présent document renvoient à la version 3.0 des indicateurs de la GRI, connus sous le nom d'indicateurs G3, qui ont été publiés en 2006.

<sup>3</sup> Pour plus d'informations sur les critères de sélection et les principes directeurs, voir le document TD/B/COM.2/ISAR/42.

l'accent sur la publication d'informations au niveau national plutôt qu'au niveau régional ou mondial. Les modifications apportées sont précisées dans les notes de bas de page. Certains indicateurs ont également été modifiés pour garantir leur cohérence avec les IFRS.

10. Le présent document recommande que la présentation de rapports se fonde sur la comptabilité d'exercice à moins que la législation nationale exige que l'on se base sur la comptabilité de gestion. Les définitions se fondent autant que possible sur les IFRS. Les définitions des IFRS sont recommandées sauf lorsque la législation nationale exige des définitions et des méthodes comptables différentes. Dans ce cas, les pratiques comptables nationales prévalent. Il est recommandé d'inclure une note expliquant les définitions et les méthodes comptables utilisées dans le rapport annuel. L'annexe I du présent document comprend des définitions générales supplémentaires, qui relèvent de plus d'un indicateur. L'annexe II contient des notes supplémentaires portant sur des indicateurs spécifiques.

### **A. Commerce, investissement et liens**

#### **1. Total des recettes**

11. **Considérations générales.** Le total des recettes d'une entreprise permet de calculer approximativement son importance économique globale pour le pays dans lequel elle opère.

#### **12. Définitions<sup>4</sup>**

a) Les recettes (ou produits d'exploitation) sont l'ensemble des bénéfices économiques bruts encaissés au cours de la période, qui découlent des activités ordinaires d'une entreprise et ont pour résultat une hausse des fonds propres autre que celle liée à une augmentation des contributions au capital social;

b) La valeur vénale d'un actif est le montant auquel un actif peut être échangé, ou un engagement réglé, entre un acheteur averti et consentant et un vendeur averti et consentant lors d'une transaction effectuée dans des conditions de pleine concurrence.

#### **13. Compilation**

a) Les recettes (ou produits d'exploitation) doivent être estimées à la valeur vénale de la contrepartie reçue ou à recevoir;

b) Les recettes provenant de la vente de biens doivent être enregistrées une fois que toutes les conditions suivantes sont satisfaites<sup>5</sup>:

- i) L'entreprise a transféré à l'acheteur les principaux risques et avantages liés à la propriété des biens vendus;

---

<sup>4</sup> Ces définitions sont tirées de la norme IAS 18.

<sup>5</sup> D'après l'IAS 18.

- ii) L'entreprise ne participe plus à la gestion de ces biens comme le laisserait normalement supposer le fait d'en être propriétaire, ni ne conserve sur eux aucun contrôle effectif;
- iii) Le chiffre des recettes peut être estimé de manière fiable;
- iv) Il est probable que les bénéfices économiques découlant de la transaction reviendront à l'entreprise;
- v) Les coûts encourus ou à venir du fait de la transaction peuvent être estimés de manière fiable;

c) Lorsque le résultat d'une transaction comportant une prestation de services peut être estimé de manière fiable, les recettes découlant de la transaction doivent être enregistrées selon le stade auquel la transaction est arrivée à la date de clôture de l'exercice. Le résultat d'une transaction peut être estimé de manière fiable lorsque toutes les conditions suivantes sont satisfaites:

- i) Le chiffre des recettes peut être estimé de manière fiable;
- ii) Il est probable que les bénéfices économiques découlant de la transaction reviendront à l'entreprise;
- iii) Le stade auquel est parvenue la transaction à la date de clôture de l'exercice peut être déterminé de manière fiable;
- iv) Les coûts encourus pour la transaction et les coûts nécessaires pour la mener à son terme peuvent être estimés de manière fiable.

#### **14. Présentation et publication**

a) Le chiffre des recettes totales devrait correspondre aux données reportées dans les états financiers (vérifiés) de l'entreprise ou dans ses comptes de gestion (vérifiés en interne). L'entreprise est encouragée à rendre compte de ses recettes de manière sectorielle, conformément à l'IAS 14;

b) En outre, des informations sur la valeur ajoutée peuvent aussi être fournies. La valeur ajoutée en entreprise est la différence entre les recettes tirées des biens et services produits et le coût des biens et services achetés. Le modèle de la valeur ajoutée peut aider l'utilisateur des informations à se forger une opinion sur l'ampleur et la composition des facteurs de production utilisés par l'entreprise pour produire les biens et services qu'elle fournit, sur l'importance macroéconomique de l'entreprise et sur la répartition de la valeur ajoutée des différents acteurs tirant des revenus de l'entreprise.



## 2. Valeur des importations par rapport aux exportations

15. **Considérations générales.** La valeur des exportations d'une entreprise par rapport à ses importations est un indicateur de la contribution à la balance des paiements du pays où elle exerce son activité; ce point est particulièrement pertinent pour les pays en développement qui doivent gérer leurs réserves en devises.

### 16. 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 ou satisfait aux critères définissant les entités locales, tels que définis par le pays dans lequel opère l'entreprise. 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;

c) Exportations: Produits ou services produits localement et vendus à l'étranger;

d) Importations: Produits ou services achetés à des fournisseurs étrangers;

e) FAB (franco à bord): Livraison des biens à bord du navire au port d'origine (port de chargement), à la charge du vendeur. L'acheteur est responsable du transport principal/fret, de l'assurance et autres coûts et risques;

f) CAF (coût, assurance et fret): Paiement de l'assurance et du fret au port de destination (port de déchargement) à la charge du vendeur. L'acheteur est responsable du dédouanement à l'importation et des autres coûts et risques.

17. **Compilation.** Les données collectées pour satisfaire aux prescriptions généralement acceptées en matière d'information financière peuvent être utiles pour calculer cet indicateur:

a) Recenser toutes les transactions internationales de l'entreprise concernée qui portent sur le compte de ses opérations courantes, de ses opérations en capital et de ses opérations financières;

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:

$$\text{CCBP} = \Sigma \text{ exportations} - \Sigma \text{ importations}$$

d) Les transactions portent sur:

- i) Le compte des opérations courantes: biens; services; recettes; transferts courants;
- ii) Le compte des opérations en capital et des opérations financières:
  - a) Transfert de capitaux: acquisition ou cession d'actifs autres que financiers et non produits;
  - b) Actifs et passifs financiers.

18. **Présentation et publication.** Les données relatives à l'importation et celles concernant l'exportation devraient être présentées séparément. L'utilisation des prix de transfert, le cas échéant, devrait s'accompagner d'explications, en particulier concernant la façon dont les prix ont été dérivés. Tout changement marqué d'une année à l'autre dans la contribution de l'entreprise à la balance des paiements du pays devrait aussi faire l'objet d'une explication. L'entreprise peut fournir des informations complémentaires sur le type de biens ou de services qui contribuent le plus aux importations ou aux exportations.

### 3. Total des nouveaux investissements

19. **Considérations générales.** Les nouveaux investissements des entreprises peuvent avoir un impact économique et social positif, en particulier lorsqu'ils concernent les bâtiments, les machines, l'équipement et les actifs incorporels, car ils peuvent favoriser le développement de la capacité productive et la réduction de la pauvreté dans le pays d'accueil.

### 20. Définitions

- a) On entend par investissements:
  - i) Les investissements directs faits par l'entreprise concernée dans une autre entité dans le même pays;
  - ii) Les investissements faits par l'entreprise concernée pour créer, entre autres, de nouvelles capacités productives ou de nouvelles technologies (par exemple l'achat de nouveaux locaux, de nouvelles technologies de production, etc.);
- b) Les investissements étrangers directs faits dans le pays de l'entreprise concernée et par une partie liée à l'entreprise (par exemple une société mère) devraient être signalés comme nouveaux investissements par l'entreprise;
- c) Les investissements ne comprennent pas les dépenses de fonctionnement des équipements ou locaux existants. Ils ne comprennent pas non plus le coût de la formation ou les

frais de santé et de sécurité, qui sont déjà couverts par d'autres indicateurs dans les présentes lignes directrices. Enfin, ils ne comprennent pas les instruments financiers détenus à des fins de gestion de trésorerie à court terme;

d) On entend par instrument financier tout contrat qui donne lieu à la fois à un actif financier d'une entité et à un passif financier.

21. **Compilation.** Les données sur les nouveaux investissements faits par l'entreprise, conformément à la définition ci-dessus permettent d'identifier les nouveaux investissements et de calculer le montant total des nouveaux investissements tels que décrits dans les définitions, en se fondant sur les factures.

22. **Présentation et publication.** Les chiffres relatifs aux nouveaux investissements devraient être ventilés par type d'investissement, conformément aux définitions a) et b) ci-dessus. Les raisons expliquant tout changement marqué d'une année sur l'autre devraient être précisées. En outre, des renseignements peuvent être fournis sur la période d'amortissement supposée des principaux investissements.

#### 4. Achats locaux

23. **Considérations générales.** L'établissement de liens de fournisseur à client avec des entreprises locales est un moyen important d'accroître la valeur ajoutée et de créer des emplois. Le coût des achats locaux est un indicateur général de l'ampleur des liens d'une entreprise avec l'économie locale.

24. **Définitions.** Les achats sont considérés comme «locaux» quand<sup>6</sup>:

a) Ils concernent des «produits locaux», à savoir ceux qui sont produits dans le pays de l'entreprise ou satisfont d'une autre manière aux prescriptions relatives à la teneur en éléments d'origine locale telles que définies par le gouvernement dudit pays; ou

b) Ils concernent des «services locaux», à savoir ceux qui sont fournis par une entreprise domiciliée dans le pays de l'entreprise concernée ou satisfont d'une autre manière aux prescriptions relatives aux entités locales telles que définies par le gouvernement dudit pays.

#### 25. Compilation

a) Recenser les achats locaux effectués au cours de la période considérée;

b) Calculer le coût des achats locaux effectués au cours de la période considérée (comptabilité d'exercice).

---

<sup>6</sup> Les expressions «prescriptions relatives à la teneur en éléments d'origine locale» et «prescriptions relatives aux entités locales» sont utilisées ici au sens où elles sont employées dans les règles de l'Organisation mondiale du commerce pour déterminer la teneur en éléments d'origine locale et les entités locales.

## 26. Présentation et publication

a) Le montant total des achats locaux est exprimé en chiffres absolus et en pourcentage du total des achats;

b) Des informations supplémentaires peuvent être présentées, comme le nombre d'entreprises locales auxquelles les biens et les services ont été achetés, la nature des biens et des services, ou l'identité des principaux fournisseurs de biens et de services. D'autres renseignements peuvent être donnés sur les principaux engagements pris au cours de la période considérée.

## B. Création d'emplois et pratiques en matière d'emploi

### 1. Nombre total de salariés, ventilé par type d'emploi, par type de contrat de travail et par sexe<sup>7</sup>

27. **Considérations générales.** L'une des contributions économiques et sociales les plus importantes qu'une entreprise puisse apporter au pays dans lequel elle exerce son activité est de créer des emplois. En s'employant à éliminer la discrimination, elle apporte aussi une contribution sociale au pays dans lequel elle opère. Les performances de l'entreprise en matière de réduction de la discrimination peuvent être considérées comme reflétant l'aptitude de l'équipe dirigeante à recruter et conserver du personnel sur la base du mérite et permettront à l'entreprise de recruter et de conserver les meilleurs talents. Compte tenu des principes directeurs pour le choix des indicateurs, et en particulier du principe d'universalité, l'indicateur comprend une ventilation par sexe.

### 28. Définitions

a) Types d'emploi:

- i) Emploi à plein temps: Un «salarié à plein temps» est défini selon la législation nationale, les conventions collectives et les pratiques 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;
- ii) Emploi à 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;
- iii) Travail contractuel supervisé: Un «travailleur contractuel supervisé» est une personne qui fournit un travail et des services à l'entreprise mais qui est employée par une autre entreprise;

---

<sup>7</sup> Cet indicateur se fonde sur l'indicateur LA1 de la GRI, avec des modifications concernant notamment l'ajout de la ventilation par sexe.

- b) Contrat de travail:
  - i) Contrat tel que reconnu par la législation ou la pratique nationale, qui peut être écrit, verbal ou implicite (c'est-à-dire quand toutes les caractéristiques de l'emploi sont présentes mais qu'il n'y a pas de contrat écrit ou conclu verbalement devant témoin);
  - ii) Contrat permanent ou à durée indéterminée: contrat de travail portant sur un emploi à temps plein ou à temps partiel pour une période indéterminée;
  - iii) Contrat temporaire ou à durée déterminée: contrat de travail tel que défini ci-dessus, qui expire après une durée spécifiée, ou lorsqu'un travail spécifique, pour lequel des délais ont été estimés, est achevé. Un contrat temporaire est de durée limitée et prend fin par un événement spécifique, comme la fin d'un projet ou d'un travail, le retour du salarié qui était remplacé, etc.

## 29. **Compilation**

- a) Définir le nombre total d'employés (salariés et travailleurs contractuels supervisés) travaillant pour l'entreprise à la fin de la période considérée. Les activités externalisées ne sont pas prises en compte, tout comme les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement;
- b) Définir le type de contrat et le statut (plein temps ou temps partiel) des salariés, compte tenu des définitions fournies ci-dessus;
- c) Calculer le nombre de personnes équivalent plein temps, à savoir le nombre d'employés si tous étaient employés à plein temps (par exemple, deux employés travaillant à mi-temps représentent une personne équivalent plein temps).

## 30. **Présentation et publication**

- a) Les chiffres suivants devraient être présentés:
  - i) Nombre total d'employés, en distinguant les salariés et les travailleurs contractuels supervisés;
  - ii) Nombre total d'employés, par type de contrat de travail (à durée indéterminée ou à durée déterminée);
  - iii) Nombre total d'employés, par type d'emploi (plein temps ou temps partiel);
  - iv) Les points i), ii) et iii) ci-dessus ventilés par sexe;
  - v) Nombre total de personnes équivalent temps plein, par sexe;
- b) Des informations supplémentaires peuvent être fournies:
  - i) Les entreprises peuvent communiquer des informations concernant des questions relatives à la discrimination, notamment des informations sur les

minorités ou les groupes historiquement défavorisés, en fonction du contexte dans lequel elles exercent leurs activités. En outre, elles peuvent choisir de fournir des informations sur l'âge de leurs employés; dans ce cas, il est recommandé de ventiler les données relatives au nombre total d'employés par groupe d'âge, comme suit: <30; 30 à 50; >50;

- ii) Si une partie importante du travail de l'organisation est effectuée par des personnes juridiquement reconnues comme travailleurs indépendants ou par des personnes autres que les salariés et les travailleurs contractuels supervisés, il est recommandé de le signaler;
- iii) Il arrive que le nombre moyen d'employés au cours de la période considérée soit plus représentatif. Dans ce cas, il est recommandé de fournir un aperçu du nombre moyen de personnes par trimestre;
- iv) Des informations sur les travailleurs saisonniers, temporaires, intérimaires ou indépendants peuvent être présentées dans les notes explicatives du tableau. Les travailleurs intérimaires sont dépêchés dans les entreprises par des agences et sont généralement comptabilisés comme des employés de l'agence qui les envoie ou comme coemployés de l'agence et de l'entreprise qui utilise leur travail. Les travailleurs indépendants sont enregistrés comme parties à une relation commerciale légitime avec l'entreprise. Le cas échéant, toute variation saisonnière des effectifs (par exemple dans le tourisme ou l'agriculture) ou du nombre d'intérimaires ou d'indépendants devrait faire l'objet d'explications;
- v) Tout écart marqué entre les indicateurs de la période considérée et ceux des périodes précédentes devrait être expliqué.

## 2. Salaires et prestations des employés, par type d'emploi et par sexe

31. **Considérations générales.** Une entreprise peut apporter une contribution économique importante à la communauté dans laquelle elle exerce ses activités par les salaires et les autres prestations qu'elle verse à ses employés. Le montant total des salaires versés par une entreprise, par effet d'entraînement, soutient l'activité et le développement économiques de la communauté dans laquelle les employés vivent. Cet indicateur devrait illustrer le coût total de la main-d'œuvre.

32. **Définitions.** Prestations versées aux employés<sup>8</sup>:

- a) On entend par prestations toutes les formes de contrepartie données par une entreprise en échange des services rendus par les employés;
- b) Les prestations à court terme sont celles (autres que les prestations payables à la cessation de service) qui sont dues dans leur totalité dans les douze mois suivant la période au cours de laquelle les employés ont rendu le service concerné;

---

<sup>8</sup> Les définitions et les exemples sont tirés de l'IAS 19.

- c) Les prestations d'après emploi sont celles (autres que les prestations payables à la cessation de service) qui sont dues une fois la période d'emploi achevée;
- d) Les prestations payables à la cessation de service sont les prestations payables du fait:
  - i) De la décision de l'entreprise de mettre un terme à l'emploi d'un salarié avant la date normale de son départ à la retraite; ou
  - ii) De la décision de l'employé d'accepter un départ volontaire en échange de ces prestations;
- e) On peut citer comme exemples de prestations:
  - i) Les prestations à court terme comme les traitements, les salaires et les contributions à la sécurité sociale, les congés annuels payés et les congés maladie payés, l'intéressement et les primes (si elles sont versées dans les douze mois suivant la fin de la période) et les prestations non monétaires (soins médicaux, logement, véhicule et biens ou services gratuits ou subventionnés) payables aux employés en poste;
  - ii) Les prestations d'après emploi comme les pensions, les autres prestations de retraite, l'assurance-vie après emploi et les soins médicaux après emploi;
  - iii) Les autres prestations à long terme, notamment les congés d'ancienneté ou les congés sabbatiques, ou d'autres prestations liées à l'ancienneté, les prestations d'invalidité à long terme et, si elles ne sont pas payables dans leur totalité dans les douze mois suivant la fin de la période, les prestations telles que l'intéressement, les primes et les rémunérations différées.

### 33. **Compilation**

- a) Définir les types de prestations versées aux employés;
- b) Identifier le coût des prestations versées aux employés tel qu'il est reporté dans les états financiers (vérifiés) de l'entreprise ou dans ses comptes de gestion (vérifiés en interne).

### 34. **Présentation et publication**

- a) Les données relatives à la totalité des prestations devraient être ventilées par:
  - i) Traitements et autres types de prestation;
  - ii) Principaux groupes d'employés tels que définis par la Classification internationale type des professions de l'Organisation internationale du Travail (OIT);
  - iii) Types de contrats de travail (temps partiel/plein temps/autres);
  - iv) Sexe;

b) Des informations complémentaires peuvent être fournies sur le type de prestation fourni aux employés à plein temps de l'entreprise (assurance, logement, éducation, pensions, etc.);

c) Les raisons expliquant toute variation importante entre les indicateurs de la période considérée et ceux des périodes précédentes devraient être précisées.

### **3. Nombre total de départs et taux de rotation de la main-d'œuvre, par sexe<sup>9</sup>**

**35. Considérations générales.** 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 devraient se traduire initialement dans les statistiques sur la rotation de la main-d'œuvre, qui devraient 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.

**36. Définition.** Rotation: Nombre de salariés qui quittent l'organisation de leur propre chef (fait ou entrepris de leur propre volonté) ou suite à leur licenciement, à leur départ à la retraite ou à leur décès en cours d'emploi.

### **37. Compilation**

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

b) Préciser la raison du départ (licenciement individuel, départ à la retraite, décès, restructuration, etc.);

c) Indiquer le nombre en chiffres absolus et le pourcentage des salariés quittant leur emploi pendant la période considérée. Les taux devraient être calculés à partir du nombre total de salariés à la fin de la période considérée.

### **38. Présentation et publication**

a) Les chiffres suivants devraient être présentés:

i) Total des départs de personnel;

ii) Total des départs de personnel, par raison du départ;

iii) Total des départs de personnel, par sexe;

b) Des informations complémentaires peuvent être fournies sur les raisons expliquant les compressions d'effectifs, les licenciements ou les taux exceptionnels de rotation. Les entreprises peuvent également décider de rendre compte des rotations de personnel par groupe d'âge, comme suit: <30; 30 à 50; >50.

---

<sup>9</sup> L'indicateur se fonde sur l'indicateur LA2 de la GRI, avec des modifications comme la ventilation par sexe et les raisons du départ.



#### 4. Pourcentage des salariés bénéficiant de conventions collectives<sup>10</sup>

39. **Considérations générales.** Le droit des travailleurs de constituer leurs propres organisations ou de s'y affilier ainsi que de négocier de manière collective leurs conditions de travail avec leur employeur est internationalement reconnu. La proportion des salariés exerçant ce droit dans la pratique varie selon le lieu, le secteur et l'entreprise. Les négociations collectives sont reconnues comme un moyen privé efficace d'accroître les incidences sociales positives de l'activité de l'entreprise. Elles constituent une forme importante de gouvernance qui contribue au développement. 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.

40. **Définitions.** Cet indicateur porte sur les conventions collectives signées par l'entreprise concernée elle-même ou par les organisations d'employeurs dont elle est membre. Ces conventions peuvent être signées au niveau du secteur, du pays, de la région, de l'entreprise ou du lieu de travail.

#### 41. Compilation

a) Utiliser les données provenant de l'indicateur 1 ci-dessus (nombre total de salariés) pour calculer le pourcentage en question;

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

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

42. **Présentation et publication.** Les raisons expliquant d'importantes variations entre les indicateurs de la période considérée et ceux des périodes précédentes devraient être précisées.

### C. Technologie et valorisation des ressources humaines

#### 1. Dépenses consacrées à la recherche-développement

43. **Considérations générales.** Les technologies de transformation et de production sont souvent à l'origine de l'avantage compétitif de l'entreprise et ces technologies sont aussi reconnues comme un facteur clef du développement économique des pays d'accueil.

#### 44. Définitions<sup>11</sup>

a) Recherche:

i) Recherche fondamentale: Étude systématique visant à mieux connaître et comprendre les aspects fondamentaux d'un phénomène et des faits observables

---

<sup>10</sup> Cet indicateur se fonde sur l'indicateur LA4 de la GRI.

<sup>11</sup> Les définitions sont empruntées à la National Science Foundation des États-Unis ([www.nsf.gov](http://www.nsf.gov)).

sans que cela doive déboucher sur des applications spécifiques en matière de processus ou de produits;

- ii) Recherche appliquée: Étude systématique visant à mieux connaître et comprendre, afin de déterminer les moyens de répondre à un besoin spécifique reconnu;

b) Développement: Application systématique des connaissances ou du savoir à la production de matériel, de dispositifs et de systèmes ou méthodes, y compris la conception, le développement et l'amélioration de prototypes et de nouveaux processus pour répondre à des besoins spécifiques.

#### 45. **Compilation**

a) Coûts de recherche ou de développement qui:

- i) Concernent un projet de recherche ou de développement acquis séparément ou dans le cadre d'un regroupement d'entreprises et enregistré comme un actif incorporel;
- ii) Sont comptabilisés après la comptabilisation de l'acquisition du projet, conformément à l'IAS 38, par. 54 à 62;

b) Pour évaluer si un actif incorporel généré en interne répond aux critères de comptabilisation, l'entité distingue la phase de recherche et la phase de développement;

c) Aucun actif incorporel issu de la recherche (ou de la phase de recherche d'un projet interne) ne peut être comptabilisé. Les dépenses de recherche (ou de la phase de recherche d'un projet interne) sont comptabilisées en tant que dépenses quand elles sont engagées;

d) Un actif incorporel issu du développement (ou de la phase de développement d'un projet interne) est comptabilisé si, et seulement si, l'entité peut démontrer chaque élément ci-après:

- i) La possibilité technique d'achever la création de l'actif incorporel pour qu'il puisse être utilisé ou mis en vente;
- ii) L'intention de l'entreprise d'achever la création de l'actif incorporel et de l'utiliser ou de le vendre;
- iii) Sa capacité d'utiliser ou de vendre cet actif;
- iv) Comment l'actif incorporel rapportera des bénéfices économiques futurs à l'entreprise (celle-ci doit prouver, entre autres, l'existence d'un marché pour le produit créé par l'actif ou pour l'actif lui-même, ou encore, s'il doit être utilisé sur le plan interne, son utilité);
- v) La disponibilité de ressources techniques, financières et autres suffisantes pour achever le développement et utiliser ou vendre l'actif;

- vi) Sa capacité d'estimer de manière fiable les dépenses attribuables à l'actif incorporel au cours de son développement.

#### 46. **Présentation et publication**

- a) Les dépenses totales de recherche-développement de l'entreprise devraient être présentées conformément aux définitions et formules de compilation ci-dessus;
- b) Les actifs incorporels découlant du développement devraient être publiés;
- c) Des informations complémentaires pourraient être incluses dans la présentation, comme par exemple un exposé explicatif des principaux projets de recherche-développement de l'entreprise, des résultats attendus et des délais à prévoir. D'autres explications sur les différences marquées entre les dépenses d'une année sur l'autre devraient aussi être présentées.

#### 2. **Nombre moyen d'heures de formation par an et par salarié, ventilé par catégorie de salariés**<sup>12</sup>

47. **Considérations générales.** L'un des moyens par lesquels les sociétés peuvent le mieux contribuer à la capacité d'innovation des communautés locales est de permettre aux salariés de développer leurs compétences. En suivant une formation, les salariés locaux améliorent leur position au regard de l'emploi. Sur le plan économique, la formation des salariés traduit une politique délibérée de la part de la direction d'investir dans son capital humain. En outre, l'amélioration des connaissances ou du savoir-faire des employés est un élément clef du développement technologique et de l'amélioration de la productivité, ce qui contribue au développement de l'entreprise. La formation des salariés peut être mesurée de deux façons: le nombre moyen d'heures de formation par salarié et les dépenses consacrées à la formation des salariés (voir indicateur 11 ci-après).

#### 48. **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 spécifiques 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.

---

<sup>12</sup> Cet indicateur se fonde sur l'indicateur LA10 de la GRO, avec des modifications comme l'utilisation de la Classification internationale type des professions de l'Organisation internationale du Travail (OIT) pour définir les catégories de salariés.

**49. 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. L'organisation devrait utiliser la définition de «grand groupe» donnée dans la Classification internationale type des professions de l'Organisation internationale du Travail;

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:

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

**50. Présentation et publication.** Toute différence importante entre les indicateurs de la période considérée et ceux des périodes précédentes devrait être expliquée. Il conviendrait de faire la distinction entre la formation générale mettant l'accent sur le développement personnel et la formation spécifique axée sur l'amélioration des connaissances, par exemple les compétences d'encadrement, la maîtrise des technologies de l'information, la communication, les compétences linguistiques, le travail d'équipe, les connaissances, l'épanouissement personnel, etc. En outre, la publication d'informations sur le temps consacré par les employés sur leur temps propre à la préparation ou au suivi de la formation peut aussi être envisagée. Des informations peuvent également être fournies sur la formation en cours d'emploi, le cas échéant.

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

**51. Considérations générales.** Les dépenses consacrées à la formation des salariés sont un autre indicateur reflétant la contribution de l'entreprise à la valorisation des ressources humaines.

**52. 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 indemnités 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;

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 sommes reçues au titre des cours de formation professionnelle dispensés à des organismes et personnes extérieurs.

### 53. **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 en donnant une ventilation par grand groupe professionnel au sein de l'organisation concernée à la fin de la période considérée. Utiliser la définition de «grand groupe» énoncée dans la Classification internationale type des professions de l'OIT:

$$\begin{array}{l} \text{Dépenses consacrées à la formation} \\ \text{des salariés} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Coûts directs + coûts indirects} \\ \text{de formation} \end{array}$$

- d) Coûts directs:

$$\begin{array}{l} \Sigma \text{ Coûts définis aux alinéas } a \text{ à } f \\ \text{du paragraphe 52} \end{array} - \begin{array}{l} \Sigma \text{ Valeur des sommes reçues, allocations,} \\ \text{déductions et autres dégrèvements et aides} \\ \text{décrits à l'alinéa g du paragraphe 52} \end{array}$$

54. **Présentation et publication.** Les raisons expliquant toute différence marquée entre les indicateurs de la période considérée et les indicateurs des périodes précédentes devraient être exposées. Il convient de noter que cet indicateur peut être faussé par le coût des cours de formation très onéreux donnés à quelques salariés. Des informations complémentaires peuvent être fournies sur le type de formation (par exemple formation générale axée sur le développement personnel ou formation spécifique en vue de l'acquisition de connaissances). Enfin, l'entreprise peut également fournir des informations sur le temps consacré par les salariés sur leur temps libre et sur la formation en cours d'emploi.

## **D. Santé et sécurité**

### **1. Dépenses consacrées à la santé et à la sécurité des salariés**

55. **Considérations générales.** 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 et dans un secteur intrinsèquement dangereux. Les accidents du travail réduisent la productivité des salariés, compromettent la mise en valeur du capital humain, détournent l'attention de la direction et peuvent être symptomatiques d'une mauvaise gestion et de lacunes dans le système de gestion interne.

56. **Définitions.** Sécurité des salariés: La prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et les conditions de travail sont liées aux domaines suivants (OIT R164, II, 3): a) 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; b) l'éclairage, la ventilation, l'ordre et la propreté des lieux de travail; c) la température, l'humidité et le mouvement de l'air sur les lieux de travail; d) 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; e) la prévention de tout stress physique ou mental préjudiciable à la santé dû aux conditions de travail; f) la manutention, l'entreposage des charges et des matériaux, à bras ou à l'aide de moyens mécaniques; g) l'utilisation de l'électricité; h) 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; i) la protection contre les rayonnements; j) la prévention des risques professionnels dus au bruit et aux vibrations, leur limitation et la protection des travailleurs contre ces risques; k) la surveillance de l'atmosphère des lieux de travail et des autres facteurs d'ambiance; l) la prévention et la limitation des risques dus aux forts écarts barométriques; m) la prévention des incendies et des explosions et les mesures à prendre en cas d'incendie ou d'explosion; n) la conception, la fabrication, la fourniture, l'utilisation, l'entretien et l'essai des équipements de protection individuels et des vêtements de protection; o) 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; p) les premiers soins; q) l'établissement de plans d'action en cas d'urgence; r) la surveillance de la santé des travailleurs.

#### 57. **Compilation**

- a) Déterminer les dépenses consacrées aux programmes d'assurance relatifs aux accidents du travail et aux maladies professionnelles (quand de tels programmes existent). Ne pas inclure les dépenses relatives aux programmes d'assurance-santé des salariés, qui sont prises en compte dans les prestations versées aux salariés (indicateur 6). Distinguer coûts de fonctionnement et investissements;
- 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) du paragraphe 53 (ne pas inclure le coût de la formation).

58. **Présentation et publication.** Parmi les informations publiées doivent figurer les points a), b) et c) du paragraphe 53 ci-dessus, ainsi que le total (point d).

## 2. Journées de travail perdues pour cause d'accident, de blessure ou de maladie<sup>13</sup>

59. Le nombre de journées de travail perdues pour cause d'accident, de blessure ou de maladie donne une idée de la contribution de l'entreprise à la création de conditions de travail saines, sûres et productives.

### 60. 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) Décès: Décès d'un travailleur survenu pendant la période considérée, résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle survenu ou contracté alors que le travailleur était employé par l'entreprise;
- d) 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;
- e) 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.

### 61. 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);

---

<sup>13</sup> Cet indicateur se fonde sur l'indicateur LA7 de la GRI, avec des modifications portant notamment sur la proportion de journées perdues et les statistiques de décès.



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

$$\text{LDR} = \frac{\text{Nombre de journées perdues pour 100 employés}}{\text{Nombres d'heures travaillées}} \times 200\,000$$

*Note:* Le facteur 200 000 est dérivé de cinquante semaines de travail de quarante heures pour 100 salariés. En utilisant ce facteur, le taux obtenu porte sur le nombre de salariés et non sur le nombre d'heures.

## 62. Présentation et publication

- a) Présenter les données utilisées pour calculer la proportion de journées perdues. Les données ventilées (effectif total et travailleurs indépendants) peuvent être présentées sous forme de tableau;
- b) Les raisons expliquant toute différence marquée entre les indicateurs de la période considérée et ceux des périodes précédentes devraient être exposées;
- c) Indiquer le nombre de décès survenus au cours de la période considérée, en termes absolus et non sous forme de taux.

## E. Contributions versées à l'administration publique et à la collectivité

### 1. Sommes versées à l'administration publique

63. **Considérations générales.** 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 de relations commerciales fortes et dont la principale contribution au développement économique revêt la forme d'impôts et d'autres versements à l'administration publique.

### 64. Définitions

- a) L'impôt courant est le montant de l'impôt payable (ou recouvrable) au titre du bénéfice imposable (ou de la perte fiscale) pour une période donnée<sup>14</sup>;
- b) Ne sont pas compris dans les versements à l'administration publique les acquisitions de biens appartenant à l'État (par exemple l'achat d'anciennes entreprises publiques).

---

<sup>14</sup> La définition de l'impôt courant n'est pas limitée à l'impôt sur le revenu mais s'applique aussi aux droits d'accise, à la taxe à la valeur ajoutée, aux impôts locaux et autres taxes.

## 65. **Compilation**

- a) Tous les impôts et toutes les amendes payées à ce titre par l'entreprise concernée aux niveaux national et local. Cela devrait comprendre l'impôt sur les sociétés, l'impôt sur le revenu, la taxe foncière, les droits d'accise, la taxe à la valeur ajoutée, les impôts locaux et autres taxes, mais pas les impôts différés;
- b) Toutes les redevances, droits de licence et autres versements à l'administration publique;
- c) La comptabilisation des sommes versées doit se faire sur la base des décaissements;
- d) Sont exclues les pénalités et les amendes non liées au paiement de l'impôt (par exemple pollution environnementale);
- e) Sont exclus tous les versements liés à l'achat de biens appartenant à l'État (par exemple acquisition d'une entreprise publique, d'un terrain appartenant à l'État, etc.).

## 66. **Présentation et publication**

- a) Présenter la somme totale pour l'année concernée en faisant la distinction entre les sommes *payées* à l'administration publique et les sommes *payables* à l'administration publique;
- b) Présenter l'information en ventilant les principales catégories de versements (par exemple impôt sur le revenu, droits de douane, redevances, etc.).

## 2. **Contributions gracieuses à la société civile**

67. De nombreuses entreprises soutiennent la communauté au sein de laquelle elles exercent leur activité de diverses manières par des dons sous la forme d'espèces, de biens et de services. 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 gracieuses de l'entreprise concernée à la collectivité.

68. **Définitions.** Les contributions gracieuses sont des dons consentis et des fonds investis gracieusement au profit de l'ensemble de la communauté lorsque les bénéficiaires sont extérieurs à l'entreprise. Les contributions aux organismes de bienfaisance, aux organisations non gouvernementales et aux établissements de recherche (non liées à la R-D commerciale de la société), les fonds alloués aux infrastructures de la collectivité (par exemple, dans les domaines de l'éducation, de la médecine ou des loisirs) et les coûts directs des programmes sociaux (notamment les manifestations artistiques et éducatives) sont compris. Le montant indiqué devrait correspondre aux dépenses réelles effectuées pendant la période considérée et non pas aux engagements.

## 69. **Compilation**

- a) Les contributions gracieuses sont enregistrées comme dépenses lorsqu'elles sont versées et ne sont pas fiscalement déductibles;

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

70. **Présentation et publication.** La somme totale devrait être présentée pour la période considérée, en précisant les principales contributions ou catégories de contribution (par exemple éducation, santé et arts).

## **F. Corruption**

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

71. **Considérations générales.** La corruption est internationalement reconnue comme un obstacle au développement économique et comme un frein au commerce international et à l'investissement. Les sociétés peuvent apporter leur contribution au respect des lois anticorruption 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.

### **72. 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 – a) un fonctionnaire au niveau national, local ou international, b) un parti politique, un dirigeant ou un candidat de parti, ou c) un directeur, cadre, salarié ou agent d'une entreprise privée, afin d'obtenir ou de conserver un avantage économique ou autre avantage 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.

**73. 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.

**74. Présentation et publication**

a) Indiquer le nombre total de condamnations et le montant total des amendes versées ou à verser;

b) À titre d'informations complémentaires, il est possible de détailler le montant de chaque amende ou pénalité, en précisant le règlement ou la loi concernés;

c) L'entreprise peut aussi fournir des renseignements sur toute mesure prise suite à des faits de corruption, comme par exemple l'adoption de politiques internes nouvelles ou révisées pour prévenir de tels incidents.

**III. CONCLUSION**

75. Conformément aux conclusions concertées que le Groupe d'experts a adoptées à sa vingt-troisième session, le secrétariat de la CNUCED soumet, pour examen à la vingt-quatrième 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. Le Groupe d'experts pourrait décider de recommander la diffusion du présent document, conjugué aux informations publiées sous la cote TD/B/COM.2/ISAR/42, en tant qu'outil technique facultatif destiné à améliorer la comparabilité et la pertinence des informations relatives à la responsabilité d'entreprises publiées dans les rapports annuels. Un outil technique tel que celui-ci pourrait être utilisé par les entreprises pour améliorer la publication d'informations et par d'autres organisations travaillant sur la publication d'informations relatives à la responsabilité d'entreprises pour documenter leurs travaux; il pourrait aussi servir de référence pour les travaux de recherche menés sur la publication d'informations par les entreprises dans ce domaine.

## Annex I

### Additional definitions

*Except where noted, the following definitions are taken from the IFRS glossary of terms produced by the International Accounting Standards Board.*

**Accrual basis:** The effects of transactions and other events are recognized when they occur (and not as cash or its equivalent is received or paid) and they are recorded in the accounting records and reported in the financial statements of the periods to which they relate.

**Cost:** The amount of cash or cash equivalents paid or the fair value of the other consideration given to acquire an asset at the time of its acquisition or construction or, when applicable, the amount attributed to that asset when initially recognized in accordance with the specific requirements of other IFRSs.

**Expenditures:**<sup>15</sup> A decrease in an asset (usually cash) or an increase in a liability (often accounts payable) associated with the incurrence of a cost. The expenditures in an accounting period equal the cost of all the goods and services acquired in that period.

**Expenses:** Decreases in economic benefits during the accounting period in the form of outflows or depletions of assets or incurrences of liabilities that result in decreases in equity, other than those relating to distributions to equity participants.

**Revenue:** The gross inflow of economic benefits during the period arising in the course of the ordinary activities of an entity when those inflows result in increases in equity, other than increases relating to contributions from equity participants.

---

<sup>15</sup> The term “expenditures” is not defined by the IASB. This definition is taken from Anthony, Reece and Hertenstein (1995) *Accounting Text and Cases*, ninth edition.

## Annex II

### Additional references

#### *References by indicator*

1. Total revenues: Applicable accounting standards, such as International Financial Reporting Standards (IFRS) 18 and IFRS 7 on revenues and fair value, respectively, 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.
5. Total workforce: ILO International Classification of Status in Employment; ILO Key Indicators of the Labour Market; ILO Laborstat Internet Indicators. Number of female employees: The OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Chapter IV Employment and Industrial Relations, Article d); ILO C111 Discrimination (Employment and Occupation) Convention (1958), Article 1.
6. Employee wages and benefits: Applicable accounting standards, such as IAS 19 on Employee Benefits, could be consulted. Ratio of male to female wages and benefits: The OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Chapter IV Employment and Industrial Relations, Article d); ILO C111 Discrimination (Employment and Occupation) Convention (1958), Article 1.
7. Percentage of employees represented by independent trade union organizations or covered by collective bargaining agreements: ILO Convention 87, "Freedom of Association and Protection of the Right to Organize", 1948; ILO Convention 98, "Right to Organize 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).
8. Research or development expenditure and tangible assets: IAS 38.
9. 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.
10. 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).

11. Cost of 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 Organisation “Guide to producing national health accounts”, Annex B.
12. Work days lost due to occupational accidents, injuries and illness: ILO Convention 155, “Occupational Health and Safety Convention” and Protocol 155, 1981; ILO Code of Practice on Recording and Notification of Occupational Accidents and Diseases, 1995.
13. Payments to Government: Applicable accounting standards, such as IAS 12 on Income Taxes; IAS 7 on Cash Flow statements; and IAS 19 on Employee Benefits, could be consulted.
14. Number of convictions for violations of corruption-related laws or regulations and amount of fines paid/payable: OECD Convention of 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; International Criminal Court (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.

### **Annex III**

#### **Members of the 2007 ad hoc consultative group<sup>16</sup>**

##### **Chairperson of the 2007 ad hoc consultative group:**

Ms. Nancy Kamp-Roelands - Ernst & Young, Netherlands

##### **Members of the 2007 ad hoc consultative group:**

Mr. Sean Ansett – Independent Consultant, Spain  
Ms. Geneviève Besse – European Commission, Belgium  
Ms. Jesse Dillard – Portland State University, Oregon, United States  
Mr. Damir Dragičević – Global Reporting Initiative, Netherlands  
Mr. Burkhard Feldman – Ciba Specialty Chemicals, Switzerland  
Mr. Stephen Gardner – Baylor University, Texas, United States  
Mr. Stephen Hine – Ethical Investment Research Services, United Kingdom  
Mr. Dwight Justice – International Trade Union Confederation, Belgium  
Mr. Douglas Kativu – African Institute of Corporate Citizenship, South Africa  
Mr. Michael Kelly – KPMG, United Kingdom  
Mr. Robert Langford – Independent Consultant, United Kingdom  
Ms. Barbara Leon – International Organization of Employers, Switzerland  
Ms. Marcelle Colares Oliveira – University of Fortaleza, Brazil  
Mr. David Pritchett – PricewaterhouseCoopers, United Kingdom  
Ms. Emily Sims – International Labour Organization, Switzerland  
Ms. Aracéli Cristina de Sousa Ferreira – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Brazil  
Mr. Peter Utting – United Nations Research Institute for Social Development, Switzerland  
Mr. Mark Vesser – Ernst & Young, Switzerland

-----

---

<sup>16</sup> The views contained in this document do not necessarily reflect those of the organizations with which the members of the ad hoc consultative group are affiliated.