



ecovadis

Rapport d'évaluation RSE EcoVadis

Entreprise évaluée:
MANPOWERGROUP BELUX (GROUP)

Score global: 87 /100
décembre 2024

Performance RSE : Excellente

Taille: M
Pays du siège social: Belgique
Opérations dans un ou des pays à risque: NON
Secteur d'activité: Activités des agences d'emploi
temporaire

TABLE DES MATIÈRES

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

À PROPOS DE LA RSE

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

À PROPOS DE L'ÉVALUATION

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

À PROPOS D'ECOVADIS

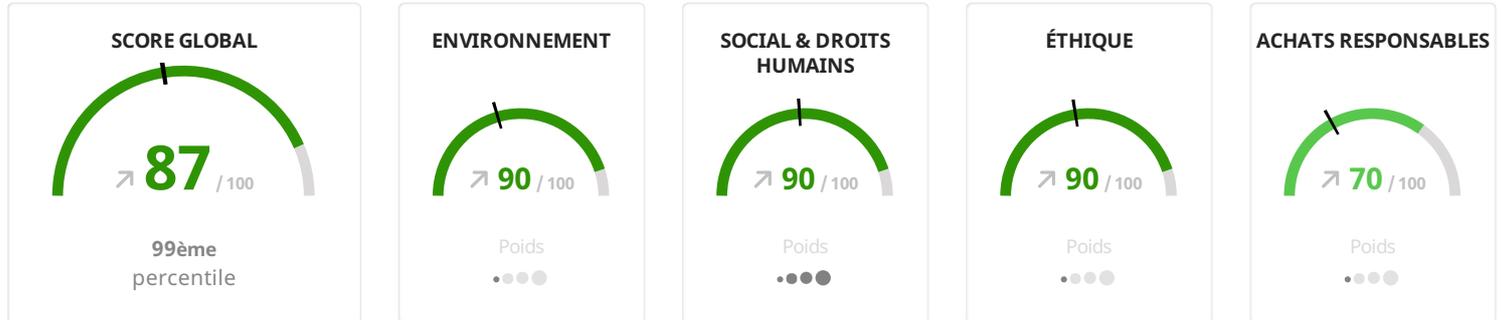
EcoVadis propose l'une des principales solutions de suivi RSE dans les chaînes d'approvisionnement globales. En alliant technologie innovante et expertise en matière de RSE, nous nous efforçons d'impliquer les entreprises et de les aider à adopter des pratiques durables.

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

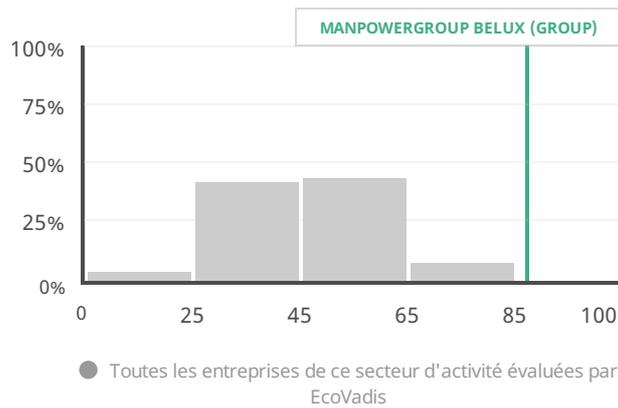
1. VUE D'ENSEMBLE DE LA PERFORMANCE RSE

Détail du score

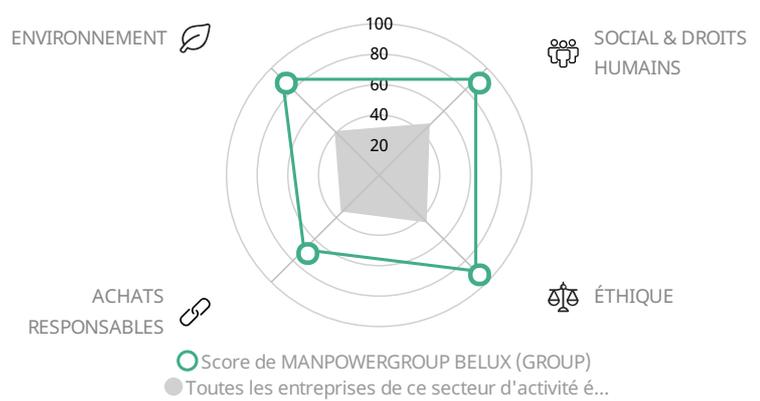
Performance en matière de RSE ● Insuffisante ● Partielle ● Adaptée ● Avancée ● Excellente — Score moyen



Répartition des scores globaux



Comparaison des scores de thème



MANPOWERGROUP BELUX (GROUP) a reçu une médaille Platine pour sa performance RSE. Cette récompense signifie que l'entreprise figure dans le top des entreprises évaluées par EcoVadis au cours des douze derniers mois.

Plan d'actions correctives en cours

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

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

2. AVANTAGES DE L'ÉVALUATION

Comprendre :

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

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

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

Communiquer :

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

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

3. PROCESSUS D'ÉVALUATION

1

Demande client

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

2

Questionnaire

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

3

Analyse des documents

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

4

Informations publiques

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

5

Observations « Veille 360° »

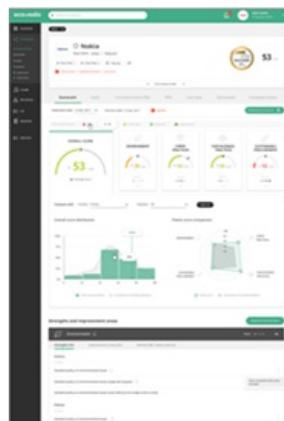
Les observations « Veille 360° » incluent des informations publiques pertinentes sur les pratiques RSE de l'entreprise, identifiées via plus de 10 000 sources de données. Elles peuvent avoir un impact positif, négatif ou neutre sur le score.

6

Analyse experte

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

FICHE D'ÉVALUATION



4. MÉTHODOLOGIE D'ÉVALUATION RSE ECOVADIS

A. Quatre thèmes et 21 critères

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

21 critères RSE

1. ENVIRONNEMENT

OPÉRATIONS

Consommation d'énergie & émissions de gaz à effet de serre
Eau
Biodiversité
Pollution de l'air
Matières premières, produits chimiques & déchets

PRODUITS

Utilisation du produit
Fin de vie du produit
Santé & sécurité des consommateurs
Promotion et services environnementaux

3. ÉTHIQUE

Corruption
Pratiques anticoncurrentielles
Gestion responsable de l'information

2. SOCIAL & DROITS HUMAINS

RESSOURCES HUMAINES

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

DROITS DE L'HOMME

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

4. ACHATS RESPONSABLES

Pratiques environnementales des fournisseurs
Pratiques sociales des fournisseurs

B. Sept indicateurs de management

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



Politiques (pondération : 25 %)

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

Actions (pondération : 40 %)

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

Résultats (pondération : 35 %)

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



5. COMPRENDRE UNE FICHE D'ÉVALUATION

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

A. Données quantitatives : scores et critères activés

Scores de thème :

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

Critères activés :

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

Non activé

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

Moyenne

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

Élevée

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

! Pays à risque uniquement

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

C. L'échelle de notation

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

B. Données qualitatives : forces et points d'amélioration

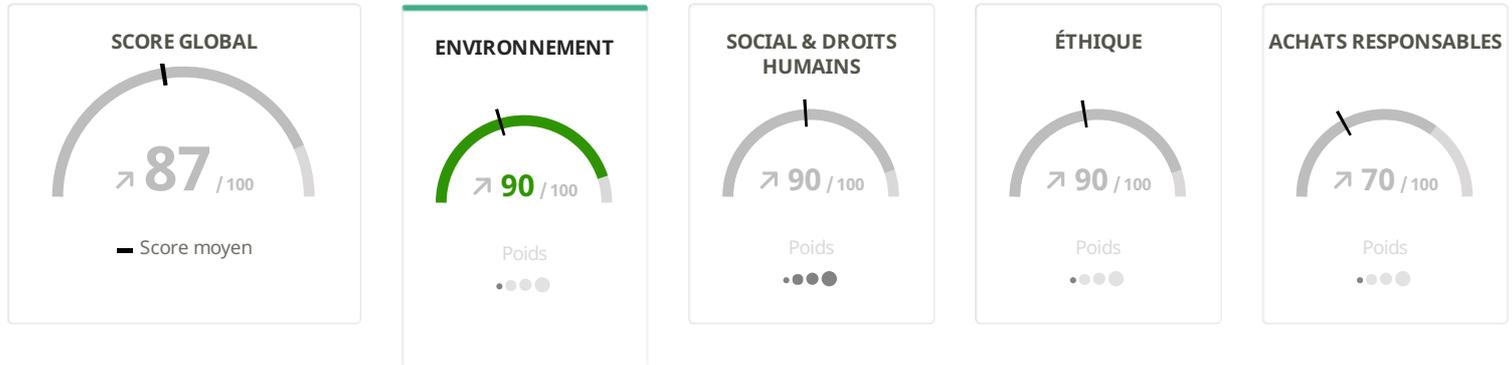
Les données qualitatives permettent de comprendre de façon plus détaillée le score d'une entreprise. Pour chaque thème, vous voyez apparaître les forces (éléments positifs du système de management RSE) et les points d'amélioration (éléments du système de management RSE à améliorer) attribués à l'entreprise. Les forces et points d'amélioration sont répartis en fonction de trois niveaux de gestion (Politiques, Actions, Résultats) et sont également classés par priorité.

Tous les points d'amélioration sont automatiquement ajoutés au plan d'actions correctives de l'entreprise. Ils sont pré-classés par priorité. Le plan d'actions correctives est un outil collaboratif conçu pour aider les entreprises à améliorer leur performance RSE. Il permet aux entreprises de concevoir un plan d'amélioration en ligne, de communiquer les actions correctives planifiées et terminées, et de partager du feedback.

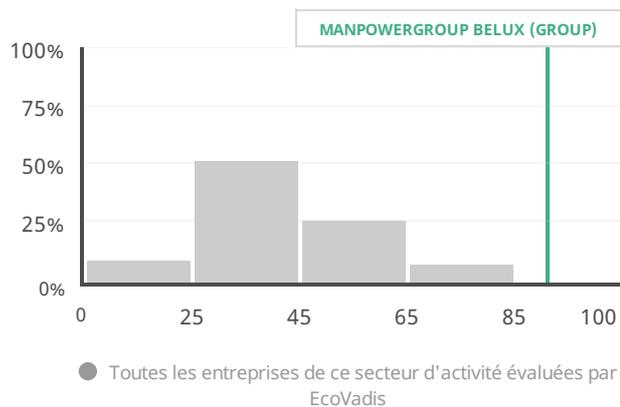
6. ENVIRONNEMENT

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

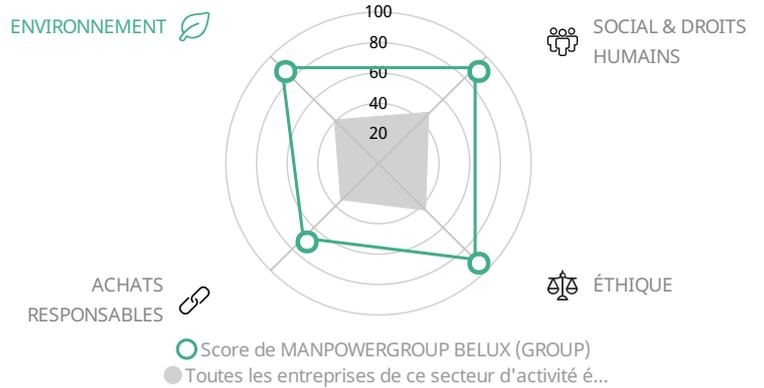
Détail du score pour le thème Environnement



Répartition des scores du thème



Comparaison des scores de thème



Environnement : critères activés

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

Environnement : forces et points d'amélioration

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



Forces

Politiques

Adhésion au Pacte Mondial des Nations unies (PMNU)

Informations

Le Pacte mondial des Nations Unies est une initiative politique stratégique destinée aux entreprises qui s'engagent à aligner leurs opérations et leurs stratégies sur dix principes universellement acceptés dans les domaines des droits humains, du travail, de l'environnement, de l'éthique et des achats responsables. L'entreprise est signataire officiel de cette initiative.

Conseils

Le Pacte mondial des Nations Unies est une initiative de politique stratégique des Nations Unies visant à encourager les entreprises du monde entier à adopter des politiques durables, responsables sur les plans environnemental et social, et à rendre compte de leur mise en œuvre. Les entreprises signent l'initiative, puis sont tenues de fournir un aperçu de leur système de gestion dans un cadre de présentation obligatoire (publication annuelle d'une communication sur les progrès accomplis [COP]).

Objectifs quantitatifs fixés sur les déchets

Politique environnementale sur les déchets

Objectifs quantitatifs fixés sur la consommation d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre

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

Adhésion à l'initiative Science Based Targets - Cibles fixées

Politique exceptionnelle sur les grands enjeux environnementaux

Informations

La politique a publié un document de politique qui est exceptionnel et intègre des engagements, des objectifs qualitatifs et quantitatifs sur des enjeux environnementaux majeurs.

Conseils

Une politique est considéré exceptionnelle lorsque toutes les problématiques environnementales sont couvertes par des engagements qualitatifs et quantitatifs. De plus, une politique exceptionnelle doit contenir de manière exhaustive des aspects organisationnels tels que l'attribution des responsabilités, un processus de révision, de modification et de communication formalisé.

Actions

Remise à neuf et réutilisation interne du matériel informatique

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

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

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

Réduction de la consommation énergétique des systèmes d'éclairage

Formation des employés aux économies d'énergie/actions climatiques

Utilisation d'équipements CVC (chauffage, ventilation et climatisation) efficaces

Achat et/ou génération d'énergie renouvelable

Réduction de la consommation énergétique de l'infrastructure informatique

Audit énergétique et/ou carbone

Informations

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

Conseils

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

Résultats

Reporting en référence aux normes GRI universelles

La valeur du reporting sur le total des émissions brutes du Scope 2 est confirmée par des documents justificatifs

Informations

Il a été confirmé dans la documentation fournie par l'entreprise que la valeur déclarée pour le total des émissions brutes de GES du Scope 2 était exacte.

Conseils

L'entreprise a fourni des documents justificatifs qui montrent que la valeur déclarée pour le total des émissions brutes de GES du Scope 2 est exacte.

La valeur du reporting sur le total des émissions brutes du Scope 1 est confirmée par des documents justificatifs

Informations

Il a été confirmé dans la documentation fournie par l'entreprise que la valeur déclarée pour le total des émissions brutes de GES du Scope 1 était exacte.

Conseils

L'entreprise a fourni des documents justificatifs qui montrent que la valeur déclarée pour le total des émissions brutes de GES du Scope 1 est exacte.

Reporting sur le total des émissions brutes de GES du Scope 2 (selon le marché ou la localisation)

Informations

L'entreprise a prouvé l'existence d'un reporting public ou interne de données consolidées sur le total des émissions brutes de GES du Scope 2 (selon le marché ou la localisation).

Conseils

L'entreprise a fourni des données qui indiquent le total des émissions brutes de GES du Scope 2 (selon le marché ou la localisation). Il s'agit des émissions de GES découlant de la production d'électricité, de vapeur, de chauffage et de refroidissement achetés ou acquis.

Reporting sur le total des émissions brutes de GES du Scope 1

Informations

L'entreprise a prouvé l'existence d'un reporting public ou interne de données consolidées sur le total des émissions brutes de GES du Scope 1.

Conseils

L'entreprise a fourni des données qui indiquent le total des émissions brutes de GES du Scope 1. Il s'agit des émissions directes de GES issues de sources détenues ou contrôlées par l'entreprise, telles que les émissions liées à la combustion dans des chaudières, fours ou véhicules détenus ou contrôlés par celle-ci et les émissions liées à la production chimique dans des équipements de transformation détenus ou contrôlés par celle-ci.

Valeur du total des émissions brutes de GES du Scope 3 en aval confirmée dans les documents justificatifs

Reporting sur le total des émissions brutes de GES du Scope 3 en aval

Reporting en conformité avec les normes SASB

Reporting sur le poids total de déchets valorisés

Valeur du reporting sur le total des émissions brutes de GES du Scope 3 confirmée dans les documents justificatifs

Reporting sur la consommation totale d'énergies renouvelables

Reporting sur le poids total des déchets non dangereux

Reporting sur le poids total des déchets dangereux

Reporting sur le total des émissions brutes de GES du Scope 3

Analyse de matérialité dans le reporting développement durable

L'entreprise communique ses progrès vers les objectifs de développement durable (ODD)

La compagnie mère a répondu au Carbon Disclosure Project(CDP)

Informations

La société mère de l'entreprise a répondu à l'enquête du Carbon Disclosure Project (CDP) (aussi bien les réponses Investor que Supply Chain).

Conseils

Le Carbon Disclosure Project est une organisation sans but lucratif indépendante, découlant d'une initiative menée par la communauté des investisseurs institutionnels. Chaque année, il est demandé à de grandes entreprises de publier à travers des questionnaires complets (dans leur réponse au CDP) leurs émissions de gaz à effet de serre et leurs stratégies contre le changement climatique. EcoVadis et le CDP possède un partenariat actif qui facilite le processus d'évaluation pour les entreprises répondant aux questionnaires du CDP. A travers ce partenariat, EcoVadis collecte et analyse les réponses au CDP disponibles et permet aux entreprises répondantes de passer outre les KPI liés à la consommation d'énergie et aux GES dans le questionnaire EcoVadis.

Reporting de la consommation totale d'énergie

Informations

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

Conseils

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

Reporting RSE avancé sur les problématiques environnementales

Informations

L'entreprise a fourni des données de reporting complètes ou des indicateurs de performance clés (KPI) sur la majorité des questions environnementales pertinentes.

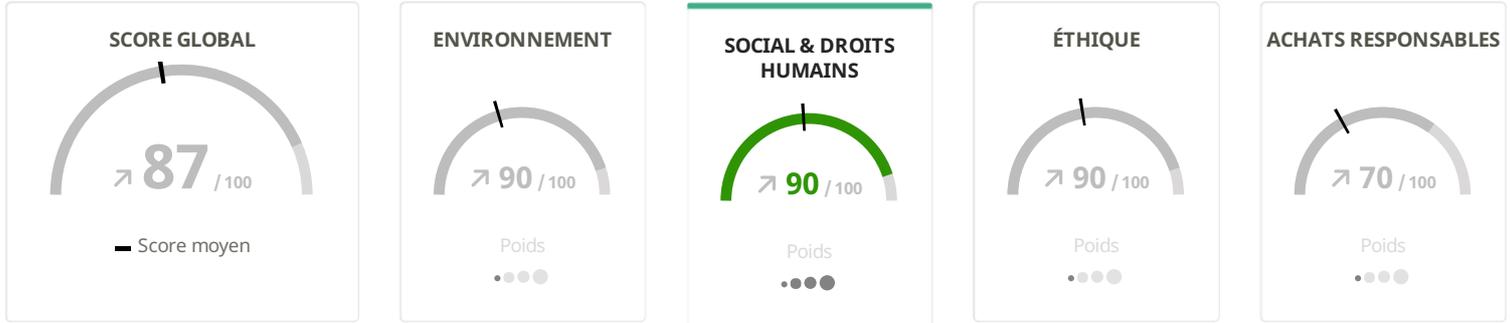
Conseils

L'entreprise a fourni des KPI de bonne qualité sur la majorité des critères environnementaux. Pour que les données de reporting soient plus avancées en termes de qualité, de quantité et de transparence, les KPI doivent comporter tous les facteurs de qualité suivants : (1) Assurance externe pour évaluer la qualité et la crédibilité des informations qualitatives et quantitatives déclarées par l'organisation, (2) Alignement avec les normes de reporting telles que GRI Core/Universal/Comprehensive, SASB, etc. (3) Analyse de matérialité pour identifier les questions environnementales les plus pertinentes en fonction de l'activité de l'entreprise (4) Le délai de reporting doit s'étendre sur 36 mois pour la majorité des critères activés et les données de reporting ne doivent pas dater de plus de deux ans. (XS: Très petite entreprise : KPI/chiffres de reporting qui s'étendent sur une période de 24 mois ou plus, fournis sur au moins deux thèmes environnementaux importants.

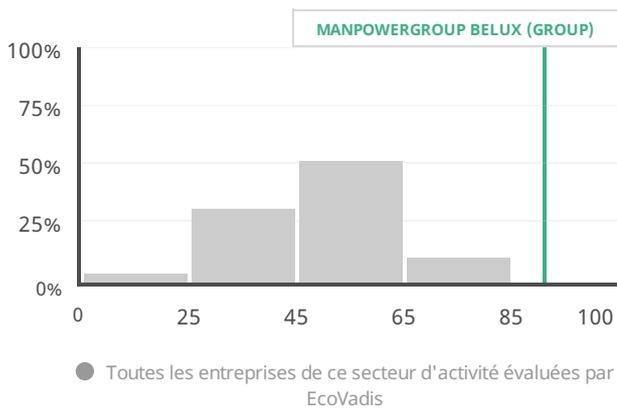
7. SOCIAL & DROITS HUMAINS

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

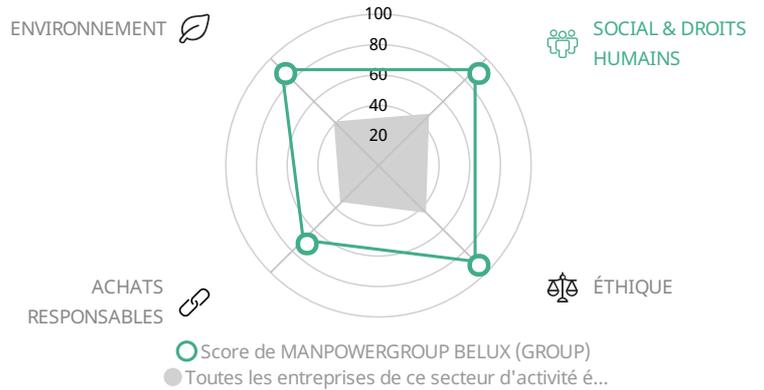
Détail du score pour le thème Social & Droits de l'Homme



Répartition des scores du thème



Comparaison des scores de thème



Social & Droits de l'Homme : critères activés

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

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

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



Forces

Politiques

Adhésion au Pacte Mondial des Nations unies (PMNU)

Informations

Le Pacte mondial des Nations Unies est une initiative politique stratégique destinée aux entreprises qui s'engagent à aligner leurs opérations et leurs stratégies sur dix principes universellement acceptés dans les domaines des droits humains, du travail, de l'environnement, de l'éthique et des achats responsables. L'entreprise est signataire officiel de cette initiative.

Conseils

Le Pacte mondial des Nations Unies est une initiative de politique stratégique des Nations Unies visant à encourager les entreprises du monde entier à adopter des politiques durables, responsables sur les plans environnemental et social, et à rendre compte de leur mise en œuvre. Les entreprises signent l'initiative, puis sont tenues de fournir un aperçu de leur système de gestion dans un cadre de présentation obligatoire (publication annuelle d'une communication sur les progrès accomplis [COP]).

Objectifs quantitatifs fixés sur la diversité, l'équité et l'inclusion

Objectifs quantitatifs fixés sur le travail des enfants, le travail forcé et le trafic d'êtres humains

Informations

La politique de l'entreprise en matière de droits humains contient des objectifs quantitatifs sur le travail des enfants, le travail forcé et le trafic des êtres humains.

Conseils

Les objectifs quantitatifs sur le travail des enfants, le travail forcé et le trafic des êtres humains sont considérés comme des éléments fondamentaux d'un mécanisme politique global. Ils fournissent un cadre de suivi qui permet de déterminer si les objectifs de la politique sont en bonne voie et de mettre en avant les progrès accomplis. En tant qu'éléments politiques, les objectifs peuvent être exprimés en termes absolus ou relatifs et doivent avoir une échéance future valide (p. ex., d'ici 2035, nous nous engageons à réduire les cas de travail des enfants de 10 % par rapport aux niveaux de 2020).

Objectifs quantitatifs fixés sur la gestion des carrières et la formation

Objectifs quantitatifs fixés sur les conditions de travail

Politique sociale et de droits humains sur la diversité, l'équité et l'inclusion

Politique sociale et de droits humains sur le travail des enfants, le travail forcé et le trafic d'êtres humains

Informations

L'entreprise a publié une politique formalisée qui contient des engagements et/ou des objectifs opérationnels concernant le travail des enfants, le travail forcé et le trafic des êtres humains.

Conseils

L'entreprise a mis en œuvre une politique de prévention du travail des enfants, du travail forcé et du trafic des êtres humains dans le cadre de ses activités. Des objectifs/engagements qualitatifs précisent les efforts à déployer par l'entreprise afin d'éradiquer le travail des enfants, le travail forcé et le trafic des êtres humains.

Politique sociale et de droits humains sur la gestion des carrières et la formation

Politique sociale et de droits humains sur le dialogue social

Politique sociale et de droits humains sur les conditions de travail

Politique sociale et de droits humains sur la santé et la sécurité des employés

Les politiques sociales et de droits humains de l'entreprise couvrent également les employés temporaires

Informations

Les politiques internes relatives au social et aux droits humains couvrent les employés temporaires travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Conseils

Les entreprises qui ont recours aux services d'employés temporaires pour réaliser différentes missions dans les locaux de l'entreprise doivent s'engager à protéger le social et les droits humains de ces employés. L'entreprise a l'obligation de garantir que toutes les mesures concrètes sont prises pour protéger leurs droits en prenant en compte les risques auxquels les employés temporaires peuvent être exposés, dans le domaine du social et des droits humains, et minimiser ces risques.

Adhésion à une initiative externe sur les problématiques sociales et/ou liées aux droits humains

Informations

L'entreprise démontre adhérer publiquement à une initiative externe ou à une initiative volontaire sur des enjeux de ressources humaines ou de droits de l'Homme.

Conseils

Une adhésion à une initiative externe est un engagement de l'entreprise à répondre à des objectifs ou des principes définis par une organisation externe. L'entreprise doit figurer dans la liste des membres actifs sur le site Internet de l'initiative. De telles initiatives peuvent couvrir une large gamme d'enjeux de ressources humaines et de droits de l'Homme ou des enjeux spécifiques, être intergouvernementales, multi-partites, dirigées par les entreprises, être intersectorielles ou bien propres à un secteur. Parmi elles figurent des initiatives comme le Global Compact, Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC), Responsible Care etc...

Politiques exceptionnelles sur les principaux enjeux liés aux questions sociales et de droits humains

Informations

La société a publié des politiques exceptionnelles qui intègrent des engagements, des objectifs qualitatifs et quantitatifs sur toutes les questions sociales et de droits de l'homme auxquels elle est confrontée. En outre, ces politiques exceptionnelles contiennent de manière exhaustive des éléments organisationnels tels que l'attribution des responsabilités, des mécanismes pour traiter les infractions, un processus de révision formalisé, et une communication de ces politiques à tous les employés et partenaires d'affaire, etc.

Conseils

N/A

Actions

Actions liées à la gestion de carrière et à la formation des travailleurs intérimaires

Informations

L'entreprise a mis en place des mesures liées à la gestion des carrières et à la formation pour les travailleurs intérimaires.

Conseils

Alors que l'embauche de travailleurs intérimaires devient plus fréquente en raison des horaires de travail flexibles, les entreprises doivent faire bénéficier ces employés d'opportunités de développement des compétences, de formations, d'apprentissages et d'opportunités de progression de leur carrière.

Actions liées aux conditions de travail des travailleurs intérimaires**Informations**

L'entreprise a mis en place des mesures spécifiques pour assurer des conditions de travail adaptées aux travailleurs intérimaires.

Conseils

Certains exemples (non exhaustifs) de mesures en place concernant les conditions de travail des travailleurs intérimaires sont la fourniture d'une assurance maladie, des horaires de travail flexibles, etc.

Actions visant à prévenir les discriminations à l'égard des travailleurs intérimaires lors de la phase de recrutement**Informations**

L'entreprise mène des actions proactives pour ne pas discriminer les travailleurs intérimaires lors des processus de recrutement.

Conseils

Les entreprises qui font appel à du personnel de leurs ressources humaines pour recruter des travailleurs intérimaires doivent s'assurer que celui-ci est sensibilisé aux questions de discrimination. Ce personnel doit être encouragé à appliquer une procédure de sélection équitable.

Actions liées à la santé et à la sécurité des travailleurs intérimaires**Informations**

L'entreprise a mis en œuvre des actions liées à la santé et à la sécurité des travailleurs intérimaires.

Conseils

Les entreprises qui ont recours aux services de travailleurs intérimaires pour réaliser différentes missions dans les locaux de l'entreprise doivent s'engager à protéger le social et les droits humains de ces employés. L'entreprise a l'obligation de garantir que toutes les mesures concrètes sont prises pour protéger leurs droits en prenant des mesures en matière de santé ou de sécurité, ou en veillant à ce que les mesures actuellement prises couvrent non seulement les employés à temps plein, mais également les travailleurs intérimaires. On peut retrouver par exemple : des procédures spécifiques sur les tâches confiées aux travailleurs intérimaires, une formation pour les travailleurs intérimaires sur la santé et la sécurité, etc.

Actions visant à améliorer l'ergonomie des postes de travail**Informations**

The company has taken actions to deal with ergonomics issues associated with employees at their different work stations.

Conseils

The company has implemented actions to improve workplace ergonomics of employees to minimize risks of workplace related injuries such as repetitive strain injuries. A few examples are providing ergonomic IT equipment, chairs, tools or any other equipment used in work stations. This has been achieved through work instructions or procedures detailing guidelines to improve workplace ergonomics.

Actions visant à lutter contre le stress et favoriser le bien-être psychologique au travail**Informations**

The company has implemented measures that will help with the employee wellbeing, not only physically but psychologically as well. These measures help prevent or reduce stressful situations that can also be linked to mental health issues.

Conseils

The company has implemented actions that demonstrate their commitment to minimize stress at the workplace and support their employees' psychological well being. These actions consist of stress check assessments, resources to help employees with a better management of their workload, assistance programs, counseling hotlines, among other support initiatives.

Plan d'action d'urgence en matière de santé et de sécurité des employés**Informations**

L'entreprise dispose de procédures formelles ayant été communiquées à tous les employés au sujet des accidents, des blessures, de la provision d'équipement d'urgence, de l'évacuation d'urgence, des premiers secours, des exercices incendie et d'autres situations concernant la santé et la sécurité sur le lieu de travail

Conseils

Un plan d'action d'urgence en matière de santé et de sécurité est un document décrivant le plan de santé et de sécurité créé par chaque entreprise afin de guider ses employés lors de situations d'urgence. Ces situations d'urgence dépendent des activités de l'entreprise et de son personnel, mais peuvent aussi inclure des accidents liés à l'utilisation d'équipements lourds, à des blessures, à des incendies, à des déversements de produits chimiques, à des explosions, à des chutes, etc.

Contrats écrits fournis aux candidats placés**Informations**

L'entreprise a fourni des contrats de travail à tous ses employés.

Conseils

L'entreprise a fourni des contrats à tous ses employés, lesquels incluent l'intégralité des conditions générales d'emploi, formulées dans une langue compréhensible pour eux. Il doit y figurer des clauses relatives au temps de travail, aux salaires, aux heures supplémentaires, aux congés, à la rémunération et aux avantages sociaux, ainsi que toutes autres conditions d'emploi pertinentes.

Consultation des parties prenantes comme les groupes potentiellement affectés ou des ONG pour aborder les questions relatives au travail des enfants, au travail forcé et au trafic d'êtres humains**Informations**

L'entreprise a eu recours à des parties prenantes qui présentent un risque élevé ou qui sont affectées par le travail des enfants, le travail forcé ou le trafic d'êtres humains ; ou l'entreprise a collaboré avec des ONG impliquées dans la résolution de ces problèmes liés aux droits humains.

Conseils

L'entreprise a soit : identifié et eu recours à des parties prenantes pouvant être affectées par le travail des enfants, le travail forcé ou le trafic d'êtres humains émanant de ses activités ; ou l'entreprise a collaboré avec des ONG locales pour approfondir ses connaissances sur ces domaines et elle travaille aussi avec ces ONG pour prévenir ou éliminer l'apparition de ces problèmes liés aux droits humains au sein de ses activités commerciales.

Actions en place pour protéger les jeunes travailleurs**Informations**

L'entreprise a mis en œuvre des actions pour protéger ses jeunes employés (en âge de travailler, mais âgés de moins de 18 ans).

Conseils

L'entreprise accorde une importance particulière aux jeunes employés en termes de temps de travail contractuel, d'intégration, d'orientation, d'identification des risques, ainsi que de contrôles de santé et de sécurité continus. Ces dispositions particulières dans le cadre professionnel sont mises en place pour veiller au bien-être des jeunes employés, en âge de travailler, mais âgés de moins de 18 ans.

Vérification de l'âge des candidats avant l'embauche**Informations**

L'entreprise vérifie l'âge de tous les candidats avant de les recruter.

Conseils

L'entreprise a mis en place une procédure opérationnelle pour empêcher le recrutement d'employés mineurs et vérifie systématiquement l'âge de tous les candidats avant de les recruter. Cela est démontré par les procédures de recrutement de l'entreprise, le guide des collaborateurs, les procédures de prévention du travail des enfants ou d'autres documents pertinents.

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

Actions visant à promouvoir l'inclusion des genres au travail

Informations

The company has implemented actions to ensure a gender inclusive work environment.

Conseils

Companies should ensure gender equality at their workplace by providing equitable benefits to employees of all genders. This can be achieved by ensuring a flexible working environment and eliminating gender biasness at the workplace.

La mise en place de programmes de développement pour femmes, de mentorat et/ou de parrainage

Informations

The company has developed a mentoring or sponsorship program for women

Conseils

Companies should help women, especially those just starting their careers or changing careers. One valuable source of help is strong, effective mentors. Mentors can provide a great deal of help in guiding women through the new and unprecedented challenges they confront. Apart from mentors, companies can also opt to sponsor training courses for women to enable continuous skills development.

Actions to promote the inclusion of minority/vulnerable groups in the workplace

Informations

The company has implemented actions to ensure the inclusion of employees who are from minority or vulnerable groups.

Conseils

Companies should give special attention to those persons who belong to disadvantaged and marginalized groups in society. This entails guaranteeing non-discriminatory treatment as well as adopting proactive actions to enable those suffering from discrimination (for example, refugees, disabled people, ethnic minorities or indigenous people) . This can be done by implementing protection programmes for these employees to ensure that they have equal opportunities, regardless of their background, so that they can achieve their full potential at work.

Actions visant à prévenir le harcèlement au travail

Informations

The company has proactive actions in place to prevent workplace harassment.

Conseils

Harassment impacts negatively on the organization of work, workplace relations, worker engagement, enterprise reputation and productivity. Some actions that a company can take to prevent workplace harassment are; identify hazards and assess the risks of harassment along the participation of workers and their representatives, and take measures to prevent and control them.

Actions visant à prévenir la discrimination dans le cadre des processus de promotion et de développement professionnel

Informations

The company has proactive actions in place to avoid discrimination in professional development and promotion processes

Conseils

To prevent discrimination in professional development and promotion processes a company must offer equal opportunities for promotion, transfer or other career development to all its employees. Career development opportunities should be clearly communicated to all employees. Training opportunities should be made available to all staff who are in need of improvement.

Procédure de résolution en place pour les victimes identifiées de discrimination et de harcèlement

Procédure de résolution en place pour les victimes identifiées du travail des enfants, du travail forcé et du trafic d'êtres humains**Informations**

L'entreprise a mis en place une procédure de résolution pour les cas identifiés de travail des enfants, de travail forcé ou de trafic d'êtres humains au sein de ses opérations commerciales.

Conseils

L'entreprise dispose d'une procédure de résolution pour les cas identifiés de travail des enfants, de travail forcé ou de trafic d'êtres humains en lien avec ses activités. Des efforts correctifs ont été définis pour identifier et réparer tout préjudice causé aux victimes. Le programme inclut une procédure de résolution pour venir en aide aux victimes de travail des enfants, de travail forcé ou de trafic d'êtres humains, et atténuer les effets néfastes de ces mauvaises pratiques sur elles. La procédure est également surveillée en continu pour contrôler son efficacité.

Rémunération des heures de travail supplémentaires ou atypiques**Informations**

L'entreprise accorde une rémunération complémentaire en cas d'heures supplémentaires.

Conseils

Les heures supplémentaires ou horaires atypiques désignent toutes les heures travaillées en dehors des horaires normaux. Les employés doivent percevoir une rémunération supplémentaire au titre de ces heures supplémentaires et/ou autres formes d'horaires atypiques.

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

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

Conseils

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

Régime de primes lié à la performance de l'entreprise**Informations**

L'entreprise a mis en œuvre un programme de primes lié à sa performance.

Conseils

Elle devra faire partie d'un contrat de travail solide pour inclure un système de prime qui devra prendre en compte la performance de l'employé et la performance de l'entreprise. L'entreprise a donc mis en place un système de rémunération monétaire pour les employés en plus du salaire de base, qui est lié à la performance de l'entreprise. C'est une forme de motivation et cela permet d'augmenter la performance des employés.

Convention collective sur la diversité, la discrimination et/ou le harcèlement

Informations

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

Conseils

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

Convention collective sur le temps de travail, les heures supplémentaires ou les congés

Informations

Une convention collective existe entre un employeur et ses employés, en conformité avec les réglementations nationales relatives aux conditions de travail. Une convention collective est un accord écrit portant sur les conditions de travail et les conditions d'emploi conclu entre un employeur, d'une part, et une ou plusieurs organisations syndicales, conformément aux lois et réglementations nationales, d'autre part.

Conseils

Une convention collective existe entre un employeur et ses employés, en conformité avec les réglementations nationales relatives à la discrimination et/ou au harcèlement. Une convention collective est un accord écrit portant sur les conditions de travail et les conditions d'emploi conclu entre un employeur, d'une part, et une ou plusieurs organisations syndicales, conformément aux lois et réglementations nationales, d'autre part.

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

Informations

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

Conseils

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

Couverture des salariés en soins de santé

Formation de sensibilisation sur le travail des enfants, l'esclavage et/ou la traite des êtres humains

Analyses d'impact identifiant les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé et de trafic d'êtres humains

Informations

L'entreprise réalise des études d'impact sur les droits humains pour identifier les effets potentiels ou réels du travail des enfants, du travail forcé et/ou du trafic d'êtres humains sur ses activités commerciales.

Conseils

L'entreprise a réalisé des études d'impact sur les droits humains qui sont effectuées pour identifier, comprendre, évaluer et faire face aux conséquences sociales dans le domaine des droits humains. Ces études permettent aux entreprises de façonner de manière proactive une approche stratégique pour faire face au travail des enfants, au travail forcé et/ou au trafic d'êtres humains en fonction des risques existants, plutôt que de réagir à la pression extérieure ou aux incidents inattendus.

Mécanisme de réclamation sur les questions de discrimination et de harcèlement

Informations

La société a mis en place une procédure formalisée pour les lanceurs d'alertes qui encourage les employés (et les parties prenantes externes) à signaler les potentielles infractions aux politiques internes anti-discrimination et/ou anti-harcèlement.

Conseils

Les employés peuvent émettre un signalement par un canal de communication anonyme et sécurisé sur des problématiques telles que les infractions aux politiques anti-discrimination et/ou anti-harcèlement (e.g. concernant le recrutement, la rémunération, la formation, ou l'avancement) . De plus, l'absence de représailles est garantie.

Actions visant à promouvoir l'égalité des salaires au travail

Formation de sensibilisation concernant la diversité, la discrimination et/ou le harcèlement

Représentants du personnel ou comité de représentation du personnel (par ex. Comité d'Entreprise)

Informations

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

Conseils

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

Évaluation des risques en matière de santé et de sécurité des employés

Informations

L'entreprise fournit des documents qui démontrent qu'une évaluation des risques pour la santé et la sécurité des employés a été réalisée. L'évaluation prend en compte les tâches opérationnelles quotidiennes des employés, les risques pour la santé et la sécurité présents sur le lieu de travail, ainsi que les risques associés. Enfin, elle propose un plan d'actions correctives pour traiter ces risques identifiés.

Conseils

Une évaluation des risques pour la santé et la sécurité est effectuée systématiquement afin d'identifier et d'évaluer l'impact potentiel des tâches ou des conditions opérationnelles sur la santé et la sécurité des employés. Les principaux éléments d'une évaluation des risques complète sont les suivants : 1) description des dangers ou facteurs de risque identifiés comme pouvant causer un préjudice et détermination du niveau d'importance des risques ; 2) examen périodique des risques afin d'identifier les risques les plus récents ainsi que l'environnement de travail en termes de santé et de sécurité au sein de l'entreprise ; 3) existence d'un plan d'actions préventives et correctives sous la forme de mesures à prendre et/ou de recommandations à suivre par une organisation pour prévenir et traiter efficacement les risques identifiés, cartographiés et évalués lors des évaluations des risques.

Actions visant à prévenir la discrimination lors de la phase de recrutement

Informations

L'entreprise a des mesures proactives en place pour prévenir la discrimination lors de la phase de recrutement.

Conseils

La discrimination est définie comme un traitement différent des personnes lors du recrutement, de la rémunération, la formation, la promotion et la résiliation (d'un contrat de travail) en fonction de leur race, origine nationale, religion, handicap, sexe, orientation sexuelle, appartenance syndicale, affiliation politique ou âge (source: ISO 26000). Quelques exemples de mesures visant à prévenir la discrimination lors de la phase de recrutement sont: d'avoir une procédure prédéfinie couvrant le processus de sélection, d'établir un profil prédéterminé et non discriminatoire pour la position ouverte basé sur les compétences que le candidat final se doit de posséder et d'encourager la diversité parmi les candidats.

Mécanisme de réclamation sur les questions relatives au travail des enfants, au travail forcé et au trafic d'êtres humains

Informations

L'entreprise a mis en place un mécanisme de gestion des conflits pour signaler les problèmes de travail des enfants, de travail forcé ou de trafic d'êtres humains s'ils sont identifiés au cours de ses activités.

Conseils

L'entreprise a mis en place un mécanisme de reporting permettant à différentes parties de signaler les problèmes de travail des enfants, de travail forcé ou de trafic d'êtres humains s'ils sont identifiés au cours de ses activités. Les éléments du mécanisme de résolution des conflits incluent tout d'abord un canal de communication partagé à toutes les parties prenantes sur la présence d'un mécanisme de résolution des conflits et la mise à disposition d'une assistance à tous ceux qui peuvent rencontrer des obstacles particuliers (barrière de la langue, statut de minorité). Le deuxième élément concerne l'absence de représailles pour protéger ceux qui utilisent le mécanisme de résolution des conflits et le troisième des mesures permettant de préserver la confidentialité de ceux qui utilisent le mécanisme de résolution des conflits.

Évaluation régulière de la performance individuelle

Informations

L'entreprise apporte la preuve qu'elle procède à des évaluations régulières des performances individuelles.

Conseils

L'entreprise a mis en place un processus opérationnel visant à évaluer et à examiner régulièrement le rendement au travail des employés sur le plan quantitatif et/ou qualitatif. Cela inclut des processus tels que l'évaluation de la performance pour permettre à l'entreprise d'identifier les points d'amélioration, de fournir un soutien et des conseils aux employés, ainsi que de reconnaître et de récompenser les personnes les plus performantes.

Système de communication bilatérale mis en place pour faciliter les retours des employés concernant les conditions de travail

Informations

L'entreprise interagit avec les salariés sur les conditions de travail.

Conseils

Avoir une stratégie de communication interactive permet aux entreprises de connaître le ressenti des salariés. Cela aide à éliminer ou à réduire les erreurs en milieu de travail, les oublis ou autres conflits, pour un fonctionnement efficace de l'entreprise. Des stratégies proactives peuvent inclure la formalisation d'une politique de communication, la création d'un programme de discussion et d'ateliers structurés entre les salariés et la direction.

Examen de santé régulier des employés

Informations

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

Conseils

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

Actions préventives pour réduire les lésions attribuables au travail répétitif

Informations

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

Conseils

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

Actions pour promouvoir la mobilité interne

Informations

L'entreprise a mis en place des mesures visant à promouvoir la mobilité interne des salariés.

Conseils

L'entreprise a mis en place un processus visant à promouvoir la mobilité interne des salariés. La mobilité professionnelle fait référence au mouvement des employés entre les postes/catégories de rémunération ou à un changement complet de fonction (c'est-à-dire la mobilité professionnelle horizontale) au sein de la même entreprise. Les mesures favorisant la mobilité professionnelle interne incluent, sans toutefois s'y limiter, la promotion objective des talents sur la base de leurs capacités et de leur potentiel, l'élaboration de feuilles de route pour les principaux talents de l'entreprise, la formation professionnelle continue et l'incitation des employés à élargir leur éventail de compétences.

Formation visant à développer les compétences

Informations

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

Conseils

L'entreprise a mis en œuvre une formation professionnelle qui comprend la formation pour le développement des compétences, le financement par l'entreprise de l'éducation de ses salariés, dans le but de fournir des opportunités d'évolution de carrière (Source : Global Reporting Initiative G3). Le coaching, le mentorat, la rotation des postes, l'apprentissage, etc. sont autant d'exemples de formation en cours d'emploi visant à améliorer les compétences des employés. Le nombre total d'heures de formation par employé et par an peut constituer un indicateur clé de performance important pour cette action.

Actions visant à promouvoir l'inclusion des employés en situation de handicap

Informations

L'entreprise a mis en place des mesures spécifiques pour intégrer les personnes handicapées.

Conseils

De récentes études démontrent qu'il y a un réel business case en faveur de l'intégration des employés handicapés au-delà des raisons purement de responsabilité sociétale. Les faits prouvent que les employés handicapés ont des taux de productivité équivalents, des taux d'accident du travail plus faible, et ont une tendance plus forte à conserver leur emploi. Les personnes ayant un handicap représentent aussi une source de talent et de compétence négligée, notamment en terme de compétences de résolution de problèmes transférable à partir de la vie courante et de compétences techniques s'ils ont accès à des formations. L'embauche de personnes handicapées peut contribuer globalement à améliorer la diversité, la créativité et le moral sur le lieu de travail. Des exemples potentiels de mise en place de mesures peuvent inclure des techniques et programmes spécifiques de sensibilisation, la fourniture d'un aménagement raisonnable et adapté aux besoins des individus concernés, et l'allocation d'un personnel de gestion des ressources humaines connaissant les problématiques liées au handicap au travail, etc. (source : OIT)

Plan de carrière et de développement individuel pour tous les employés

Informations

L'entreprise apporte la preuve de l'élaboration de plans individuels de perfectionnement et de carrière pour tous ses employés.

Conseils

La planification de carrière est un processus continu qui peut aider les employés à gérer leur apprentissage et leur perfectionnement/évolution au sein de l'entreprise. C'est également un élément essentiel de la stratégie d'attraction et de conservation d'une entreprise. L'entreprise a mis en place des mécanismes pour offrir des perspectives de carrière à ses employés, leur permettant d'accéder à des promotions et à de meilleurs salaires. Un plan de perfectionnement individuel peut, par exemple, être mis en place en analysant les aptitudes et les compétences dont les employés ont besoin pour atteindre leurs objectifs à court, moyen et long termes. Ce processus devrait également être associé au processus d'évaluation annuelle de l'employé.

Formation des employés sur les risques pour la santé et la sécurité ainsi que les meilleures pratiques de travail

Informations

L'entreprise fournit à ses employés la formation nécessaire pour renforcer leur connaissance des risques de santé et de sécurité au travail, ainsi que des bonnes pratiques de travail.

Conseils

L'entreprise fournit des formations en s'appuyant sur du matériel de formation (diaporamas, résumés du contenu de la formation) et/ou des preuves de la réalisation de la formation (rapports d'avancement, certificats d'achèvement, feuilles de présence) pour attester de l'exécution de programmes de formation concernant les risques de santé et de sécurité au travail, ainsi que des bonnes pratiques de travail.

Résultats

Reporting sur les indicateurs de santé et de sécurité pour les travailleurs intérimaires

Informations

L'entreprise apporte la preuve de rapports sur les indicateurs de santé et sécurité pour les travailleurs intérimaires.

Conseils

Les informations fournies apportent la preuve de rapports publics ou internes de données consolidées sur la santé et la sécurité pour les travailleurs intérimaires. Parmi les exemples de rapports sur la santé et la sécurité, on peut citer le nombre d'accidents du travail, le nombre de maladies professionnelles, le nombre de jours perdus pour cause de blessure, de décès ou de maladie d'origine professionnelle, etc.

Reporting en référence aux normes GRI universelles

Reporting sur le pourcentage de femmes parmi les cadres supérieurs

Informations

L'entreprise a prouvé l'existence d'un reporting public ou interne des données consolidées sur le pourcentage de femmes parmi les cadres supérieurs.

Conseils

L'entreprise a fourni des données sur le pourcentage de femmes parmi les cadres supérieurs. Les postes de cadre supérieur doivent inclure tous les niveaux de direction qui se situent en dessous du conseil d'administration de l'entreprise, p. ex. les directeurs généraux (PDG, directeur financier, directeur technique, etc.) ainsi que les membres occupant des postes de cadre intermédiaire et supérieur (directeurs, vice-présidents, chefs d'équipe, etc.).

Reporting sur le nombre de cas de maladie liés au travail comptabilisables

Informations

L'entreprise a prouvé l'existence d'un reporting public ou interne de données consolidées sur le nombre de cas de maladie comptabilisés.

Conseils

L'entreprise a fourni des données qui indiquent le nombre de cas de maladie comptabilisés. Les maladies liées au travail peuvent comprendre des problèmes de santé aigus, récurrents et chroniques causés ou aggravés par les conditions ou les pratiques de travail. Elles incluent les troubles musculo-squelettiques, les maladies liées au stress (y compris l'obésité et les maladies cardiaques) et les maladies psychologiques, etc.

Reporting sur le pourcentage de femmes employées dans toute l'entreprise

Reporting en conformité avec les normes SASB

Reporting sur l'écart salarial moyen non ajusté entre les genres

Analyse de matérialité dans le reporting développement durable

L'entreprise communique ses progrès vers les objectifs de développement durable (ODD)

Reporting exhaustif sur les problématiques sociales et liées aux droits humains

Informations

L'entreprise a fourni des données de reporting complètes ou des indicateurs de performance clés (KPI) sur la majorité des questions sociales et de droits humains pertinentes.

Conseils

L'entreprise a fourni des KPI de bonne qualité sur la majorité des critères relatifs au social et aux droits humains. Pour que les données de reporting soient plus avancées en termes de qualité, de quantité et de transparence, les KPI doivent comporter tous les facteurs de qualité suivants : (1) Assurance externe pour évaluer la qualité et la crédibilité des informations qualitatives et quantitatives déclarées par l'organisation, (2) Alignement avec les normes de reporting telles que GRI Core/Universal/Comprehensive, SASB, etc. (3) Analyse de matérialité pour identifier les questions sociales et de droits humains les plus pertinentes en fonction de l'activité de l'entreprise (4) Le délai de reporting doit s'étendre sur 36 mois pour la majorité des thèmes importants et les données de reporting ne doivent pas dater de plus de deux ans. (XS: Très petite entreprise : KPI/données de reporting qui s'étendent sur une période de 24 mois ou plus, fournis sur au moins deux thèmes sociaux et de droits humains importants.)

Reporting du nombre d'heures de formation par employé

Informations

L'entreprise fournit dans les documents justificatifs ou dans les déclarations du questionnaire un reporting à propos du nombre moyen d'heures de formation fournies par employé au cours de l'année de référence.

Conseils

L'investissement en formations est considéré comme étant bénéfique aussi bien pour les employés que pour l'entreprise. La formation est un moyen d'approfondir les connaissances des employés, de diversifier les compétences du personnel et peut aussi aider au maintien des effectifs dans l'entreprise. Au niveau de l'entreprise, les divers types de formations peuvent conduire à des résultats positifs, par exemple, accroître la satisfaction des clients, encourager l'innovation ou assurer la sécurité des employés au travail. En effectuant un suivi du nombre d'heures de formation offerte aux employés, l'entreprise peut ainsi contrôler le niveau de formation ou identifier les améliorations requises.

Points d'amélioration

Résultats

Faible

Aucune information relative au reporting sur le rapport entre la rémunération totale annuelle de la personne la mieux rémunérée et la rémunération totale annuelle médiane de l'ensemble des employés

Informations

L'entreprise n'a pas fourni de documents concernant le reporting sur le rapport entre la rémunération totale annuelle de la personne la mieux rémunérée et la rémunération totale annuelle médiane de l'ensemble des employés.

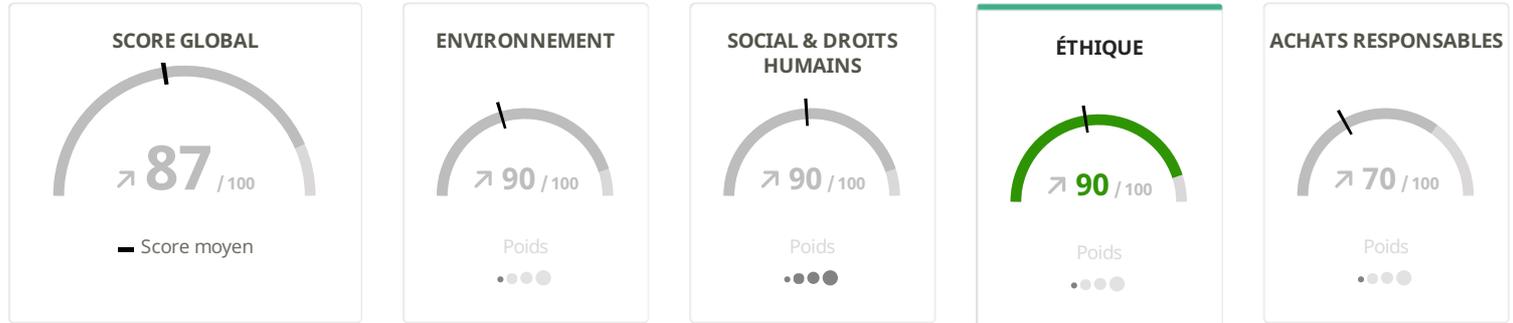
Conseils

Aucune documentation de reporting sur le rapport entre la rémunération totale annuelle de la personne la mieux rémunérée et la rémunération totale annuelle médiane de l'ensemble des employés n'est disponible. La rémunération totale annuelle comprend le salaire, les primes, les attributions d'actions, les attributions d'options, la rémunération au titre d'un plan d'incitation autre qu'à base d'actions, le changement de la valeur d'une rente et les revenus d'indemnités différées sans traitement fiscal privilégié octroyés au cours d'une année.

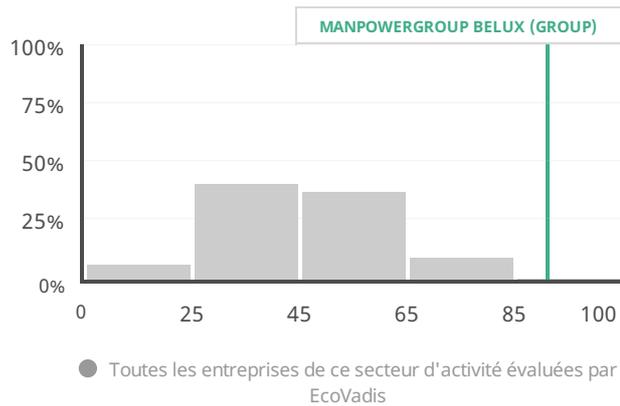
8. ÉTHIQUE

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

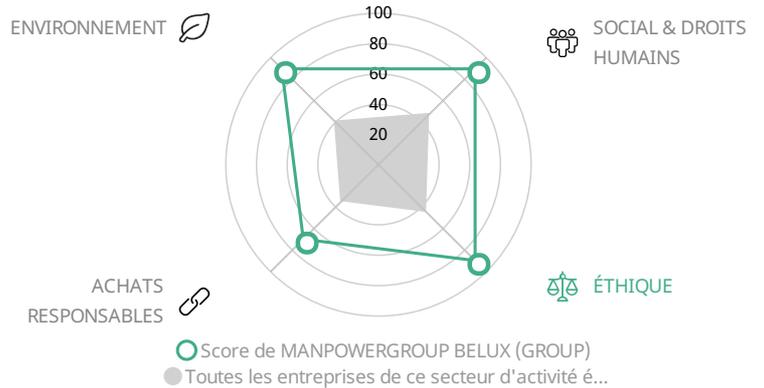
Détail du score pour le thème Éthique



Répartition des scores du thème



Comparaison des scores de thème



Éthique : critères activés

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

Éthique : forces et points d'amélioration

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



Forces

Politiques

Adhésion au Pacte Mondial des Nations unies (PMNU)

Informations

Le Pacte mondial des Nations Unies est une initiative politique stratégique destinée aux entreprises qui s'engagent à aligner leurs opérations et leurs stratégies sur dix principes universellement acceptés dans les domaines des droits humains, du travail, de l'environnement, de l'éthique et des achats responsables. L'entreprise est signataire officiel de cette initiative.

Conseils

Le Pacte mondial des Nations Unies est une initiative de politique stratégique des Nations Unies visant à encourager les entreprises du monde entier à adopter des politiques durables, responsables sur les plans environnemental et social, et à rendre compte de leur mise en œuvre. Les entreprises signent l'initiative, puis sont tenues de fournir un aperçu de leur système de gestion dans un cadre de présentation obligatoire (publication annuelle d'une communication sur les progrès accomplis [COP]).

Politique sur la fraude

Politique sur le blanchiment d'argent

Politique sur les conflits d'intérêts

Sanctions disciplinaires en cas de violation des politiques

Informations

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

Conseils

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

Politique en matière de sécurité de l'information

Informations

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

Conseils

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

Politique sur la corruption

Informations

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

Conseils

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

Attribution de responsabilités dédiées pour les enjeux d'éthique

Adhésion à des initiatives externes sur les enjeux d'éthique

Informations

L'entreprise démontre adhérer publiquement à une initiative externe ou à une initiative volontaire sur des enjeux d'éthique des affaires.

Conseils

Une adhésion à une initiative externe est un engagement de l'entreprise à répondre à des objectifs ou des principes définis par une organisation externe. L'entreprise doit figurer dans la liste des membres actifs sur le site Internet de l'initiative. De telles initiatives peuvent couvrir une large gamme d'enjeux d'éthique des affaires ou des enjeux spécifiques, être intergouvernementales, multi-partites, dirigées par les entreprises, être intersectorielles ou bien propres à un secteur. Parmi elles figurent des initiatives comme le Global Compact, Extractive Industries Transparency Initiative (EITI), Institute of Business Ethics, International Forum on Business Ethical Conduct (IFBEC), etc...

Politiques avancées sur les enjeux d'éthique

Informations

Une politique exhaustive sur les questions d'éthique des affaires doit comprendre des engagements et/ou des objectifs opérationnels sur la quasi-totalité des principales problématiques de pratiques des affaires responsables auxquelles l'entreprise est confronté : notamment les enjeux de corruption, de sécurité de l'information et potentiellement de marketing responsable. Il est aussi essentiel qu'elle contienne des éléments complémentaires tels que, entre autres, un processus formalisé pour communiquer sur l'éthique des affaires, le périmètre d'application, et l'attribution des responsabilités.

Conseils

Une politique est considérée exceptionnelle lorsque toutes les questions d'éthique des affaires sont couvertes par des objectifs qualitatifs et quantitatifs. En outre, ces politiques exceptionnelles contiennent de manière exhaustive des éléments organisationnels tels que l'attribution des responsabilités, des mécanismes pour traiter les infractions, un processus de révision formalisé, et une communication de ces politiques à tous les employés et partenaires d'affaire, etc.

Actions

Procédure d'alerte à disposition des parties prenantes afin de signaler les problèmes en matière de sécurité de l'information

Procédure d'alerte à disposition des parties prenantes afin de signaler toute forme de corruption

Programme de diligence raisonnable sur les tiers en matière de sécurité de l'information

Informations

L'entreprise a mis en place des mesures systématiques de conformité et de diligence raisonnable concernant les intermédiaires agissant pour son compte (ex: commissionnaires, courtiers, représentants commerciaux, distributeurs, entrepreneurs, courtiers en douane, consultants).

Conseils

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

Procédure de réponse aux incidents pour gérer les atteintes aux informations confidentielles

Mise en œuvre d'un calendrier de conservation des documents

Évaluations des risques en matière de sécurité de l'information effectuées

Informations

L'entreprise évalue périodiquement les risques liés à la gestion responsable de la sécurité de l'information.

Conseils

L'évaluation des risques est une procédure officielle permettant d'évaluer et de prédire les conséquences (positives ou négatives) d'un événement et leur probabilité. Des évaluations des risques régulières sur la sécurité de l'information permettent aux entreprises d'identifier les risques potentiels en matière de sécurité de l'information, leur probabilité et leur impact potentiel, d'identifier les contrôles de sécurité et d'élaborer un plan d'action. Ces évaluations garantissent la présence d'un programme de conformité fort et aident à élaborer une approche plus solide pour lutter contre les violations de la gestion de la sécurité de l'information au sein de l'organisation.

Audits des procédures de contrôle pour prévenir les atteintes à la sécurité de l'information

Informations

La politique de sécurité de l'information et les dispositifs de conformité de l'entreprise sont régulièrement audités.

Conseils

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

Formation de sensibilisation pour prévenir les atteintes à la sécurité de l'information

Informations

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

Conseils

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

Évaluations des risques de corruption effectuées

Informations

L'entreprise évalue périodiquement les risques liés à la corruption.

Conseils

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

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

Informations

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

Conseils

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

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

Informations

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

Conseils

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

Audits des procédures de contrôle en matière de corruption

Informations

Les politiques anti-corruption et les dispositifs de conformité de l'entreprise sont régulièrement audités.

Conseils

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

Formation de sensibilisation pour prévenir la corruption

Informations

L'entreprise a mis en place un programme de formation (en ligne ou en présentiel) pour les salariés sur la prévention de la corruption et l'extorsion.

Conseils

Les programmes spécifiques de sensibilisation ou de formation, en ligne ou en présentiel, sont mis en œuvre régulièrement pour que les salariés se familiarisent avec les enjeux de lutte contre la corruption, la politique de l'entreprise et comment réagir lorsque l'occasion se présente.

Procédure d'approbation spécifique pour les transactions sensibles (p. ex. cadeaux d'affaires, invitations)

Informations

L'entreprise a mis en place une procédure de vérification pour les transactions à risque.

Conseils

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

Résultats

Reporting en référence aux normes GRI universelles

Reporting en conformité avec les normes SASB

Analyse de matérialité dans le reporting développement durable

L'entreprise communique ses progrès vers les objectifs de développement durable (ODD)

Reporting exhaustif sur les problématiques d'éthique

Points d'amélioration

Actions

Faible

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

Informations

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

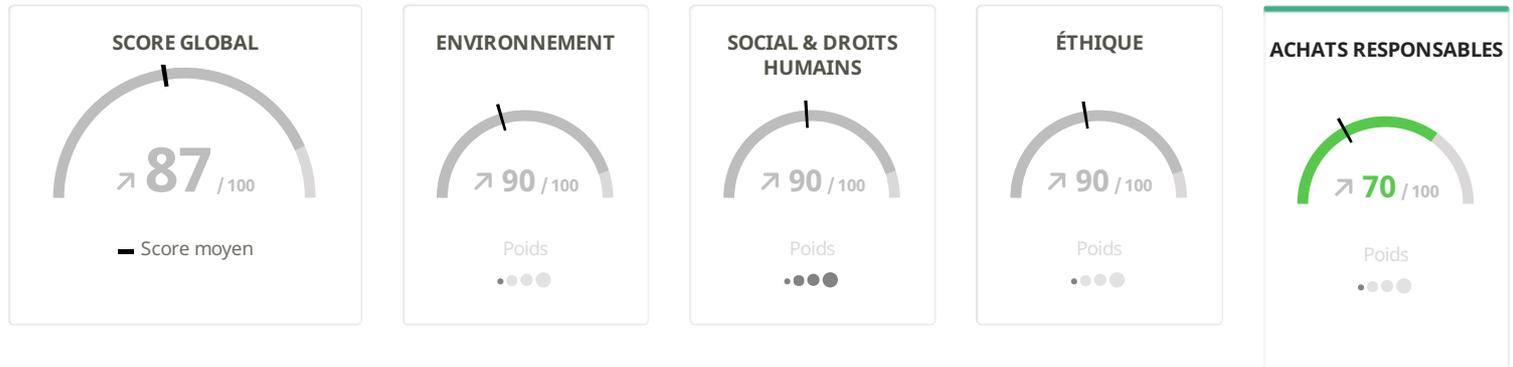
Conseils

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

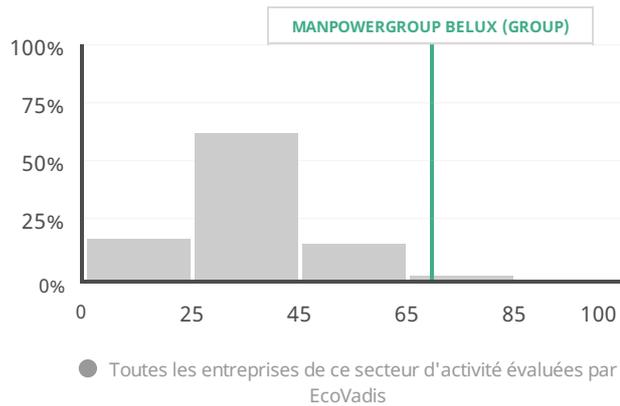
9. ACHATS RESPONSABLES

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

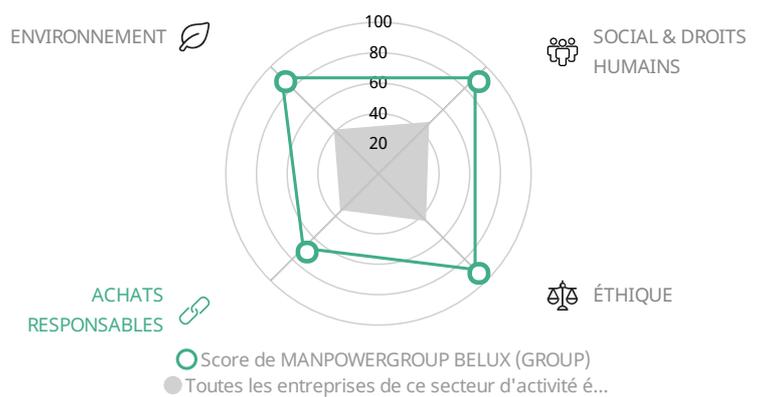
Détail du score pour le thème Achats Responsables



Répartition des scores du thème



Comparaison des scores de thème



Achats Responsables : critères activés

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

Achats Responsables : forces et points d'amélioration

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



Forces

Politiques

Adhésion au Pacte Mondial des Nations unies (PMNU)

Informations

Le Pacte mondial des Nations Unies est une initiative politique stratégique destinée aux entreprises qui s'engagent à aligner leurs opérations et leurs stratégies sur dix principes universellement acceptés dans les domaines des droits humains, du travail, de l'environnement, de l'éthique et des achats responsables. L'entreprise est signataire officiel de cette initiative.

Conseils

Le Pacte mondial des Nations Unies est une initiative de politique stratégique des Nations Unies visant à encourager les entreprises du monde entier à adopter des politiques durables, responsables sur les plans environnemental et social, et à rendre compte de leur mise en œuvre. Les entreprises signent l'initiative, puis sont tenues de fournir un aperçu de leur système de gestion dans un cadre de présentation obligatoire (publication annuelle d'une communication sur les progrès accomplis [COP]).

Politiques standards sur les achats responsables

Objectifs quantitatifs relatifs aux achats responsables

Informations

L'entreprise a défini et formellement communiqué ses objectifs quantitatifs (ex: objectifs chiffrés) au sujet des achats responsables.

Conseils

Les objectifs chiffrés concernant les achats responsables sont considérés comme un élément fondamental des politiques formalisées. Ils fournissent un cadre de suivi permettant d'établir quels objectifs de la politique formalisée sont atteints et de mettre en avant le progrès réalisé. Parmi des exemples d'objectifs spécifiques à ce sujet figurent notamment le pourcentage de fournisseurs à auditer sur les enjeux de RSE, le pourcentage de fournisseurs devant signer le code de conduite à leur intention, ou le pourcentage d'acheteurs à former sur les achats responsables. Les objectifs chiffrés d'une politique formalisée peuvent être exprimés en valeur absolue ou relative et doivent être accompagnés d'une date limite de réalisation (ex: nous nous engageons à former 100% de nos acheteurs sur les achats responsables d'ici 2020).

Adhésion à une initiative externe sur les d'achats responsables

Informations

L'entreprise démontre adhérer publiquement à une initiative externe ou à une initiative volontaire concernant des enjeux d'achats responsables.

Conseils

Une adhésion à une initiative externe est un engagement de l'entreprise à répondre à des objectifs ou des principes définis par une organisation externe. L'entreprise doit figurer dans la liste des membres actifs sur le site Internet de l'initiative. De telles initiatives peuvent couvrir une large gamme d'enjeux d'achats responsables ou des enjeux spécifiques, être intergouvernementales, multi-partites, dirigées par les entreprises, être intersectorielles ou bien propres à un secteur. Parmi elles figurent des initiatives comme le Sustainable Purchasing Leadership Council, Sustainable Apparel Coalition, Betetrcoal, Clean Shipping Network, Business Social Compliance Initiative (BSCI) etc...

Actions

Prise en considération de la RSE intégrée dans les processus d'achat internes pour des produits ou services spécifiques (p. ex., fournitures de bureau, produits dérivés du bois, services d'hébergement de données)

Informations

L'entreprise a fourni des documents officiels qui démontrent l'intégration de considérations RSE dans les processus d'achat internes pour des produits ou services spécifiques (fournitures de bureau, produits dérivés du bois, services d'hébergement de données).

Conseils

Il existe des preuves de l'existence d'un processus qui intègre la performance RSE des fournisseurs dans les achats internes de produits ou de services spécifiques. Par exemple, un processus visant à acheter uniquement des fournitures de bureau durables, des produits certifiés dérivés du bois, des services d'hébergement de données économes en énergie, etc.

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

Informations

L'entreprise a fourni des documents officiels qui démontrent la mise en place d'un code de conduite RSE à l'intention des fournisseurs.

Conseils

Il existe des preuves de l'existence d'un code de conduite distinct qui décrit les attentes de l'entreprise à l'égard de ses fournisseurs afin qu'ils opèrent de manière responsable du point de vue social et environnemental.

Audits sur site des fournisseurs sur les enjeux environnementaux ou sociaux

Informations

L'entreprise a fourni des documents officiels qui démontrent la réalisation d'audits sur site des fournisseurs sur des enjeux environnementaux ou sociaux.

Conseils

Il existe des preuves de l'existence d'instructions à destination des employés ou de processus opérationnels liés aux audits sur site des fournisseurs de l'entreprise, annoncés ou non, permettant de déceler les cas de non-conformité aux exigences obligatoires en matière de RSE.

Évaluation régulière des fournisseurs (p.ex. questionnaires) sur leurs pratiques environnementales et sociales

Informations

L'entreprise a fourni des documents officiels qui démontrent la réalisation d'une évaluation du fournisseur (p. ex., un questionnaire) sur ses pratiques environnementales ou sociales.

Conseils

Il existe des preuves de la réalisation d'une analyse des pratiques RSE d'un fournisseur effectuée à distance via un questionnaire, soit par un tiers, soit directement par le fournisseur sans vérification (c'est-à-dire par auto-évaluation).

Intégration de clauses sociales et environnementales dans les contrats fournisseurs

Informations

L'entreprise a fourni des documents officiels qui démontrent l'intégration de clauses sociales ou environnementales dans les contrats fournisseurs.

Conseils

Il existe des preuves de l'existence de dispositions/clauses dans les contrats commerciaux qui couvrent les pratiques de travail et les enjeux environnementaux et/ou de droits humains qui ne sont pas directement liés à l'objet du contrat dans le but de fixer les attentes en matière de RSE.

Analyse des risques RSE (p. ex. : avant les évaluations ou audits de fournisseurs)

Informations

L'entreprise a fourni des documents officiels qui démontrent l'existence d'un processus d'analyse des risques RSE afin d'identifier les fournisseurs, les produits ou les catégories d'achat qui exposent l'entreprise à des risques RSE.

Conseils

Il existe des preuves de l'existence d'un processus permettant d'identifier les fournisseurs, les produits ou les catégories d'achat qui exposent l'entreprise à des risques RSE. Le résultat de cette analyse des risques démontre si d'autres mesures doivent être prises à l'égard d'un fournisseur, d'un produit ou d'une catégorie d'achat spécifique.

Résultats

Reporting en référence aux normes GRI universelles

Valeur du total des émissions brutes de GES du Scope 3 en amont confirmée dans les documents justificatifs

Reporting sur le total des émissions brutes de GES du Scope 3 en amont

Reporting en conformité avec les normes SASB

Analyse de matérialité dans le reporting développement durable

L'entreprise communique ses progrès vers les objectifs de développement durable (ODD)

Reporting RSE sur les problématiques d'achats responsables

Informations

Il existe des éléments de reporting formalisé concernant les ressources humaines et les droits de l'Homme dans les documents justificatifs, dont des indicateurs clés de performance (KPI), des statistiques ou les résultats d'actions concrètes.

Conseils

Le reporting doit respecter certains standards de qualité et de quantité, couvrir les principaux enjeux, être pertinent et régulièrement actualisé. Les indicateurs peuvent couvrir notamment le pourcentage de fournisseurs couverts par des actions d'achats responsables ou le pourcentage d'acheteurs formés sur des enjeux d'achats responsables. Des rapports complets sont disponibles dans un rapport RSE ou annuel et comprend des indicateurs de performance clés récents portant sur plusieurs années. Ces indicateurs sont vérifiés par un tiers indépendant. La G4 de GRI propose une description de plus de 10 indicateurs RSE directement liés à la chaîne d'approvisionnement.

Points d'amélioration

Actions

Moyenne

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

Informations

L'entreprise ne dispose pas de preuves issues de documents officiels qui démontrent la formation des acheteurs sur les enjeux sociaux et environnementaux au sein de la chaîne d'approvisionnement.

Conseils

Il n'existe aucune preuve concluante de la formation des professionnels de l'approvisionnement au sein de l'entreprise sur les thèmes liés aux achats responsables afin qu'ils comprennent les enjeux sociaux et environnementaux, et leur intégration dans la fonction achats. Cela peut être démontré par des programmes de formation (rapports d'avancement sur la formation, certificats d'achèvement mentionnant le nom de l'entreprise ou matériel de formation).

10. OBSERVATIONS « VEILLE 360° »

23 juill. 2024 | <https://www.forbes.com/lis...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 juill. 2024 au 1 août 2029

Thèmes concernés



America's Best Employers for Women 2024

Forbes partnered with market research firm Statista to survey more than 150,000 women working at companies with at least 1,000 employees in the United States. Participants were also asked to rate their current employers in such areas as working environment, pay equity, parental leave, and the company's handling of incidents related to sexual misconduct and discrimination. Responses from the last three years were considered. Manpower was ranked at number 452 for America's Best Employers for Women 2024.

21 mai 2024 | <https://sciencebasedtarget...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 mai 2024 au 1 juin 2029

Thèmes concernés



SBTi's target - Companies taking action

The SBTi's target dashboard shows companies and financial institutions that have set science-based targets, or have committed to developing targets. ManpowerGroup has set Business Ambition for 1.5°, a campaign aimed at driving the adoption of science-based targets in line with the most ambitious goal of the Paris Agreement - 1.5°C.

23 avr. 2024 | <https://www.forbes.com/lis...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 avr. 2024 au 1 mai 2029

Thèmes concernés



America's Best Employers for Diversity 2024

Forbes has ranked America's Best Employers For Diversity 2024. The participants were asked to anonymously rate their own employers, in addition to companies they knew well either through their industry or through friends and family members employed there. Respondents evaluated the organization's approach to DEI as it pertains to such criteria as age, gender, ethnicity, disability and sexual orientation. Manpower was ranked 451 for America's Best Employers for Diversity 2024.

2 mars 2024 | <https://www.ouest-france.f...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 mars 2024 au 1 avr. 2029

Thèmes concernés



Manpower à Nantes : l'intersyndicale appelle à une grève reproductible

Les salariés permanents de la multinationale américaine du recrutement sont en lutte depuis des semaines pour exiger une augmentation générale de leurs salaires. À Nantes, les grévistes sont appelés à se rassembler, mardi 5 mars, à 10h, devant l'agence du boulevard Einstein.

1 janv. 2024 | <https://time.com/collectio...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 7 janv. 2025 au 1 janv. 2034

Thèmes concernés



World's Most Sustainable Companies of 2024

ManpowerGroup is ranked 96 on the World's Most Sustainable Companies of 2024 list.

1 janv. 2024 | <https://worldsmoethicalc...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 janv. 2024 au 1 févr. 2029

Thèmes concernés



World's Most Ethical Companies 2024

ManpowerGoup is on the World's Most Ethical Companies® Honoree List for the year 2024.

1 janv. 2024 | <https://www.newsweek.com/r...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 janv. 2024 au 1 févr. 2029

Thèmes concernés



America's Most Responsible Companies 2024

ManpowerGroup was ranked 7th for America's Most Responsible Companies 2024 with a score of 76.97. The company scored 90.3 in environment, 55.47 in social and 85.24 in corporate governance.

1 janv. 2024 | <https://www.hrc.org/resour...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 janv. 2024 au 1 févr. 2029

Thèmes concernés



2024 Corporate Equality Index for ManpowerGroup

In 2024, ManpowerGroup scored 100 out of 100 in the 2024 CEI Rating. A CEI rating is one key evaluation metric among others in assessing the LGBTQ inclusiveness of any employer or provider of goods or services.

1 janv. 2024 | <https://www.newsweek.com/r...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 janv. 2024 au 1 févr. 2029

Thèmes concernés



Newsweek Excellence Index 2024

Newsweek has partnered with Best Practice Institute (BPI) to introduce the Newsweek Excellence 1000 Index, recognizing companies across more than 25 industries and 100 categories identified as examples of corporate success and responsibility. These companies exhibit a firm commitment to best practices in business and financial growth while serving customers, stakeholders and communities with a dedication to social responsibility and ethical standards. ManpowerGroup is on the Newsweek Excellence Index 2024 for the year 2024.

1 janv. 2024 | <https://www.newsweek.com/r...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 janv. 2024 au 1 févr. 2029

Thèmes concernés



America's Greatest Workplaces for Diversity 2024

ManpowerGroup received a five star diversity score for America's Greatest Workplaces 2024 for Diversity.

1 janv. 2024 | <https://www.newsweek.com/r...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 janv. 2024 au 1 févr. 2029

Thèmes concernés



America's Greatest Workplaces for Women 2024

ManpowerGroup received a four star equality score for America's Greatest Workplace for Women in 2024.

1 janv. 2024 | <https://egapro.travail.gou...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 janv. 2023 au 1 févr. 2028

Thèmes concernés



Les résultats de l'index de l'égalité professionnelle 2024 sont publiés

L'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permet de mesurer sur 100 points les inégalités salariales dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Son but est de contribuer à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Manpowergroup Solutions atteint le résultat de 95/100 et Manpower France atteint le résultat de 99/100.

17 nov. 2023 | <https://www.fororecursoshu...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 nov. 2023 au 1 déc. 2028

Thèmes concernés



ManpowerGroup es reconocida como una de las mejores empresas en España para realizar prácticas

ManpowerGroup ha sido reconocida con la certificación HappyIndex Trainees 2024 como la sexta mejor empresa en las que hacer prácticas en la categoría de más de 50 becarios y es la primera compañía del sector de gestión del talento. Los factores que contribuyen a que la experiencia sea satisfactoria: calidad del trabajo, desarrollo profesional, cultura corporativa, equilibrio entre la vida personal y profesional o el bienestar y compromiso con los becarios.

20 oct. 2023 | <https://iamawd10.org/worke...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 oct. 2023 au 1 nov. 2028

Thèmes concernés



Workers at Experis Game Solutions, Milwaukee announce their intent to unionize with the IAMAW

Workers at Experis, owned by ManpowerGroup, Inc, announced their intention to unionize with District 10 of the International Association of Machinists and Aerospace Workers. Approximately 42 Test Associates and Software Test Engineers who work at the Milwaukee, WI location cited serious workplace problems that they want to see addressed through collective bargaining and through the dignity that comes with a voice at work. Today they filed a petition for a union election with the National Labor Relations Board. The workers at Experis, who are responsible for quality assurance and troubleshooting of newly developed video games, face a multitude of chronic, industry-wide issues and seek improvements in several areas including pay, maintaining a healthy work-life balance, and workplace health & safety issues.

13 juill. 2023 | <https://www.esquerda.net/a...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 juill. 2023 au 1 août 2028

Thèmes concernés



Trabalhadores das lojas EDP do norte e centro em greve esta sexta-feira

Os trabalhadores das lojas da EDP dos distritos a norte de Coimbra vão estar em greve esta sexta-feira. No mesmo dia, de manhã, vão concentrar-se em frente às instalações da empresa no Porto. Apesar de trabalharem para a EDP, estes trabalhadores estão vinculados a empresas prestadoras de serviços como a Manpower, a Randstad, a Egor e a Armatis. Daí que uma das reivindicações seja um aumento de salários e direitos que os equipare à empresa que recorre à externalização "de operações essenciais para a sua atividade", diz a Fiequimetal em comunicado.

6 juill. 2023 | <https://www.droits-salarie...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 7 janv. 2025 au 6 juill. 2028

Thèmes concernés



Accords d'entreprise chez MANPOWERGROUP SOLUTIONS ENTERPRISE

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

26 juin 2023 | <http://www.droits-salaries...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 oct. 2021 au 1 nov. 2026

Thèmes concernés



Accords d'entreprise chez EXPERIS FRANCE

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

23 mai 2023 | <https://www.forbes.com/lis...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 mai 2023 au 1 juin 2028

Thèmes concernés



America's Best Employers For New Grads 2023

To create the list, Forbes partnered with market research firm Statista and surveyed over 28,000 young and early career professionals in the U.S. working for companies with at least 1,000 employees. Participants were asked to rate their employer in areas such as reputation, salary and benefits, education and career advancement opportunities, working hours and atmosphere, quality of work, DEI initiatives, whether good performance is recognized and whether they would recommend their employer to friends and family. Manpower was ranked 284 for America's Best Employers For New Grads 2023.

21 avr. 2023 | <https://www2.staffingindus...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 avr. 2023 au 1 mai 2028

Thèmes concernés



Manpowergroup's Uk Business Among Firms Suspending Activity With British Industry Group Amid Allegations

ManpowerGroup UK is one of several British companies that have resigned from the CBI following a number of sexual assault allegations made against the organization, Bloomberg reported. "ManpowerGroup UK is deeply concerned with the serious allegations raised against the CBI and suspends all activity with the business lobby group effective immediately," the company said in a statement.

5 avr. 2023 | <https://gender-pay-gap.ser...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 avr. 2023 au 1 mai 2028

Thèmes concernés



2023/24 Gender pay gap report for MANPOWER UK LIMITED

In this organisation, women earn 97p for every £1 that men earn when comparing median hourly pay. Their median hourly pay is 2.6% lower than men's. When comparing mean (average) hourly pay, women's mean hourly pay is 5.1% lower than men's.

22 févr. 2023 | <https://www2.staffingindus...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 févr. 2023 au 1 mars 2028

Thèmes concernés



CGT union accuses ManpowerGroup in France of bad practices, investigation underway

An employee for ManpowerGroup based in Soissons, France has denounced practices that would cheat the rights of temporary workers at ManpowerGroup. According to two officials at CGT, representatives for Manpower Group 'tried to force the employee' to commit illegal acts for the 'benefit of the company and in defiance of the law.' According to L'Union, the CGT said these practices can be described as mistreatment of temporary employees and CDI's (those on permanent contracts). According to the CGT, one example included paid leave imposed overnight on temporary CDIs.

26 janv. 2023 | <https://www.compromisorse...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 janv. 2023 au 1 févr. 2028

Thèmes concernés



ManpowerGroup se suma a 'Yes, We Trans'

La Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales, Intersexuales y más y ManpowerGroup amplían su marco de colaboración y han oficializado hoy la incorporación de la compañía al programa "Yes, We Trans". Esta iniciativa de la Federación Estatal LGTBI+ funciona en dos ámbitos: por un lado, impulsa la inserción social de las personas trans a través del empleo y, por otro, ayuda a las empresas a incorporar a sus equipos a este colectivo mediante la formación y el acompañamiento.

1 janv. 2023 | <https://www.top-employers...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 janv. 2023 au 1 févr. 2028

Thèmes concernés



Manpower has been certified as Top Employers in 2023

Manpower has been certified as Top Employers in 2023 in France for its work environment, talent recruitment, learning, well-being and diversity and inclusion, among other factors by the Top Employer Institute.

1 janv. 2023 | <https://www.newsweek.com/r...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 janv. 2023 au 1 févr. 2033

Thèmes concernés



America's Most Responsible Companies 2023

ManpowerGroup was ranked 100th for America's Most Responsible Companies 2023 with a score of 79.93. The company scored 93.0 in environment, 72.27 in social and 74.53 in corporate governance.

1 janv. 2023 | <https://www.newsweek.com/r...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 janv. 2023 au 1 févr. 2028

Thèmes concernés



Newsweek America's Greatest Workplaces 2023 for Diversity

ManpowerGroup received a four and a half star diversity score for America's Greatest Workplaces 2023 for Diversity.

1 janv. 2023 | <https://www.spglobal.com/e...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 janv. 2023 au 1 févr. 2033

Thèmes concernés



S&P Global Sustainability Yearbook 2023

ManpowerGroup Inc's ongoing efforts in the areas of ESG (environmental, social and governance) have received fresh recognition at the global level. In 2023, the company was cited in the S&P's Sustainability Yearbook.

1 janv. 2023 | <https://worldsmoethicalc...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 janv. 2023 au 1 févr. 2033

Thèmes concernés



The 2023 World's Most Ethical Companies Honoree List

In 2023, ManpowerGroup has made it to the best ethical companies list for their unwavering commitment to business integrity.

1 janv. 2023 | <https://www.newsweek.com/r...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 janv. 2023 au 1 févr. 2028

Thèmes concernés



America's Greatest Workplaces for Women 2023

Manpower received a 4 star score for America's Greatest Workplaces 2023 for Women

1 janv. 2023 | <https://www.newsweek.com/r...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 janv. 2023 au 1 févr. 2028

Thèmes concernés



America's Greatest Workplaces 2023

Manpower received a 4 star score for America's Greatest Workplaces 2023

1 janv. 2023 | <https://disabilityin.org/w...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 janv. 2023 au 1 févr. 2028

Thèmes concernés



Disability Equality Index Best Places to Work 2023

The Disability Equality Index (DEI) provides the most comprehensive benchmarking tool for disability inclusion. ManpowerGroup is among the companies that scored 100% on the DEI Best places to work for the year 2023.

30 déc. 2022 | <https://www.fnv.nl/nieuwsb...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 déc. 2022 au 1 janv. 2028

Thèmes concernés



PostNL temporary workers receive additional payment after a wrong temporary employment agency [NL]

Dozens of temporary workers who sort mail at PostNL in Den Bosch receive a supplementary payment after intervention by the FNV. The temporary workers were wrongly scaled and they did not receive the annual periodic salary increase to which they were entitled. The supplementary payment can amount to around 2,000 euros per person. After FNV was called in, a number of talks followed between the union, Manpower and PostNL. This eventually led to a solution for the temporary workers in the form of a supplementary payment.

24 déc. 2022 | <https://www.esquerda.net/a...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 déc. 2022 au 1 janv. 2028

Thèmes concernés



Call center, commerce and distribution workers on strike this Christmas Eve [PT]

Better wages, dignified conditions and negotiation of Collective Bargaining Agreements are demands of the commerce and distribution sector. Call center workers criticize companies that refuse to negotiate and the lack of payment on holidays in accordance with the law and the schedules of holidays and days off. Covered by the strike are workers at Intelcia, Randstad, Manpower, Vertente Humana and RH-Mais.

15 déc. 2022 | <https://www.droits-salarie...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 déc. 2022 au 1 janv. 2028

Thèmes concernés



Accords d'entreprise chez MANPOWER - MANPOWER FRANCE

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

18 nov. 2022 | <https://forbes.pe/capital-...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 nov. 2022 au 1 déc. 2027

Thèmes concernés



Estas son las diez mejores empresas para el talento LGBTIQ+ en el Perú

ManpowerGroup lidera el ranking de las mejores empresas para el talento LGBTIQ+ en el Perú desarrollado por la asociación civil Presente. La asociación civil Presente, enfocada en trabajar por los derechos de las personas LGBTIQ+ a través de la generación de alianzas estratégicas y el desarrollo de proyectos, hizo público este viernes el ranking de las 10 mejores empresas para el talento LGBTIQ+ en el Perú.

3 oct. 2022 | <https://actu.fr/normandie/...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 oct. 2022 au 1 nov. 2027

Thèmes concernés



Cherbourg. La majorité des salariés d'Experis en grève ce lundi

Répondant à l'appel national de la CGT, les salariés d'Experis, sur le site de Cherbourg, étaient en grève ce 3 octobre 2022 pour réclamer « des augmentations satisfaisantes ».

26 sept. 2022 | <https://www.wbcsd.org/Over...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 sept. 2022 au 1 oct. 2027

Thèmes concernés



ManpowerGroup joins the World Business Council for Sustainable Development to accelerate collective impact on ESG

WBCSD today announces that ManpowerGroup (NYSE: MAN) has joined over 200 forward-thinking companies as the newest member of the World Business Council for Sustainable Development (WBCSD). In joining WBCSD, ManpowerGroup will collaborate with other purpose-led organizations to accelerate climate action and achieve fast progress around the S in ESG –supporting companies in building diverse talent at scale and providing meaningful, sustainable work for all.

22 août 2022 | <https://www2.staffingindus...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 août 2022 au 1 sept. 2027

Thèmes concernés



Uk - Manpowergroup UK Agrees It Will Not Provide Staff to Replace Royal Mail Group Employees Amid Industrial Action

ManpowerGroup UK and the Communications Workers Union (CWU) announced that the staffing firm will not provide staff to replace client employees who are supporting official industrial action.

3 août 2022 | <https://unicourt.com/case/...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 août 2022 au 1 sept. 2027

Thèmes concernés



Bryce Cornelious vs Manpower US Inc.

On 08/03/2022 Bryce Cornelious filed a Civil Right - Employment Discrimination lawsuit against Manpower US Inc. This case was filed in U.S. District Courts, California Central District Court. The case status is Pending - Other Pending.

12 juill. 2022 | <https://www.esquerda.net/a...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 juill. 2022 au 1 août 2027

Thèmes concernés



Call centers: Concentrix project workers achieve victory [PT]

After months of negotiations with no results, a strike was scheduled for this week. Randstad, Manpower and Concentrix eventually gave in and reached an agreement with the STCC, which includes the reinstatement of a union delegate who had been fired. The agreement reached allows workers to achieve some victories, less than a year after having obtained a 100 euros increase in the base salary and another 35 euros in the allowance feed.

30 mai 2022 | <https://www.iprofesional.c...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 mai 2022 au 1 juin 2027

Thèmes concernés



El 78% de las organizaciones quiere mejorar la diversidad de su fuerza laboral

La multinacional de talento, ManpowerGroup Argentina, asegura que el 78% de las empresas y organizaciones espera mejorar la diversidad de su fuerza laboral en los próximos 12 a 18 meses. La compañía presentó los resultados de la investigación "Futuro del trabajo: ¿Quién lo realizará?". Este estudio fue elaborado por su marca en consultoría organizacional Talent Solutions en asociación con Everest Group, tras encuestar a líderes senior de Recursos Humanos en varias geografías, industrias y tamaños de compañías.

2 mai 2022 | <https://unicourt.com/case/...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 mai 2022 au 1 juin 2027

Thèmes concernés



Brown vs ManpowerGroup US Inc.

On 05/02/2022 Brown filed a Civil Right - Employment Discrimination lawsuit against ManpowerGroup US Inc. This case was filed in U.S. District Courts, Ohio Northern District Court. The Judge overseeing this case is James R. Knepp II. The case status is Pending - Other Pending.

10 mars 2022 | <https://www.notretemps.com...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 mars 2022 au 1 avr. 2027

Thèmes concernés



Des entreprises s'engagent contre l'âgisme au travail

À l'initiative du Club Landoy, cercle de réflexion sur la transition démographique, quatorze grandes entreprises françaises y compris Manpower Group signent le 10 mars une chartre contre la discrimination liée à l'âge dans le monde du travail. Les signataires s'engagent notamment à recruter des personnes à toutes les étapes de leur carrière, à leur offrir des opportunités pour leur permettre de travailler dans un environnement inclusif jusqu'au départ à la retraite, à favoriser la transmission des savoirs et le partage d'expérience entre les générations, à lutter contre les stéréotypes liés à l'âge, à valoriser les collaborateurs expérimentés.

24 févr. 2022 | <https://www2.staffingindus...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 févr. 2022 au 1 mars 2027

Thèmes concernés



ManpowerGroup introduces 4-day working week in SEE

ManpowerGroup has decided to introduce a four-day working week for all of its employees in Southeast Europe. Manpower has conducted a four-month trial run of the project, the company said in a statement, describing the project as an undeniable success. ManpowerGroup has offices in Bulgaria, Serbia, Bosnia and Herzegovina, Croatia and Slovenia.

16 févr. 2022 | <https://unicourt.com/case/...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 févr. 2022 au 1 mars 2027

Thèmes concernés



Wright vs Manpower Group US Inc.

On 02/16/2022 Wright filed a Labor - Labor Standard lawsuit against Manpower Group US Inc. This case was filed in U.S. District Courts, Michigan Western District Court. The Judges overseeing this case are Jane M. Beckering and Phillip J. Green. The case status is Pending - Other Pending.

7 févr. 2022 | <http://pulsoslp.com.mx/val...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 févr. 2022 au 1 mars 2027

Thèmes concernés



El 40% de empleados quieren elegir qué días laborar en casa: Manpower

El 40% de los empleados quieren elegir qué días laboran a distancia y tener la flexibilidad de mover esas fechas cada semana, según datos del informe "Great Realization" de ManpowerGroup. En opinión de los especialistas, el esquema remoto los empleados demandan que se reinvente la dinámica laboral con mayor flexibilidad, nuevas opciones de capacitación y un enfoque en bienestar para evitar el agotamiento laboral.

31 janv. 2022 | <http://www.compromisorse.c...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 janv. 2022 au 1 févr. 2027

Thèmes concernés



ManpowerGroup reducirá las emisiones de CO2 en un 50% o más para 2030

Con motivo del Día Mundial por la Reducción de las Emisiones de CO2, ManpowerGroup España ha dado a conocer su iniciativa para medir la huella de carbono de la compañía en nuestro país; se denomina así al cálculo de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) que una organización emite, de manera directa o indirecta para desarrollar sus actividades.

30 janv. 2022 | <https://www.torinotoday.it...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 janv. 2022 au 1 févr. 2027

Thèmes concernés



From the contract with the temporary agency to the dismissal: the sad story of 14 workers from Zara Turin and Grugliasco [IT]

From tomorrow, Monday 31 January 2022, fourteen people will no longer be employees of Zara, the Spanish clothing, shoes and accessories chain.

1 janv. 2022 | <https://worldsmoethical...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 janv. 2022 au 1 févr. 2032

Thèmes concernés



The 2022 World's Most Ethical Companies Honoree List

In 2022, 136 organizations are recognized for their unwavering commitment to business integrity. The honorees span 22 countries and 45 industries, and include 14 first-time honorees and 6 organizations that have been named to the honoree list 16 times, marking every year since its inception. MANPOWERGROUP was among the companies mentioned.

1 janv. 2022 | <https://disabilityin.org/w...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 janv. 2022 au 1 févr. 2027

Thèmes concernés



Disability Equality Index Best Places to Work 2022

The Disability Equality Index (DEI) provides the most comprehensive benchmarking tool for disability inclusion. ManpowerGroup is among the companies that scored 100% on the DEI Best places to work for the year 2022.

1 janv. 2022 | <http://hrc-prod-requests.s...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 janv. 2022 au 1 févr. 2027

Thèmes concernés



Corporate Equality Index 2022

According to the 20th edition of the Human Rights Campaign Foundation's 2022 Corporate Equality Index, ManpowerGroup met the criteria of the Corporate Equality Index Rating Criteria and scored 100%. The HRC Foundation Corporate Equality Index criteria serve as a road map for major U.S. businesses' adoption of inclusive policies, practices and benefits for LGBT employees.

1 janv. 2022 | <https://www.spglobal.com/e...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 janv. 2022 au 1 févr. 2032

Thèmes concernés



S&P Global Sustainability Yearbook 2022

ManpowerGroup Inc's ongoing efforts in the areas of ESG (environmental, social and governance) have received fresh recognition at the global level. In 2022, the company was cited in the S&P's Sustainability Yearbook. It received a global ESG score of 68 in the S&P Global Bronze Class category.

1 déc. 2021 | <https://unicourt.com/case/...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 janv. 2021 au 1 févr. 2026

Thèmes concernés



Perkins vs Manpower Group Talent Solutions LLC

On 12/01/2021 Perkins filed a Labor - Other Labor lawsuit against Manpower Group Talent Solutions, LLC. This case was filed in U.S. District Courts, Kentucky Western District Court. The Judge overseeing this case is Charles R. Simpson, III. The case status is Pending - Other Pending.

7 nov. 2021 | <http://www.esquerda.net/ar...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 nov. 2021 au 1 déc. 2026

Thèmes concernés



Seia Contact Center workers on strike on February 16 [PT]

ManpowerGroup workers providing services at the EDP Contact Center in Seia and Lisbon will stop working on February 16, between 00:00 and 00:00. The action claims, among other measures, the payment of additional expenses with telework.

8 oct. 2021 | <https://www.huffingtonpost...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 oct. 2021 au 1 nov. 2026

Thèmes concernés



Discrimination à l'embauche: une agence d'intérim sur deux testée par SOS Racisme épinglée

Une opération de "testing inversé" au résultat choquant. Trois ans après son enquête sur le secteur de l'immobilier, SOS Racisme révèle les résultats d'une nouvelle opération dans le secteur des agences d'intérim ce vendredi 8 octobre dans les colonnes du Monde et de France Inter.

4 oct. 2021 | <https://unicourt.com/case/...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 oct. 2021 au 1 nov. 2026

Thèmes concernés



Tivnan vs Manpower Group US Inc.

On 10/04/2021 Tivnan filed a Civil Right - Employment Discrimination lawsuit against ManpowerGroup US Incorporated. This case was filed in U.S. District Courts, Arizona District Court. The Judge overseeing this case is Michael T Liburdi. The case status is Pending - Other Pending.

4 oct. 2021 | <https://unicourt.com/case/...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 avr. 2021 au 1 mai 2026

Thèmes concernés



Walker vs Manpower Group US Inc.

On 10/04/2021 Walker filed a Civil Right - Employment Discrimination lawsuit against ManpowerGroup US Incorporated. This case was filed in U.S. District Courts, Arizona District Court. The Judge overseeing this case is Deborah M Fine. The case status is Pending - Other Pending.

30 sept. 2021 | <http://www.esquerda.net/ar...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 sept. 2021 au 1 oct. 2026

Thèmes concernés



Call center workers achieve victory at Manpower and Randstad [PT]

The Call Center Workers Union (STCC) announced on Tuesday the employer's transfer that resulted in the call off of the strike scheduled for the following day. At issue was the demand for salary increases for Randstad and Manpower workers allocated to the Concentrix projects in Porto and Braga. The base salary of these more than 950 workers will increase by 100 euros and the meal allowance by 1.63 euros.

14 sept. 2021 | <http://www.droits-salaries...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 sept. 2021 au 1 oct. 2026

Thèmes concernés



Accords d'entreprise chez MANPOWERGROUP SOLUTIONS ENTERPRISE

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

12 sept. 2021 | <http://www.dailyrecord.co...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 sept. 2021 au 1 oct. 2026

Thèmes concernés



Workers at Scots PPE factory 'humiliated by bosses' who 'timed toilet breaks' in 'sweatshop conditions'

Whistleblowers at Honeywell have come forward to make a series of shocking allegations at the Lanarkshire PPE factory run by a firm given a £58m UK Government deal. Some of the staff complained to Honeywell and Manpower, the recruitment firm who had employed them. Debbie Hutchings, of Unite union, said: "Unite is deeply alarmed at allegations being brought forward by agency workers at Honeywell. "It's unacceptable and even more shocking because this appears to be happening while producing PPE products to save lives. "We have no collective bargaining or recognition for some areas on site, including the one where the workers have been supplied through agency Manpower.

19 août 2021 | <http://observador.cr/manpo...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 août 2021 au 1 sept. 2026

Thèmes concernés



Manpower alerta de estafas con promesas de entrevistas de trabajo en esta empresa

ManpowerGroup Costa Rica, compañía de soluciones en talento humano, comunica que personas inescrupulosas se hacen pasar por colaboradores de la empresa para realizar estafas digitales y sustraer dinero de cuentas bancarias. Esto a cambio de participar en presuntos procesos de reclutamiento, denunció la firma. Las ofertas fraudulentas de trabajo se realizan -en su mayoría- a través de plataformas digitales como WhatsApp o redes sociales.

30 juill. 2021 | <http://www.ambientemagazin...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 juill. 2021 au 1 août 2026

Thèmes concernés



Manpowergroup joins BCSD Portugal and reinforces its commitment to sustainability [PT]

ManpowerGroup Portugal joined the Business Council for Sustainable Development (BCSD Portugal), an association that represents more than 100 leading companies in Portugal and that supports them in their journey towards sustainability, promoting a positive impact on their stakeholders, society and the environment. ManpowerGroup's Sustainability Plan is built around learnability, or the capacity for continuous learning, and employability, with the objective of helping people to acquire the skills most in demand in the market.

13 juill. 2021 | <http://www.railwayage.com/...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 juill. 2021 au 1 août 2026

Thèmes concernés



2021 Disability Equality Index® (DEI®) Best Places to Work™

The American Association of People with Disabilities and Disability:IN are honored to recognize ManpowerGroup among the companies that scored an 80 or above on the 2021 DEI. The 2021 DEI was completed by 319 companies in 2021.

15 juin 2021 | <http://www.droits-salaries...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 juin 2021 au 1 juill. 2026

Thèmes concernés



Accords d'entreprise chez FUTURSKILL - MANPOWER NOUVELLES COMPETENCES

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

Expirée

30 mai 2021 | <https://unicourt.com/case/...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 mai 2019 au 1 juin 2024

Thèmes concernés



Angela Castellano vs Manpower Group US Inc.

On 05/30/2019 Angela Castellano filed a Civil Right - Employment Discrimination lawsuit against ManpowerGroup US Inc. This case was filed in U.S. District Courts, California Central District. The Judges overseeing this case are Karen E. Scott and David O. Carter. The case status is Pending - Other Pending.

16 avr. 2021 | <http://www.droits-salaries...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 avr. 2021 au 1 mai 2026

Thèmes concernés



Accords d'entreprise chez SUPPLAY

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

9 avr. 2021 | <http://www.osha.gov/pls/im...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 avr. 2021 au 1 mai 2026

Thèmes concernés



Proposed OSHA Penalty for Serious H&S Standard Violation(s)

On 9th April 2021, Manpower Usa, Inc's facility in Mehoopany, PA, was proposed a \$3,949 penalty for 1 serious violation of U.S. OSHA health and safety standards.

6 févr. 2021 | <https://www.lanuovacalabri...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 févr. 2021 au 1 mars 2026

Thèmes concernés



"Discriminated at work as a mother". The multinational Manpower condemned by the Court of Catanzaro [IT]

According to the judges, the worker S. B. was prevented from carrying out her business due to her condition as her mother.

1 janv. 2021 | <https://www.newsweek.com/a...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 janv. 2021 au 1 févr. 2031

Thèmes concernés



America's Most Responsible Companies 2021

ManpowerGroup was ranked 144th for America's Most Responsible Companies 2021 with a score of 76.7. The company scored 80.8 in environment, 83.0 in social and 66.5 in corporate governance.

10 nov. 2020 | <http://www.comunicarseweb...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 nov. 2020 au 1 déc. 2025

Thèmes concernés



ManpowerGroup anuncia objetivos validados con la ciencia y se compromete a lograr Net Zero para 2045

ManpowerGroup anunció que la iniciativa Science Based Targets (SBTi) ha validado sus objetivos para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero e impulsar una acción climática positiva. Los compromisos de la compañía son reducir 60% las emisiones operativas (Alcance 1 y 2) y 30% las emisiones de la cadena de suministro (Alcance 3) para 2030.

9 nov. 2020 | <http://www.jdsupra.com/leg...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 nov. 2020 au 1 déc. 2025

Thèmes concernés



Johnson Controls and ManpowerGroup to Pay \$40,000 to Settle EEOC Sex Discrimination / Retaliation Suit

Johnson Controls, Inc. (JCI) and ManpowerGroup US, Inc. (Manpower) have agreed to pay \$40,000 and hire outside consultants to review their sexual harassment policies and procedures to resolve a sex discrimination and retaliation lawsuit filed by the U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), the federal agency announced today.

22 oct. 2020 | <http://www.excelsior.com.m...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 déc. 2018 au 1 janv. 2029

Thèmes concernés



Acusan a Manpower de evasión y soborno; enfrenta querellas en cinco países

En El Salvador, Manpower tiene demandas de tipo penal por el delito de defraudación, además de otras en el ámbito laboral, como lo muestra un documento de la Cámara Tercera de lo Penal de la Primera Sección del Centro. De acuerdo con las indagatorias que se llevan a cabo en estos países, existe un patrón de operación en el que es probable que las razones sociales principales de Manpower no son las que pagan día con día, sino que tienen otras con las que efectúan las retenciones y dispersiones, con el posible fin de evadir impuestos.

29 juin 2020 | <http://www2.staffingindust...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 juin 2020 au 1 juill. 2025

Thèmes concernés



UK - Manpower UK may face job cuts due to pandemic (The Telegraph)

Manpower UK has warned that job cuts among its own 1,800 staff are looming as Covid-19 shatters the employment market. Mark Cahill, managing director, said that the firm, which has placed "hundreds" of its staff in the government's coronavirus job retention scheme, could be forced to shed workers as support for employers starts to be wound in at the end of next month. Cahill refused to comment on how many jobs could go but said the end of July was the "next hurdle".

23 juin 2020 | <https://unicourt.com/case/...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 juin 2020 au 1 juill. 2025

Thèmes concernés



Tharpe vs Manpower Group US Inc.

On 06/23/2020 Tharpe filed a Civil Right - Employment Disability Discrimination lawsuit against ManpowerGroup US, Inc. This case was filed in U.S. District Courts, Kentucky Western District. The Judges overseeing this case are Justin R. Walker and Lanny King. The case status is Pending - Other Pending.

5 avr. 2020 | <http://www.eltiempo.com/co...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 avr. 2020 au 1 mai 2025

Thèmes concernés



Trabajadores denuncian cientos de despidos en medio de la pandemia

Las 2 primeras semanas de confinamiento dejaron ya cientos de despidos en diferentes sectores. Igual situación se está viviendo en las minas de carbón en Cesar, donde el sindicato de trabajadores de la empresa temporal Manpower Group Co, (Sintraeman) subcontratista del grupo Prodeco, manifestó su preocupación frente a la reciente cancelación de contratos de 400 trabajadores que venían laborando desde hace varios años en los proyectos mineros del grupo Prodeco, localizado en los municipios de El Paso, La Jagua de Ibirico y Becerril (Centro del Cesar).

5 avr. 2020 | <http://gender-pay-gap.serv...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 avr. 2020 au 1 mai 2025

Thèmes concernés



MANPOWER UK LIMITED 2020/21 Gender pay gap report

In this organisation, women earn 94p for every £1 that men earn when comparing median hourly pay. Their median hourly pay is 5.7% lower than men's. When comparing mean (average) hourly pay, women's mean hourly pay is 3.9% lower than men's.

5 avr. 2020 | <http://www.eltiempo.com/co...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 avr. 2020 au 1 mai 2025

Thèmes concernés



Trabajadores denuncian cientos de despidos en medio de la pandemia

Las 2 primeras semanas de confinamiento dejaron ya cientos de despidos en diferentes sectores. Igual situación se está viviendo en las minas de carbón en Cesar, donde el sindicato de trabajadores de la empresa temporal Manpower Group Co, (Sintraeman) subcontratista del grupo Prodeco, manifestó su preocupación frente a la reciente cancelación de contratos de 400 trabajadores que venían laborando desde hace varios años en los proyectos mineros del grupo Prodeco, localizado en los municipios de El Paso, La Jagua de Ibirico y Becerril (Centro del Cesar).

5 avr. 2020 | <http://gender-pay-gap.serv...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 avr. 2020 au 1 mai 2025

Thèmes concernés



EXPERIS LIMITED 2020/21 Gender pay gap report

In this organisation, women earn 82p for every £1 that men earn when comparing median hourly pay. Women occupy 33.3% of the highest paid jobs and 57.9% of the lowest paid jobs. Women earn 74p for every £1 that men earn when comparing median bonus pay.

5 avr. 2020 | <http://gender-pay-gap.serv...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 avr. 2020 au 1 mai 2025

Thèmes concernés



BROOK STREET (UK) LIMITED 2020/21 Gender pay gap report

In this organisation, women earn £1 for every £1 that men earn when comparing median hourly pay. Women occupy 63.4% of the highest paid jobs and 58.4% of the lowest paid jobs. Women earn £1 for every £1 that men earn when comparing median bonus pay.

1 avr. 2020 | <https://wwf.fi/greenoffice...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 avr. 2020 au 1 mai 2025

Thèmes concernés



Finnish WWF Green Office network [F1]

The Finnish WWF Green Office network includes expert companies in various fields, universities and polytechnics, headquarters, ministries and agencies, sales offices, organizations and other actors. The offices of the companies, organizations and communities below have received WWF Green Office certification.

31 mars 2020 | <https://www.ouest-france.f...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 mars 2020 au 1 avr. 2025

Thèmes concernés



Après le décès d'un employé chez FedEx Roissy, les agences d'intérim retirent leurs salariés

Plusieurs agences d'intérim y compris Manpower, ont décidé de ne plus envoyer de salariés en mission sur le hub de FedEx, à Roissy CDG (Val-d'Oise). La mort d'un intérimaire des suites du Covid-19 a fait réagir les syndicats, qui demandent plus de mesures de sécurité pour tous les salariés. Les syndicats CGT des sociétés d'intérim avaient alors déclenché un droit d'alerte, estimant que les employés courraient un « danger grave et imminent ».

28 mars 2020 | <http://www.noticiasgalicia...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 mars 2020 au 1 avr. 2025

Thèmes concernés



Denuncian a las ETT Manpower y Eurofirms por abandono de los trabajadores

El sindicato CCOO Industria en Vigo ha interpuesto ante Inspección de Trabajo dos nuevas denuncias contra las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) Manpower y Eurofirms por abandono de los trabajadores. Según ha informado este sábado el sindicato, ante la actual aplicación masiva de ERTE's, las ETT, además de dejar en suspenso los contratos de trabajo del personal contratado y cedido, aplicando "una cláusula ilegal, abusiva y discriminatoria", están llevado a cabo finalizaciones de contrato fraudulentas y destruyendo empleo. Manpower también ha sido denunciada ante Inspección de Trabajo por suscribir con cada empleado acuerdos de suspensión de contratos bajo coacción.

Expirée

19 mars 2020 | <http://www.doctrine.fr/d/C...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 mars 2017 au 1 avr. 2022

Thèmes concernés



Cour d'appel de Versailles, 6e chambre, 19 mars 2020, n° 17/04716

La cour DIT que la rupture du contrat de travail de M. A X s'analyse en un licenciement irrégulier et abusif ; et CONDAMNE en conséquence la SAS Manpower à payer à M. A X les sommes suivantes : 1 800 euros à titre d'indemnité pour irrégularité de la procédure de licenciement ; 1 800 euros à titre de dommages-intérêts pour rupture abusive et 500 euros à titre de dommages-intérêts pour défaut de visite médicale d'embauche ; »

16 mars 2020 | <http://www.capital.fr/entr...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 mars 2020 au 1 avr. 2025

Thèmes concernés



Adecco, Manpower... les employeurs préférés des salariés des services à l'emploi

Dans notre classement 2020, les grands groupes spécialisés dans l'intérim occupent les premières places du secteur. Responsables d'agence, chargés de recrutement, commerciaux... Les sociétés d'intérim emploient près de 29.000 permanents. Adecco, Randstad, Manpower... si les trois plus gros du secteur sont en tête (suivi par un organisme de formation), aucun n'a pu intégrer le top 100 général.

3 mars 2020 | <http://www.abc.net.au/news...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 mars 2020 au 1 avr. 2030

Thèmes concernés



Fears private details of Defence Force members compromised in database hack

A highly sensitive military database containing the personal details of tens of thousands of Australian Defence Force (ADF) members was shut down for 10 days due to fears it had been hacked.

26 févr. 2020 | <https://larochesuryon.mavi...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 févr. 2020 au 1 mars 2025

Thèmes concernés



Saint-Nazaire. Un accident mortel aux Chantiers de l'Atlantique

Ce mercredi 26 février, vers 3 h, un intérimaire de 54 ans a été victime d'un accident mortel, au sein de l'atelier des panneaux plans du chantier naval de Saint-Nazaire. Plusieurs enquêtes sont en cours pour déterminer les circonstances du drame.

20 févr. 2020 | <http://www.lovemoney.com/g...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 févr. 2020 au 1 mars 2025

Thèmes concernés



The best companies to work for in Canada

For 2020, the best companies to work for in Canada offer a strong work-life balance, education and training programmes, and give employees the chance to give back to their communities, according to Glassdoor. Ranked 12th, ManpowerGroup has been praised for its work on accessibility, having recruited thousands of people with disabilities with employees. The company is now working with the Dutch Council for Refugees to offer re-training and employment.

1 janv. 2020 | <http://assets2.hrc.org/fil...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 janv. 2020 au 1 févr. 2025

Thèmes concernés



2020 & 2019 Corporate Equality Index for ManpowerGroup

In this 18th Edition Of the Human Rights Campaign Foundation's Corporate Equality Index, 686 businesses earned a 100 percent rating and the designation of being a "Best Place to Work for LGBTQ Equality." ManpowerGroup has earned a perfect CEI Rating of 100 for both the years 2020 and 2019.

1 janv. 2020 | <https://www.newsweek.com/a...>

Impact sur le score

Neutre →

valide du 1 janv. 2020 au 1 févr. 2030

Thèmes concernés



America's Most Responsible Companies 2020

ManpowerGroup was ranked 157th for America's Most Responsible Companies 2020 with a score of 70.1. The company scored 85.2 in environment, 70.6 in social and 54.6 in corporate governance.

1 nov. 2024 |

Impact sur le score

Neutre →

valide du 7 janv. 2025 au 1 nov. 2029

No records found for this company on Compliance Database

Environnement Social & Droits Humains Éthique Achats Responsables

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

EcoVadis est en contact avec les sources internationales suivantes :

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

11. COMMENTAIRES SPÉCIFIQUES

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

Commentaires spécifiques

-  Aucun résultat dans la base de données de risque et de conformité des tiers.
-  L'entreprise dispose d'un système de gestion RSE avancé sur les quatre thèmes évalués.
-  Depuis la dernière évaluation, le score global a augmenté grâce à la publication de reporting RSE supplémentaire.

12. NOUS CONTACTER

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

ANNEXE :

PROFIL DE RISQUE SECTEUR

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

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

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

ACTIVATION DE CRITÈRES PAR THÈME :

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

Environnement

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

Social & Droits de l'Homme

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

Éthique

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

Non activé

Pratiques anticoncurrentielles

Moyenne

Gestion responsable de l'information

Achats Responsables



Moyenne

Pratiques environnementales des fournisseurs

Élevée

Pratiques sociales des fournisseurs

PRINCIPAUX ENJEUX RSE

Obtenez une explication qualitative sur les principaux enjeux RSE et les risques associés à Activités des agences d'emploi temporaire



Environnement

Importance

Enjeux RSE

Moyenne

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

Définition

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

Enjeux du secteur d'activité

Energy consumption in this sector derives mainly from electricity for office buildings and fuel consumption for traveling and transport of personnel. It is important to set robust yet feasible company-wide environmental objectives and targets for the most significant impacts. This can include reducing energy and resource consumption by implementing efficiency and reduction methods, and promoting sustainable forms of transportation for employee commuting or business travel. Electricity is by far the most widely used energy commodity in the services industry, with a global share of 47% as of 2005.e.x.(3). Electricity use has increased by 73% since 1990 and this has been the main factor driving the global increase in energy consumption in this sector.e.x.(3). Companies can increase their credibility and sustainable engagement practices by becoming involved in initiatives such as the Global e-Sustainability Initiative (GeSI), the Ceres Principles, Objectif CO2, or Sustainable Energy for All.

Moyenne

Matières premières, produits chimiques & déchets

Définition

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

Enjeux du secteur d'activité

Similar to energy consumption, impacts regarding materials and waste derive mostly from office activities. The specific areas of impact related to this criteria and sector center on the use, reuse, waste, and recycling of paper, furniture, IT equipment, ink cartridges, and other office supplies. U.S. EPA estimates that paper and paperboard account for almost 40 percent of our garbage.e.x.(13). Companies can aim to minimize these impacts through various measures aimed at minimizing the generation of waste and implementing recycling initiatives to encourage reuse and recycling by employees in the workplace. Internal audits can help to identify areas where the most waste is produced, what types of waste are being generated, and where waste is being generated from obsolete office equipment. Companies in this sector have adopted strategies and procedures to decrease their consumption of resources, reduce overall waste, and increase the amount of waste from daily business activities that can be recycled.



Social & Droits de l'Homme

Importance

Enjeux RSE

Moyenne

Santé & sécurité des employés

Définition

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

Enjeux du secteur d'activité

The industry of temporary employment agencies is extremely competitive and fluctuating, making it very difficult to have robust policies that protect the various temporary workers that find themselves employed through these companies, and can increase their exposure to various health and safety hazards that are not accounted for. The quick-paced and ever-changing work environment also discourages these temporary, usually low-wage employees from filing complaints or suggestions regarding poor or unsafe job conditions. These workers often know they are easily replaceable and that their complaints may not be heard, which creates a complex employment relationship between temporary agency workers, temp agencies and client employers.e.x.(14). The policies and work environments in these types of companies might even leave low-wage temp agency workers more vulnerable to workplace injuries or limited safety training because of loopholes or financial incentives. Client employers have little incentive to improve safety for these temporary agency workers.e.x. (5). However, companies can tackle this issue through rigorous health and safety risk assessments of workplace environments, strict policy implementation, and monitoring of the workplace for a wide range of issues including ergonomics, overall work conditions, health checkups, etc. Furthermore, it is necessary for companies to establish a procedure for investigating all health and safety incidents and problems in order to minimize or eliminate them. It is also important to recognize and address the specific ways in which occupational safety and health risks differently affect men and women (such as those who are pregnant, have recently given birth or are breastfeeding), or workers in particular circumstances such as people with disabilities, those who are inexperienced, or younger workers.e.x.(6). Companies should provide equal health and safety protection for all part-time and temporary workers, as well as subcontracted workers. They should strive to eliminate psycho social hazards in the workplace, which can contribute to stress and illness, as well as provide adequate training to all personnel on all relevant health and safety matters. Sector initiatives regarding health and safety include: ILO convention 181 on Private Employment Agencies, ILO Recommendation 188 on Private Employment Agencies, PRISME Code of conduct for temporary labor agencies, Universal Declaration of Human Rights, OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series).

Moyenne

Conditions de travail

Définition

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

Enjeux du secteur d'activité

Human capital investment is increasingly important for companies seeking to develop a sustainable work force while reducing hiring costs associated with high employee turnover. The International Trade Union Confederation's 2014 Global Poll indicates that wages have failed to increase at a rate consistent with global cost of living inflation, a conclusion supported by 79% of respondents that believe national minimum wages are insufficient, and 87% believe that the social protections, including pensions, healthcare and family leave are inadequate (7). These numbers highlight the opportunities for companies operating in countries where wage increases can improve quality of life. As indicated by the above figures, it is in the corporate sector's interest to invest in their human capital by providing adequate wages, social benefits and fair work hours to employees. Companies operating in less developed countries where minimum wage laws are deemed inadequate, including in China where 81% of ITUC respondents believe the national minimum wage is inadequate, companies should default to wage standards established by the ILO. When operating in countries where state provided social protections are minimal or absent, companies should provide employees with healthcare and retirement pensions that are consistent with international standards. Employee satisfaction surveys and collective bargaining through worker representative groups, including unions and work councils can assist companies with identifying human capital management needs. Fair pay and social protections, and sector appropriate working condition are essential for companies to reduce labor costs without sacrificing ethics or production efficiency.

Moyenne

Dialogue social

Définition

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

Enjeux du secteur d'activité

Social dialogue with work councils and labor unions is an effective tool to assist companies in identifying human capital management needs, including in areas such as wages, benefits and skills development training. A vast majority of ITUC's 2014 respondents believe that workplaces with unions provide better wages, work conditions and safety, evidence of the impact that advanced social dialogue has in reinforcing human capital management strategies (7). Numerous factors influence the level of social dialogue with workers representatives, including national laws that outlaw labor unions, and employee apathy caused by the declining impact of unions to serve worker interests. According to the 2014 ITUC survey, a vast majority of respondents disapprove of their working conditions, including the wages, benefits and job security-a figure that provides tremendous opportunities for companies by implementing effective dialogue in countries that clearly lack such engagements(7). Given the importance of social dialogue in helping establish policies and procedures that promote both employer and employee interests, companies should work to promote collective bargaining. Collaboration with work councils, labor unions or worker representatives can be leveraged to address working conditions, remuneration, skills development and occupational health and safety needs. In countries where union membership is not permitted, or are insignificant due to low member rates, companies should establish alternative modes of social dialogue that promote worker interests.

Élevée

Gestion des carrières & formation

Définition

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

Enjeux du secteur d'activité

In addition to fair pay, social benefits and safe and stimulating working conditions, companies should include occupational skills development in their human capital management strategies. Occupational skills development, through formal training, developmental assignments and feedback, provides mutual benefits for employees and companies. Companies benefit from a higher skilled workforce capable of meeting 21st century market demands, and workers develop skills necessary for promotions and/or future employment opportunities in the sector. Workers are increasingly demanding occupational skills development in order to stay up-to-date on technological developments, ultimately ensuring they remain competitive workers. The reciprocal benefits ultimately reduce employee turnover costs, evidenced by one HBR report that finds that workers are 125% less likely to change jobs due to burnout (8). To take advantage of the benefits provided by a skilled workforce, companies should develop and implement occupational training and development programs across all operations. Ongoing employee evaluations accompanied by continuous feedback should be deployed to identify skills that enable companies to place employees in positions that reflect their skill levels, allowing for promotions as skill levels increase. Lastly, Companies should ensure that, when necessary, workers required to perform redundant tasks are helped to access other functional areas through training. Occupational skills development programs can benefit companies across all functional areas, and should therefore be embedded throughout all operations.

Élevée

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

Définition

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

Enjeux du secteur d'activité

Modern slavery, characterized by low wages, wage theft, violent and coercive working conditions, debt bondage, identification documentation retention, forced trafficking and exposure to unsafe working conditions is a global phenomenon. According to the International Labor Organization's (ILO) Global Estimates of Modern Slavery, there are about 4.3 million children aged below 18 years in forced labor, representing 18% of the 24.8 million total forced labor victims worldwide (9). An estimated 168 million children are engaged in labor, an estimated 90 million are exposed to hazardous work that jeopardizes the physical, mental or moral well-being of a child (10). Recruitment fees charged to workers are perhaps the single most important indicator in assessing labor brokers, because exorbitant fees so often lead to situations of debt bondage or other forms of coercion on the job. However, international instruments stop short of a blanket prohibition against the use of fees, which may include "expenses for documentation, visa arrangements, medical examination or air travel." Conditions that lead to trafficking or forced labor are often spread among several different actors in the recruitment, hiring and management of migrant workers. This makes it difficult for government investigators and prosecutors to make a case that proves the guilt of just one of the parties with a charge such as trafficking or forced labor. For example, a recruitment agency may instigate a situation of debt bondage through the charging of high fees and deception about job salary and type; but if the actual debt is held not through the broker but through an unrelated lending agency (11). The vision of the ILO's Fair Recruitment Initiative (FRI) is to ensure that recruitment practices nationally and across borders are grounded in labor standards, are developed through social dialogue, and ensure gender equality. Specifically, they are transparent and effectively regulated, monitored, and enforced; protect all workers' rights, including fundamental principles and rights at work (FPRW), and prevent human trafficking and forced labor; efficiently inform and respond to employment policies and labor market needs, including for recovery and resilience (12). Companies must implement effective slavery and child labor awareness training, perform impact assessments and monitoring procedures such as site audits. Given the inherent exposure to hazardous chemicals, it is important that chemical companies adhere to ILO child labor conventions for working in hazardous job functions. Employers should provide transparent contracts to all workers regardless of their status, should not require employees to pay recruitment fees or withhold employee documentation during any duration of the labor contract. When cases of forced or child labor are discovered, it is important for companies to remedy the issues through engagement with NGOs to provide remedy to victims, e.g., housing, psychological support and educational opportunities for child workers.

Élevée

Diversité, égalité et inclusion

Définition

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

Enjeux du secteur d'activité

Given that temporary employment agencies are responsible for the hiring of workers, and the holders of the employment contracts, it is their responsibility to manage anti-discrimination efforts and to ensure that client companies have effective anti-harassment systems in place. employment agencies benefit from promoting diversity through anti-discrimination and harassment management systems because they are able to retain their labor pools, therefore reducing employee turnover costs. Globally, anti-discrimination efforts are not up to scale, indicated by research performed by the ILO indicating that women are paid on average 70%-90% of the salaries received by the male counterparts (13). The manufacturing sector experiences, according to some estimates, a 20% gender wage gap (14). While most countries have laws that prohibit discrimination, differences exist in their level of enforcement and scope of racial and social groups covered by their respective legislation, making it a strategic must for companies to establish internal policies that promote internal efforts. Many of the world's biggest and most successful companies have advanced diversity strategies, including in respect of LGBT. Temporary employment agencies must implement systems that reinforce diversity efforts, including the development of anti-discrimination and harassments policies. Training of all managers that have authority over recruitment, training, and promotions should be implemented across all operations. Human resources personnel should perform frequent internal salary audits to determine where wage gaps exist. Companies engaged in the sector should have systems in place to verify that client companies have anti-harassment systems in place to promote a safe and productive work environment. Lastly, an effective whistle-blowing procedure should be available to all employees to report concerns related to, or violations of, established anti-discrimination policy.



Éthique

Importance

Enjeux RSE

Moyenne

Corruption

Définition

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

Enjeux du secteur d'activité

Corruption distorts fair markets and, if not managed effectively by the automotive manufacturing sector, exposes companies to financial losses from both the act itself and the increased cost of business caused by rampant industry-wide corruption. The Foreign Corrupt Practices Act and the UK Bribery Act expose companies and individuals working on behalf of companies to financial and criminal penalties, while similar legislation is currently being debated in Brazil and France-exposing companies to risks in additional jurisdictions. FCPA risks take different forms depending on the nature, scope and location of a company's international activity. They can arise both when companies seek to sell their products and services directly to foreign governments and state-owned entities and in the form of bribe payments in return for favorable contracting decisions. FCPA risks can also take other, less obvious forms, such as when companies face shakedowns from customs inspectors and tax assessors during efforts to import or export raw materials or finished products. Additionally, risks can surface when companies operate manufacturing facilities in foreign countries, which requires frequent interaction with hosts of foreign officials ranging from maintaining utility service to paying local taxes and securing police protection. The UK Bribery Act expands the scope of bribe recipients to any individual, regardless of their government relationship. To minimize corruption risks, companies should implement a risk-based due diligence procedure to identify opportunities or situations where corrupt transactions are possible. It is important that companies identify anti-corruption training needs in order to keep employees abreast on the regional or sector environment that exposes them to potential risks. Lastly, companies must document and maintain detailed records of all due diligence measures in order to minimize liability in the event that the company is implicated in corruption investigations involving internal employees or third-party relationships.

Moyenne

Gestion responsable de l'information

Définition

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

Enjeux du secteur d'activité

Companies collect, process and share confidential information belonging to third-parties in order to operate their business. Third-party confidential information includes employee and consumer personal identification information, third parties' intellectual property, and business partner trade secrets. Companies are legally mandated in several jurisdictions to manage third party data responsibly. Breaches of third-party data, including proprietary intellectual property, trade secrets and employee and consumer PII expose companies to operational seizures, financial and reputational impacts caused by stakeholder lawsuits and regulatory penalties. The financial impacts of information security breaches can be both immediate and drawn out over several years, due to possible litigation action by parties who lost confidentiality of their information entrusted to the breached company. The costs of regulatory violations remain severe, and proposed changes to major regulatory frameworks in major countries are likely to impose greater fines. Ponemon Institute estimates the global average cost of a cyber-attack to be US\$3.86 million (15). Beyond direct regulatory and financial penalties, breaches in a company' information management system can cause long term distrust in the company' information security management. Almost immediately after Target's information breach, the company' net earnings for the fourth quarter were down 46 percent from the same period the year before. Over time, Target will pay an estimated US\$1.4 billion when factoring ongoing legal costs, class-action lawsuits by consumers and business partners, and credit monitoring services for affected consumers (16). In order for companies to manage operational and legal risks associated with information security breaches, it is vital that robust information security management systems are developed and implemented across to the operational scope. Companies should perform vulnerability assessments, implement access and disclosure controls and provide thorough training for all employees responsible for processing third-party data. An adequate incident response procedure capable of preventing further data loss, communicating with exposed stakeholders, and systems updates is necessary to meet legal requirements in key jurisdictions. Employment agencies, at any given time, maintain a significant level of information regarding client companies, including process intellectual property and client employee information. This information, when breached, exposes employment providers to lawsuits from client companies and potentially any individuals affected by the breach. In order to reduce impacts of information security breaches, it's important for recruitment agencies to have effective information security management systems in place. Specifically, information should only be retained that is necessary for operational purposes, information access should be provided to employees on a need-to-know basis and an effective incident response procedure is vital to prevent the diffusion of impacts across the organization and the prevention of third-party information being further exposed.



Achats Responsables

Importance

Enjeux RSE

Moyenne

Pratiques environnementales des fournisseurs

Définition

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

Élevée

Pratiques sociales des fournisseurs

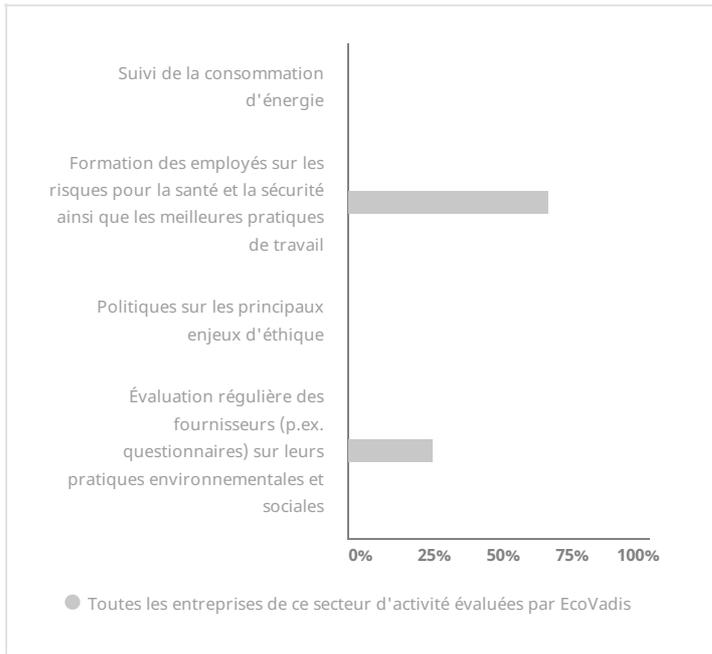
Définition

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

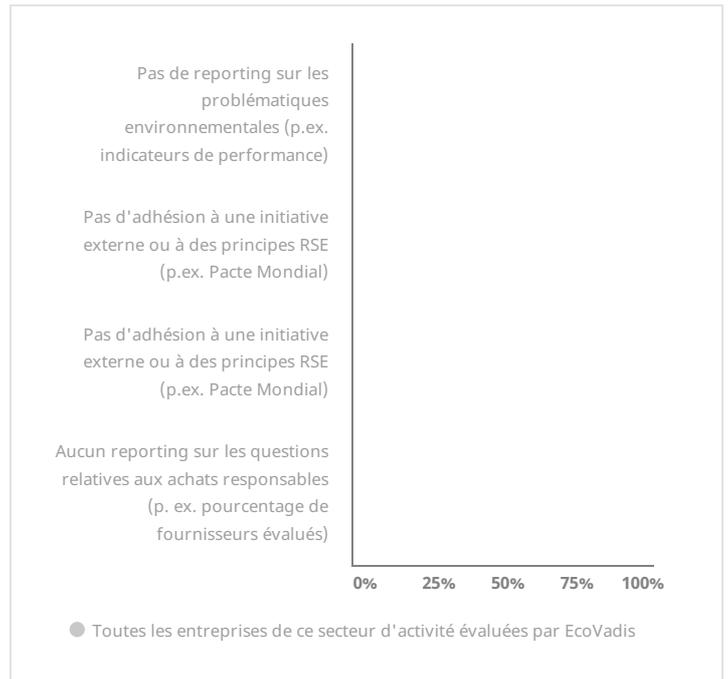
Enjeux du secteur d'activité

Companies have an obligation to respect and promote internationally recognized human rights of both internal and external stakeholders by managing the impacts caused by business operations, particularly when operating in identified high-risk countries. In promoting human rights, companies should not contribute to, or be complicit with, the denial of basic human rights, including property rights, privacy rights, water rights, and cultural and religious rights of either their workers or the communities where they operate. In accordance with international frameworks, workers should be allowed to perform religious and cultural rituals in the workplace without fear of coercion, harassment or reprimand, and should also be allowed to associate and assemble collectively and freely. The human rights of external stakeholders are potentially deprived when pollution caused by business operations impact food and water sources that local communities depend on to thrive. Population relocations, before, during or after operations, potential deprive local communities of property rights. Armed conflicts create favorable conditions for companies to exploit circumstances in which their operations, products or services further contribute to chaos. Lastly, customer data forfeitures to governments and other entities exposes customers to security risks when the information provided is used by governments to target parties deemed to be threats to state authority. In accordance with the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, social impact assessments used to assess impacts across a company's operations should include those of supply chain operations. Companies should develop and implement due diligence procedures, to include supply chain mapping, risk assessments and follow up supplier engagements, including training and on-site audits. Companies should also establish contract provisions detailing supplier expectations regarding human rights protections and, when possible, integrate whistle-blowing procedures on the supplier behalf. To minimize liability for supplier corruption, companies should implement a risk-based due diligence procedure to identify suppliers at greatest risk of being accused of such transactions.

Principales forces du secteur d'activité



All companies rated by EcoVadis in this industry



Vue d'ensemble des KPI RSE

KPI	Toutes les entreprises de ce secteur d'activité évaluées par EcoVadis
Audit ou évaluation des fournisseurs en matière de RSE	34%
Certification ISO 14001 (concernant au moins un site opérationnel)	35%
Certification ISO 45001/ OHSAS 18001 (concernant au moins un site opérationnel)	22%
Participant au Carbon Disclosure Project (CDP)	10%
Politique d'achats responsables formalisée	35%
Procédure d'alerte mise en place	30%
Reporting sur la consommation d'énergie ou les émissions de GES	45%
Reporting sur les indicateurs de santé et de sécurité	32%
Signataire du Pacte Mondial des Nations Unies	12%

Principales réglementations et initiatives

Charte de la diversité en entreprise (French Diversity Charter)

<http://www.diversity-charter.com/>

The Diversity Charter is a written commitment that can be signed by any company, regardless of its size, that wishes to ban discrimination in the workplace and makes a decision to work towards creating diversity.

 **Social & Droits de l'Homme**

ILO convention 181 on Private Employment Agencies

<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C181>

 Réglementation

International convention about the private employment agencies.

 **Social & Droits de l'Homme**

ILO Recommendation 188 on Private Employment Agencies

<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R188>

 Réglementation

International recommendation about employment policy and promotion.

 **Social & Droits de l'Homme**

Standard ISO 14000 (International Standard Organisation)

http://www.iso.org/iso/iso_14000_essentials

The ISO 14000 family addresses various aspects of environmental management

 **Environnement**

International Labor Organization's Fundamental Conventions

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--declaration/documents/publication/wcms_095895.pdf

 Réglementation

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

 **Social & Droits de l'Homme**

Foreign Corrupt Practices Act of 1977

<http://www.usdoj.gov/criminal/fraud/fcpa/>

 Réglementation

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

 **Éthique**

CIETT (Code of conduct of the International Confederation of Private Employment Agencies)

http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/CIETT_Code_Conduct.pdf

Principles for a responsible agency work business around the world

 **Social & Droits de l'Homme**

ILO Guide to private employment agency

<http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/download/peaguide.pdf>

 Réglementation

Guide for regulation, monitoring and enforcement.

 **Social & Droits de l'Homme**

PRISME Code of conduct for temporary labor agencies

http://prisme.eu/Web_Accueil/Les-Accords-cadre.aspx

Charters, Framework Agreements and conventions from the french professional organization PRISME (Professionnels de l'Interim, Services et Metiers de l'Emploi)

 **Social & Droits de l'Homme**

Universal Declaration of Human Rights

<http://www.un.org/Overview/rights.html>

 Réglementation

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

 **Social & Droits de l'Homme**

Standard OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series)

<http://www.ohsas-18001-occupational-health-and-safety.com/index.htm>

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

 **Social & Droits de l'Homme**

United Nations Convention against Corruption (UNCAC)

<http://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/index.html>

 Réglementation

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

 **Éthique**

United Nations Global Compact (10 principles)

<http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html>

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

 **Tous les thèmes**

Standard Global Reporting Initiative's (GRI)

<https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx>

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

 **Tous les thèmes**

Carbon disclosure project

<https://www.cdp.net>

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

 **Environnement**

OECD guidelines for multinational enterprises

http://www.oecd.org/about/0,2337,en_2649_34889_1_1_1_1_1,00.html

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

 **Tous les thèmes**

Standard ISO 26000 (International Standard Organisation)

<http://www.iso.org/iso/pressrelease.htm?refid=Ref972>

The future International Standard ISO 26000, Guidance on social responsibility, will provide harmonized, glob12y relevant guidance based on international consensus among expert representatives of the main stakeholder groups and so encourage the implementation of best practice in social responsibility worldwide.

 **Tous les thèmes**

Sources

1- Allen York policies

<http://www.allen-york.com/policies>

2- Worldwide Trends in Energy Use and Efficiency

http://www.iea.org/publications/freepublications/publication/Indicators_2008.pdf

3- CSR Report 2013 Page Group

4- Temp agency workers falling through cracks in OHS system

<http://www.iwh.on.ca/at-work/69/temp-agency-workers-falling-through-cracks-in-ohs-system>

5- Private employment agencies, temporary agency workers and their contribution to the labour market

http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Public_Affairs/ILO_C181_WPrEA_2009.pdf

6- Reduce your use of office paper

<http://156.98.19.245/workplace/>

7- International Trade Union Confederation, 2014,

<http://www.ituc-csi.org/ituc-global-poll-2014?lang=en>

8- Harvard Business Review, 2012, Creating Sustainable Performance

<https://hbr.org/2012/01/creating-sustainable-performance>

9- Global estimates of child labour: Results and trends, 2012-2016. International Labour Organization, Geneva, 2017

10- ILO, Child Labor, 2020

<http://www.ilo.org/global/topics/child-labour/>

11- Verité, Understanding the Policy Context of Hiring, Human Trafficking and Modern-Day Slavery. A brief for responsible business

https://helpwanted.verite.org/sites/default/files/images/Verite-HELP-WANTED-Understanding_the_Policy_Context_of_Hiring_Human_Trafficking_and_Modern-Day_Slavery.pdf

12- ILO, Fair Recruitment, 2021

<https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/lang-en/index.htm>

13- International Labor Organization, 2011, Equality at Work: The Continuing Challenge

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_154779.pdf

14- Gender Pay Gaps, 2012

http://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/documents/research/Briefing_papers/bp_6_final.pdf

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

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

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

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