



Un programme de la Conférence romande des affaires sanitaires et sociales,
cofinancé par Promotion Santé Suisse



Responsabilité sociale des entreprises

**Proposition d'indicateurs « santé & sécurité » à l'usage des
investisseurs institutionnels**

Rapport réalisé par Centre Info sur mandat de la CRASS

Juin 2007



	Résumé exécutif	4
	Introduction	7
I.	Etat de la situation	
	L'enjeu de la santé et de la sécurité au travail	10
	La santé des employés dans les plus grandes capitalisations mondiales	10
	Quelques exemples concrets en Suisse	17
II.	Les différentes approches	
	Intégration du facteur santé dans les méthodes d'évaluation	22
	L'approche des organisations internationales	25
III.	L'attitude des investisseurs institutionnels	
	Enquête auprès d'investisseurs institutionnels	28
	Présence du facteur santé dans les fonds ISR existants	30
IV.	Indicateurs	
	Analyse des indicateurs couramment utilisés	35
	Les nouveaux défis du monde du travail	39
	Proposition de nouveaux indicateurs	41
	Conclusion et actions envisageables	46

Résumé exécutif

Centre Info SA, sur mandat de la CRASS, a conduit une étude pour comprendre comment l'enjeu de la santé et de la sécurité au travail est perçu par les organismes internationaux, les entreprises et les agences de notation extra-financière, dans le but de développer un projet de notation santé et sécurité à l'usage des investisseurs institutionnels.

La tendance sur le plan mondial

La santé est un sujet de préoccupation majeur du développement durable. Le principe numéro 1 de la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement de 1992 dit que « les êtres humains sont au centre des préoccupations relatives au développement durable. Ils ont droit à une vie saine et productive en harmonie avec la nature. »

Les principaux protagonistes du développement durable (autorités, organisations non gouvernementales, entreprises et agences de notation) reconnaissent que la santé et la sécurité des employés jouent un rôle important dans le fonctionnement d'une entreprise.

Ces protagonistes ont par conséquent développé des normes, lignes directrices ou indicateurs pour d'une part mettre en œuvre des mesures destinées à promouvoir la santé et la sécurité des employés, et d'autre part en évaluer les résultats. Chacun poursuit, avec des motivations diverses, le même but, soit garantir aux employés des conditions de travail leur permettant d'exercer leurs activités sans danger pour leur santé physique ou mentale.

La situation dans les entreprises

L'analyse de la situation au sein des plus grandes capitalisations mondiales montre que l'enjeu de la santé et sécurité au travail est généralement pris en compte par les entreprises, et que ces dernières ont souvent introduit des programmes à cet effet.

Les entreprises demeurent cependant peu nombreuses à publier des données quantitatives (dans un format comparable), ce qui rend difficile l'évaluation de leur performance réelle en termes d'accidents ou d'absentéisme.

- 77% des entreprises démontrent avoir pris conscience de l'enjeu santé et sécurité des employés, et avoir introduit des mesures à ce sujet (795 entreprises analysées) ;
- 74% des entreprises ne publient pas de données quantitatives sur leur taux d'accident, ou ne les publient pas dans un format autorisant les comparaisons sectorielles (658 entreprises analysées) ;
- 7% des entreprises analysées sont confrontées à des controverses en matière de santé et sécurité des employés (1'916 entreprises analysées).

La focalisation sur trois entreprises suisses majeures montre que l'approche du thème de la santé par les milieux économiques est sincère et professionnelle, avec des efforts effectués dans la transparence et le reporting, ainsi qu'une tendance à la généralisation de la certification selon la norme OSHAS. On observe toutefois que l'approche de ces entreprises demeure centrée sur la santé physique des employés et ne prend pas en compte d'autres aspects, comme la santé psychique.

Le point de vue des observateurs

Les entreprises agissent essentiellement en fonction des éléments qu'elles jugent importants pour leur activité économique, mais elles ne sont pas insensibles au point de vue des observateurs et du public. Le rôle des organisations internationales et des agences de notation dans la promotion d'un thème comme la santé et la sécurité est donc primordial. Ces observateurs perçoivent la santé et la sécurité comme un enjeu important du développement durable mais leur approche demeure essentiellement classique.

En ce qui concerne les organisations internationales, seule l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail mentionne les troubles musculo-squelettiques ou le stress au travail. Les agences de notation privilégient logiquement une approche leur permettant d'analyser les entreprises sur la base des informations disponibles. On constate donc que l'approche générale reste à nouveau centrée sur la santé physique, sans réelle anticipation des facteurs qui prennent une importance croissante dans la santé au travail.

L'attitude des investisseurs

Parmi les parties prenantes (« stakeholders ») qui sont le plus à même d'exercer une influence sur les entreprises, on trouve les actionnaires. L'attitude des investisseurs est donc essentielle à connaître et à comprendre. Pour ce faire, Centre Info a mené une enquête auprès de grandes caisses de pension suisses, publiques et privées. Le faible taux de participation peut laisser penser qu'une majorité de caisses ne se soucie pas des questions de développement durable en général dans leur politique d'investissement. Quant aux caisses qui ont fait part de leur opinion, toutes affirment reconnaître l'importance du facteur santé et sécurité des employés pour l'entreprise. Toutefois, cette perception ne se traduit pas automatiquement dans les décisions d'investissement, pour lesquelles aucune caisse n'indique accorder un poids prépondérant au facteur santé et sécurité des employés.

Du côté des offreurs, c'est-à-dire des gestionnaires de fonds et des instituts financiers, on ne trouve pas de produit axé spécifiquement sur les questions de santé et sécurité des employés. Le critère est toujours présent, mais avec un poids dilué, parmi les différents thèmes constituant l'investissement socialement responsable.

Les indicateurs

Une analyse des indicateurs couramment utilisés à l'heure actuelle montre que ceux-ci présentent des inconvénients pour une analyse détaillée de la situation au sein d'une entreprise ou d'un secteur. D'une manière générale, les indicateurs fournissent des informations ponctuelles mais témoignent mal de l'efficacité des mesures mises en œuvre par les entreprises. Les indicateurs quantitatifs recèlent un meilleur potentiel à ce sujet, mais ils ne sont pour l'instant disponibles dans un format homogène que pour une petite minorité d'entreprises, ce qui restreint leur portée.

Par ailleurs, les indicateurs utilisés par les entreprises ou les agences de notation ne traitent pas directement de problématiques qui prennent une place croissante dans le monde du travail, notamment la santé psychique des employés et les changements démographiques.

L'évolution technologique et sociétale rend d'un côté le travail moins dangereux physiquement, mais contribue d'un autre côté à accroître la pression sur les employés. Pour nombre de postes de travail, la santé psychique de l'employé est plus exposée que sa santé physique. Ce n'est pas qu'un problème pour l'employé, mais également pour l'entreprise, dans la mesure où sa productivité peut s'en trouver gravement affectée. Il est donc primordial que les entreprises intègrent ce facteur dans leur gestion quotidienne, tant pour le bien-être de leurs employés que dans leur propre intérêt.

Le changement démographique est une problématique appelée à se faire sentir à plus long terme. Il est inévitable que le vieillissement de la population se répercute sur la structure des effectifs des entreprises. Or les employés âgés ont des besoins spécifiques, en termes d'ergonomie, d'horaires ou de suivi médical.

Les indicateurs actuellement utilisés ne remplissent que partiellement leur fonction, dans la mesure où ils rendent insuffisamment compte des améliorations ou détériorations au sein de chaque entreprise, et négligent des aspects importants de la situation actuelle de la santé au travail. Par ailleurs, trop d'informations ne sont toujours pas disponibles auprès d'une majorité d'entreprises.

Il convient de résister à la tentation de disperser l'analyse sur un nombre toujours plus important d'indicateurs, au risque d'affaiblir encore leur contenu informationnel, et de décourager les entreprises tentées de communiquer. Nous recommandons au contraire de recentrer l'analyse sur les indicateurs les plus pertinents et de sensibiliser davantage les entreprises au bien-fondé de la mesure et de la publication de ces données. Nous estimons que les indicateurs essentiels sont les taux d'absentéisme des employés dus aux maladies, respectivement aux accidents.

Il est par contre souhaitable d'introduire de nouveaux indicateurs dans le but de sensibiliser les entreprises aux aspects de santé psychique et de vieillissement des effectifs. Il est toutefois évident que les informations en rapport avec ces indicateurs ne seront pas immédiatement disponibles, à l'exception d'une poignée d'entreprises pionnières. L'introduction de nouveaux indicateurs ne sera donc efficace que si elle est appuyée par des actions de tous les milieux concernés.

Introduction

Contexte du projet

Centre Info SA, consultant en investissement durable, a été mandaté par la Conférence romande des affaires sanitaires et sociales (CRASS) pour développer un projet de notation relatif à la santé à l'usage des investisseurs institutionnels.

Dans le cadre de ce projet, Centre Info a conduit une enquête auprès d'investisseurs institutionnels, consulté les principaux acteurs de l'investissement socialement responsable ainsi que ceux de la responsabilité sociale des entreprises et a analysé les activités des 1800 plus grandes capitalisations mondiales sur le plan de la santé de leurs employés.

Le but de ce travail est de comprendre dans quelle mesure l'enjeu de la santé et de la sécurité des employés joue un rôle chez les différents acteurs du développement durable, agences de notation et entreprises, et de mettre en lumière comment l'importance et l'impact de cet enjeu peuvent être accentués le cas échéant.

La responsabilité sociale des entreprises

Au cours de ces dernières années, la responsabilité sociale des entreprises a gagné de plus en plus d'importance dans notre société et il est désormais largement admis que les entreprises ne peuvent ignorer les enjeux environnementaux et sociaux qui les concernent.

La Commission Européenne définit la responsabilité sociale des entreprises (RSE) comme « l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes ».

Les entreprises font partie intégrante des collectivités au sein desquelles elles évoluent. Leur succès repose sur le maintien de bonnes relations avec un grand nombre de particuliers, de groupes et d'institutions. La RSE touche à deux dimensions : la dimension interne (les employés, les clients, les fournisseurs) et la dimension externe (les communautés, les actionnaires).

Le concept de RSE est étroitement lié au concept de développement durable. Les enjeux sont les mêmes, bien que la finalité soit quelque peu différente. Les entreprises doivent donc être conscientes de leur impact au niveau économique, social et environnemental.

La RSE est désormais une composante du capital social, écologique et humain d'une entreprise et est reconnue par la majorité du monde économique et politique comme étant une nécessité.

La santé au travail

Selon les activités de l'entreprise, les employés peuvent être exposés à des risques qui pourraient mettre en danger leur santé et leur sécurité.

La santé des collaborateurs est un facteur crucial du capital social et humain et prend une place importante dans la responsabilité sociale des entreprises. C'est aussi un facteur dont peut dépendre la réussite d'une entreprise. La promotion de la santé et de la sécurité au sein d'une entreprise joue donc un rôle décisif.

Les questions de sécurité, de santé et de conditions de travail ont un impact direct sur la vie professionnelle des employés. L'entreprise a donc tout intérêt à prévenir les risques et à améliorer la qualité de vie au travail.

Reconnaissant l'importance de la sécurité et des conditions de travail, de nombreuses entreprises les considèrent comme une thématique d'action liée à leur pérennité et leur performance.

L'investissement socialement responsable

La RSE est liée au concept de l'investissement socialement responsable (ISR). L'ISR est un investissement effectué selon des critères sociaux, environnementaux et de gouvernance. Autrement dit, il inclut des critères extra-financiers dans les décisions d'investissement. La plupart des instituts financiers proposent une gamme de produits financiers qui tiennent compte des réponses des entreprises à cette thématique. Ces produits financiers sont la plupart du temps construits sur la base d'univers globaux regroupant les plus grandes capitalisations de la planète, et par conséquent les plus grandes entreprises.

Centre Info SA

Fondé en 1990, Centre Info devient la première agence de réflexion en Europe continentale à se dédier entièrement à l'analyse des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans la responsabilité des entreprises.

Centre Info se fonde sur ses propres données ainsi que celles de SiRi Company pour offrir des solutions adaptées aux investisseurs souhaitant tenir compte des enjeux ESG dans leurs processus d'investissement, que ce soit dans le cadre d'une approche d'investissement socialement responsable (ISR) ou pour la minimisation des risques extra-financiers dans l'investissement traditionnel. SiRi Company Ltd a été fondé par Centre Info et Dutch Sustainability Research sur la base de SiRi Group. SiRi Company assure une recherche exhaustive et homogène sur les 1800 plus grandes capitalisations mondiales.

Centre Info conduit également des projets spécifiques de recherche en relation avec les enjeux environnementaux et sociaux et offre des services de conseil pour l'élaboration de produits IRS ainsi que pour la formulation d'une stratégie d'investissement IRS.

SiRi Company Ltd

SiRi Company Ltd a été fondé par Centre Info et Dutch Sustainability Research sur la base de SiRi Group. SiRi Company assure une recherche exhaustive et homogène sur les 1800 plus grandes capitalisations mondiales.

SiRi Company fournit des analyses détaillées pour plus de 1800 entreprises à travers son outil d'évaluation *SiRi Pro*, accessible en temps réel sur internet.

Les clients de SiRi Company, banques, assurances, fonds de pension ou autres investisseurs, comptent parmi les plus importants gestionnaires de fonds au monde.

I. Etat de la situation

L'enjeu de la santé et de la sécurité au travail

Les questions de santé et de sécurité des employés, ainsi que de leurs conditions de travail, sont des éléments clés du monde du travail, qui ont un impact direct sur la vie personnelle et professionnelle des employés, mais aussi sur la durabilité de l'entreprise. C'est pourquoi l'entreprise a tout intérêt à prendre des mesures pour minimiser les risques concernant la santé et la sécurité de ses employés.

En effet, l'employé est exposé de manière permanente à l'attitude de l'entreprise à son égard et c'est lui qui assure le fonctionnement de l'entreprise. Il est donc primordial que l'entreprise énonce convenablement toutes les questions sociales liées à ses employés.

La législation et la réglementation concernant la sécurité au travail varie d'une branche à l'autre, mais aussi d'un pays à l'autre. Dans les pays industrialisés, la législation est suffisamment stricte pour prévenir les risques les plus évidents. Il demeure toutefois souhaitable que les entreprises se penchent sur la question, au-delà des simples prescriptions légales. Il s'agit d'une part de déterminer une stratégie globale s'appliquant également aux régions où les normes et contrôles de sécurité sont moins stricts, et surtout d'affiner l'analyse des risques et leur prévention par l'entreprise. C'est en effet l'entreprise qui est la mieux placée pour identifier les risques qui concernent ses employés. Un environnement de travail sain traduit une bonne gestion des ressources humaines et contribue fortement aux sentiments de motivation et d'identification des employés.

La santé des employés dans les plus grandes capitalisations mondiales

Développée par SiRi Company, la base de données *SiRi Pro* récolte des informations détaillées sur 1'800 capitalisations boursière et nous sert d'outil pour analyser comment l'enjeu de la santé et la sécurité est pris en compte dans les entreprises à travers le monde.

Nous pourrions ainsi comprendre comment cet enjeu est considéré par les entreprises, si des mesures ou des programmes visant à l'amélioration de la santé et la sécurité des employés ont été élaborés, si les taux d'absentéisme dû aux maladies ou aux accidents sont élevés et si les entreprises font face à des controverses relatives à la santé et sécurité de leurs employés.

Pour évaluer l'impact des activités entrepreneuriales sur la santé et la sécurité des employés, la base de données *SiRi Pro* s'appuie principalement sur six indicateurs :

- *Objectifs et programmes pour réduire les incidents de santé et de sécurité:* avec cet indicateur nous évaluons si la compagnie a pris des initiatives pour réduire les accidents au sein de son entreprise ;
- *Pourcentage de certifications des systèmes de management de la santé et la sécurité (OHSAS 18001, BS8800 or OSHA):* avec cet indicateur, nous évaluons le pourcentage des sites d'une entreprise ayant obtenu une certification pour son système de management de la santé et la sécurité ;
- *Données sur le taux d'absentéisme dû aux maladies ;*
- *Données sur le taux d'absentéisme dû aux accidents ;*
- *Données sur le nombre total d'employés décédés ;*
- *Controverses concernant la santé et la sécurité des employés:* cet indicateur permet d'analyser les événements et incidents survenus en relation avec la santé et sécurité des employés.

De manière générale, nous avons pu constater que les grandes multinationales ont pour la majorité mis en place des systèmes de gestion en matière de santé et de sécurité au travail, spécialement au sein des secteurs pour lesquels cet enjeu est central.

Cet enjeu est également pris au sérieux dans les entreprises de taille inférieure, mais celles-ci manquent parfois de transparence ou sont peu enclines à publier ou à communiquer des informations sociales et environnementales.

La suite et fin de ce chapitre offre un aperçu statistique des données 2006 de Centre Info et de SiRi Company sur la santé et la sécurité dans les plus grandes capitalisations mondiales. Les données quantitatives (soit celles du troisième, quatrième et cinquième critère) concernent les années 2003, 2004 et 2005.

A. OBJECTIFS ET PROGRAMMES POUR REDUIRE LES INCIDENTS DE SANTE ET SECURITE

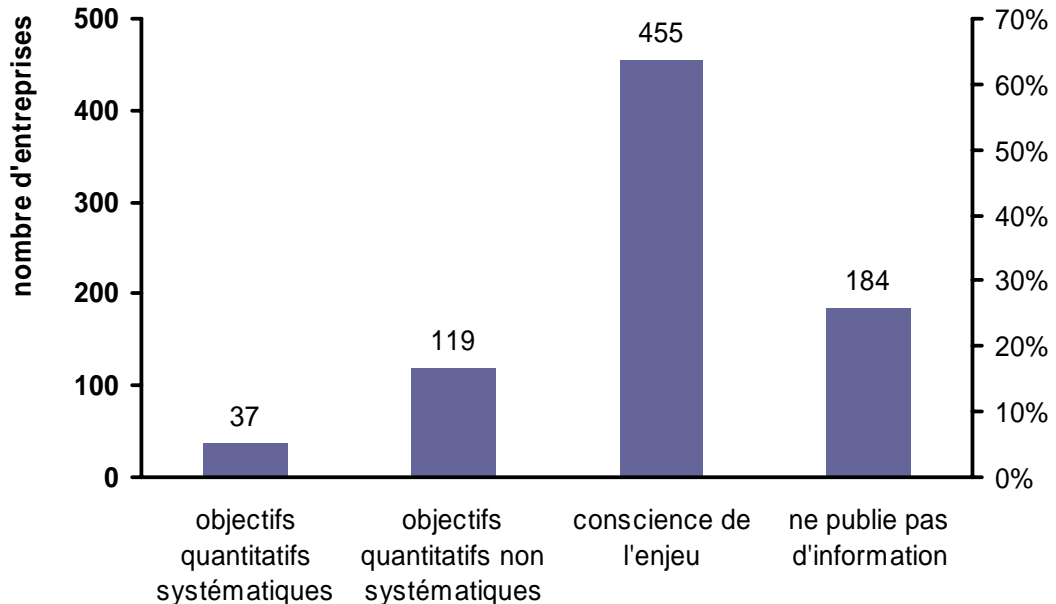
Sur les 795 entreprises analysées à ce sujet, seul 4.7%, soit 37 entreprises, ont implémenté des programmes visant à l'amélioration de la santé et sécurité de leurs propres employés et ont adopté des objectifs quantitatifs clairs de réduction d'incidents, et ceci pour l'ensemble du groupe.

119 entreprises ont également implémenté des programmes visant à l'amélioration de la santé et la sécurité des employés, mais n'ont défini d'objectifs quantitatifs que pour une partie de leurs activités.

Une majorité d'entreprises, soit 455, sont conscientes de l'enjeu. Elles prennent des mesures qui peuvent aller de l'implémentation d'un système de management à la création de comités responsables pour les questions de santé et sécurité. Cependant, des objectifs quantitatifs par rapport à la réduction des accidents ne sont pas définis.

Enfin, 184 entreprises n'ont pas de programmes, ou ne donnent pas d'informations quant aux objectifs et aux programmes pour réduire les incidents de santé et sécurité parmi leurs employés.

Graphique 1 : La situation dans les entreprises en matière de programmes santé & sécurité



source : SiRi Pro, données 2006

B. CERTIFICATIONS DES SYSTEMES DE MANAGEMENT DE LA SANTE ET LA SECURITE (OHSAS 18001, BS8800 OR OSHA)

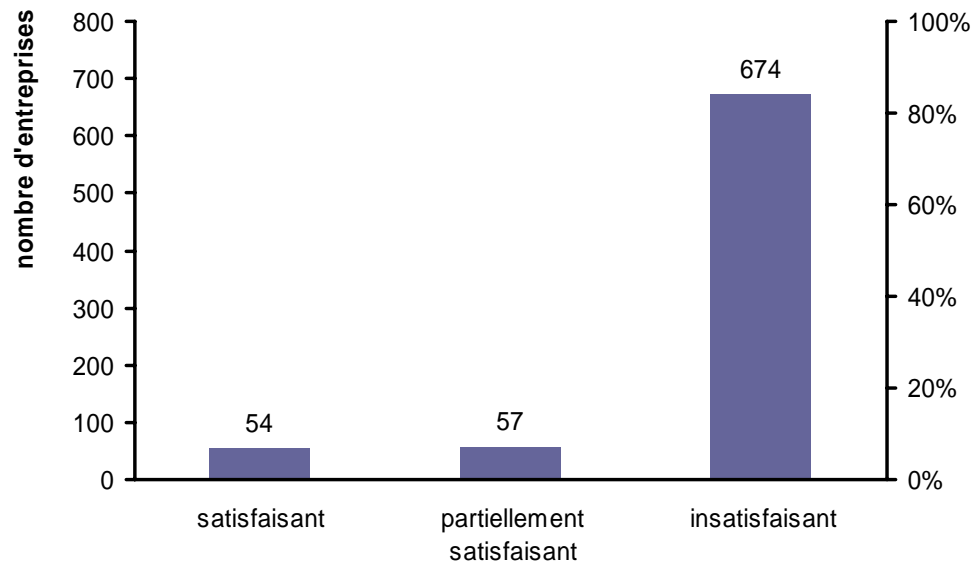
Les certifications des systèmes de management de la santé et de la sécurité permettent d'assurer la conformité aux règles internes de gestion de la santé et la sécurité. Les objectifs de ces certifications sont de minimiser les risques et les accidents professionnels et d'assurer une amélioration continue. La plupart du temps, une certification implique la réalisation d'audits continus afin de vérifier que l'entreprise maintient un effort constant d'amélioration de la santé et la sécurité.

Il convient de différencier la nécessité pour l'entreprise de recourir à ce type de mesures, en fonction de ses activités. C'est pourquoi ce critère n'est appliqué qu'aux secteurs considérés comme à risque, ou moyennement à risque. Ce qui peut correspondre à une meilleure pratique dans la distribution peut se révéler totalement insatisfaisant dans la construction. La situation a donc été appréciée secteur par secteur.

Sur les 785 entreprises analysées à ce sujet, 54, ou 7%, présentent un degré de certification considéré comme satisfaisant, c'est-à-dire qu'elles ont obtenu la certification pour tout ou partie de leur groupe, ou encore, dans des secteurs moins exposés, entrepris des démarches allant dans ce sens.

Un nombre quasi-équivalent d'entreprises (57) a également entrepris ce type de démarche, mais à un niveau considéré comme encore insuffisant par rapport à leur secteur d'activité.

Graphique 2 : Appréciation de la situation en matière de certification des systèmes de management de la santé & sécurité



source : SiRi Pro, données 2006

Enfin, la grande majorité des entreprises, soit 674 (86%), ne communique pas à ce sujet et/ou n'a rien entrepris qui aille dans le sens d'une certification. C'est une proportion élevée qui peut éventuellement s'expliquer par les nombreuses exigences d'une telle certification ainsi que par les ressources qu'elle mobilise.

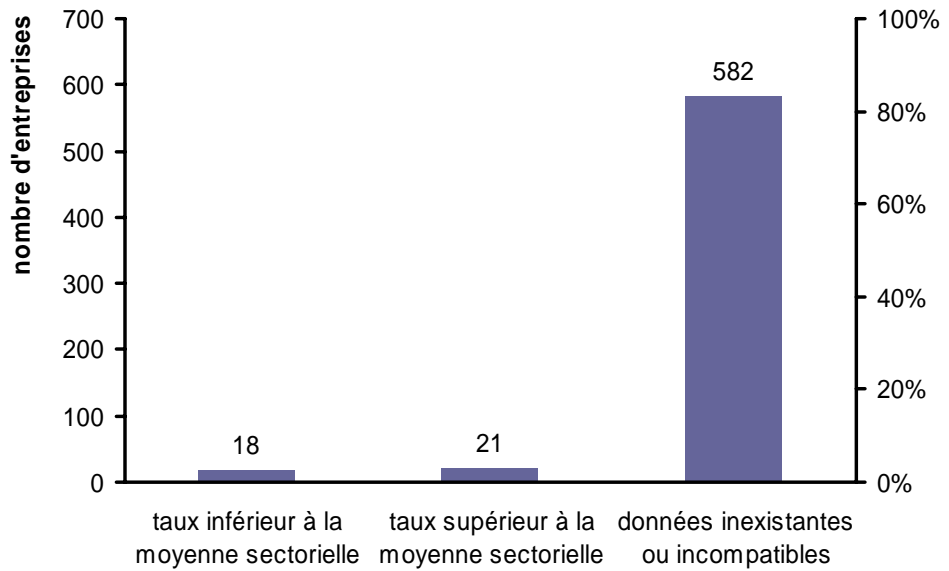
C. DONNEES SUR LE TAUX D'ABSENTEISME DU AUX MALADIES

Cet indicateur analyse la performance de l'entreprise sur la base d'une comparaison sectorielle du taux d'absentéisme dû aux maladies.

Sur les 621 entreprises analysées à ce sujet, 18 entreprises, soit 3%, se distinguent par un taux d'absentéisme bas comparé aux entreprises de leur secteur. A l'opposé, 21 entreprises présentent un taux d'absentéisme plus élevé, tandis que 582 entreprises fournissent des informations qui n'autorisent pas de comparaison avec les autres entreprises de leur secteur (données non consolidées, ou format incompatible), ou encore ne publient simplement rien à ce sujet.

Nous constatons qu'il n'est pour l'instant possible d'effectuer une analyse de la performance que pour une petite minorité d'entreprises, et ce bien que toutes les entreprises retenues soient directement concernées par la problématique de la santé des employés.

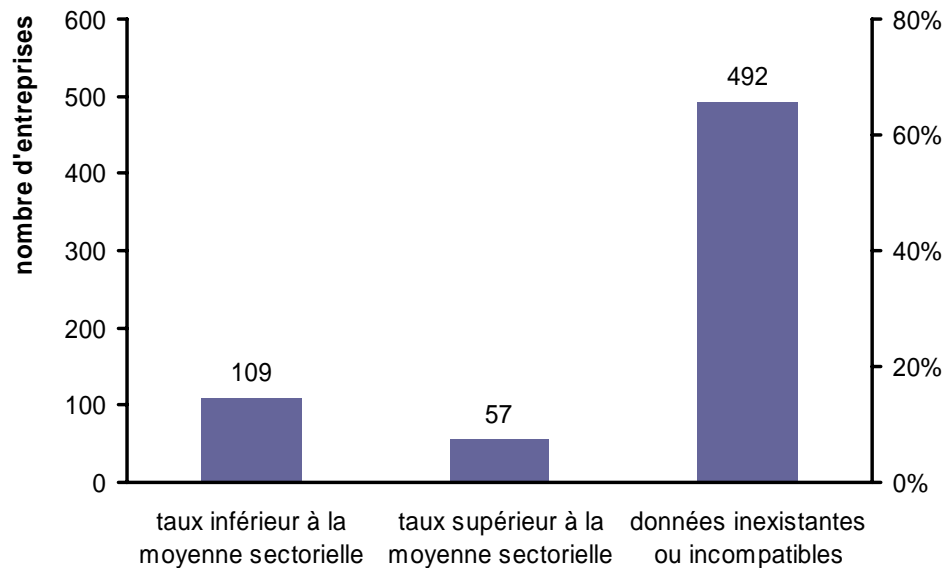
Graphique 3 : Situation en matière d'absentéisme dû aux maladies



source : SiRi Pro, données 2006

D. DONNEES SUR LE TAUX D'ABSENTEISME DU AUX ACCIDENTS

Graphique 4 : Situation en matière d'absentéisme dû aux accidents



source : SiRi Pro, données 2006

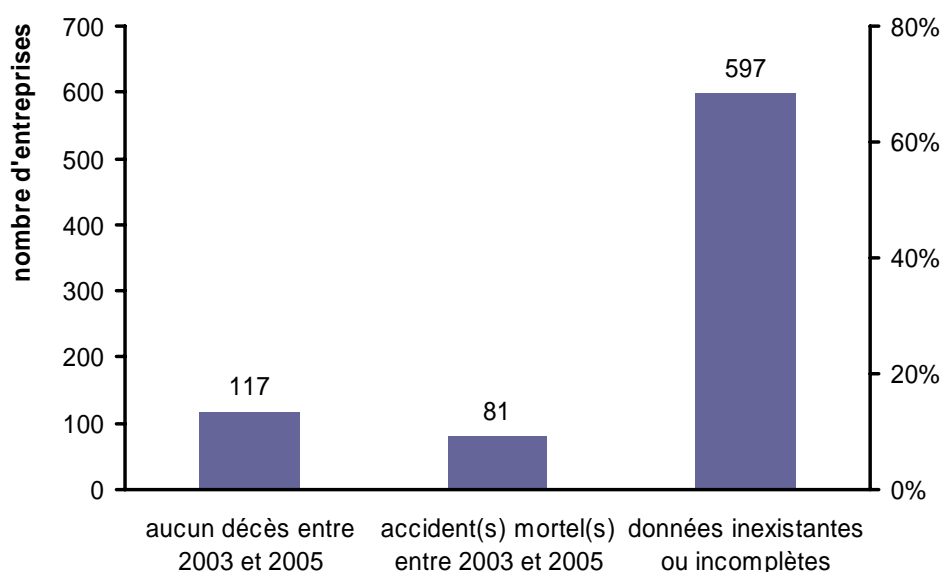
Comme le précédent, cet indicateur analyse la performance de l'entreprise sur la base d'une comparaison sectorielle. Sur les 658 entreprises analysées, 109, ou 17%, affichent un taux d'absentéisme lié aux accidents inférieur à la moyenne de leur secteur. A l'opposé, 57 entreprises, ou 9%, présentent un taux supérieur à cette moyenne. Mais une nouvelle fois, ce sont les entreprises qui fournissent des informations ne permettant pas d'effectuer des comparaisons, ou qui ne fournissent tout simplement pas d'informations, qui constituent la grande majorité (492 entreprises, ou 74%).

Bien que la proportion des entreprises pour lesquelles les données sont disponibles et utilisables soit nettement supérieure dans le cas des accidents que dans le cas des maladies, cette proportion demeure insatisfaisante.

E. DONNEES SUR LE NOMBRE TOTAL D'EMPLOYES DECEDES

Les accidents de travail sont encore parfois mortels. Le nombre total de décès représente un indicateur extrême, mais qui a le mérite de transmettre une information claire. Le graphique ci-dessous synthétise cette informations pour 795 entreprises actives dans des secteurs exposés.

Graphique 5 : Situation en matière d'accidents mortels



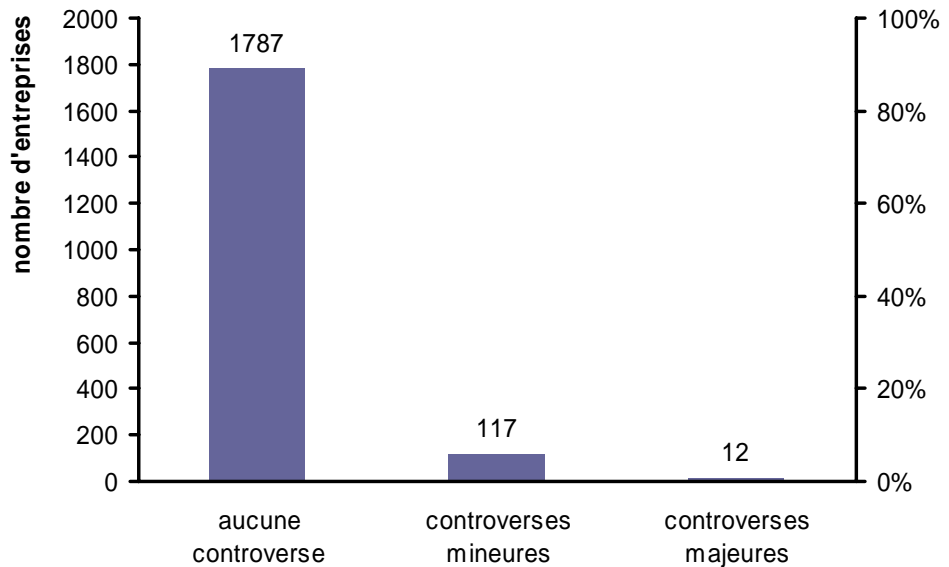
source : SiRI Pro, données 2006

Entre 2003 et 2005, 117 entreprises sur les 795 analysées, soit 15%, n'ont pas connu d'accidents mortels parmi leurs employés. 81 entreprises, 10%, ont connu au moins un décès pendant cette période, alors que 597 entreprises, soit les trois-quarts de l'échantillon, ne publient pas d'informations, ou du moins pas de façon complète.

F. CONTROVERSES CONCERNANT LA SANTE ET LA SECURITE DES EMPLOYES

Cet indicateur répertorie les entreprises qui font l'objet de controverses en relation avec la santé et la sécurité des employés. A la différence des autres indicateurs, c'est une donnée qui ne repose pas sur la politique de communication des entreprises.

Graphique 6 : Entreprises sujettes à controverse en matière de santé & sécurité



source : SiRI Pro, données 2006

Au total, sur les 1'916 entreprises analysées, 93% ou 1'787 entreprises ne font l'objet d'aucune controverse en relation avec la santé et sécurité des employés. 117 entreprises, ou 6%, font l'objet de controverses mineures, alors que 12 entreprises, soit 0.6%, font l'objet de controverses majeures (condamnation pour responsabilité dans des accidents du travail, accidents graves, exposition à des substances toxiques, etc.).

Quelques exemples concrets en Suisse

L'OMS (Organisation Mondiale de la santé) définit la santé comme « un état de complet bien-être physique, mental, et social ».

Afin de s'assurer de la bonne santé de ses employés, une entreprise doit éviter toute situation qui pourrait affecter les dimensions physiques, mentales et sociales de ses employés.

Une entreprise qui promeut la santé et la sécurité de ses employés adopte une stratégie entrepreneuriale moderne visant à éviter les troubles de la santé liés au travail à la suite d'une sollicitation professionnelle excessive, de travail trop exigeant, de conflits ou à cause de mauvaises postures sur le lieu de travail.

Ainsi, l'entreprise améliore l'organisation et les conditions de travail, elle favorise également la participation active des employés et elle renforce leurs compétences personnelles.

Par ailleurs, le niveau de santé des employés influence la bonne marche d'une entreprise. Lorsque le personnel d'une entreprise est en bonne santé, l'entreprise connaît moins d'absentéisme, moins de problèmes d'organisation, moins de risques d'accidents pour cause de manque de personnel et de stress et donc une meilleure ambiance de travail ainsi qu'une meilleure productivité.

Nous avons pris trois exemples d'entreprises suisses (Bobst, Holcim et Nestlé) issues de trois secteurs différents, ayant toutes prévu des programmes concrets en matière de santé et sécurité au travail. Nous avons constaté que toutes les mesures prises par les entreprises sont très ciblées et montrent une prise de conscience profonde de l'enjeu de la santé et la sécurité des employés.

Bobst

Secteur	Biens et services industriels
Activités	Production de machines destinées à la fabrication d'emballages
Siège principal	Lausanne
Nombre d'employés	5'500

L'entreprise Bobst est active dans un secteur dans lequel les questions touchant aux ressources humaines sont évidemment très importantes. Bien que les entreprises offrant des biens et services industriels n'exercent en général pas d'activité lourde, leur production comporte des dangers en matière de santé et de sécurité. De plus, les accidents ne sont pas sans conséquences sur le moral des employés, la réputation de l'entreprise ou encore les rapports avec autorités et syndicats, sont bien plus dommageables et coûteuses que les ressources investies dans la prévention.

Les attentes que les parties prenantes peuvent avoir par rapport à cette entreprise sont les suivantes :

- le respect de la législation ou le suivi des meilleures pratiques en cas de législation insuffisante,
- la formation spécifique et la sensibilisation des employés,
- le suivi des résultats et la formalisation des procédures en fonction de la taille et de la structure de l'entreprise.

Par ailleurs, la motivation et le savoir-faire de la main d'œuvre de Bobst sont des actifs à préserver. Pour ce faire, il est important de mesurer la satisfaction des collaborateurs au moyen d'enquêtes auprès du personnel.

Bobst est depuis de nombreuses années une entreprise pionnière en matière de responsabilité sociale. Elle a notamment parfaitement intégré dans son système de gestion l'importance des relations avec ses employés ainsi que son impact dans l'économie locale. L'entreprise est également attentive aux questions environnementales et fait preuve d'une grande ouverture.

En matière de santé et de sécurité, Bobst a implanté des programmes exhaustifs au niveau du groupe, relatifs à la santé et à la sécurité. Ceux-ci sont complétés par des procédures et des objectifs clairement définis. En voici quelques exemples:

- En 2006, le programme « Bobst Sports et Loisirs » a célébré son 60^{ème} anniversaire. A travers ce programme, la compagnie offre à ses employés de nombreuses activités de sport et de loisirs.
- Le site de Pune en Inde a connu un fort développement ces dernières années. La croissance du site a impliqué une augmentation du personnel. Pour garantir aux employés de ce site les meilleures conditions de travail, Bobst a élaboré un document de sécurité distribué à chaque collaborateur. Ce document mentionne la formation des collaborateurs et il est sujet à des révisions périodiques afin d'être mis à jour d'après les besoins légaux et statutaires.
- La compagnie a mis en place plusieurs programmes de soutien médical et de formation en matière de santé et sécurité sur le lieu de travail (ex : ergonomie).
- Depuis de nombreuses années, la compagnie publie les taux d'absentéisme et de décès au sein de son groupe. Le taux d'absentéisme diminue constamment et la compagnie n'a pas connu de décès ces dernières années.
- Les objectifs de la compagnie en matière de santé et sécurité sont clairs et visent à l'obtention de la certification OHSAS 18001 en matière de santé, hygiène et sécurité au travail pour tous les sites de la compagnie dans un futur proche.

Holcim

Secteur	Matériaux (Construction)
Activités	Production et broyage de ciments, granulats et bétons
Siège principal	Jona (ZH)
Nombre d'employés	60'000

De manière générale dans le secteur des matériaux, les questions liées à la santé et à la sécurité sont primordiales tant dans le processus de production que par rapport aux produits. Aucune entreprise ne peut faire abstraction des enjeux de sécurité en raison des fortes réglementations qui encadrent ces activités.

Holcim est active dans la production de matériaux de construction. Les procédés de production de matériaux sont généralement lourds et induisent donc des risques importants en matière de santé et de sécurité. Les sites de production de matériaux de construction sont des zones de travail particulièrement dangereuses ; une mauvaise gestion des questions de santé et de sécurité lors de la production peut rapidement avoir des conséquences graves sur la santé des employés. Cela implique un risque pour l'image de la société et pour la motivation des employés mais surtout un risque financier. En effet, si les incidents mettent en lumière des violations de la législation, celles-ci peuvent conduire à des amendes. L'entreprise est non seulement tenue de respecter la législation mais elle doit veiller à ce que tout soit mis en oeuvre pour garantir des conditions de travail sûres.

En ce qui concerne les programmes de santé et sécurité, Holcim a entrepris plusieurs pas. En voici quelques exemples :

- Dans son document «Corporate Social Responsibility» (CSR), Holcim précise que les « collaborateurs suivent toutes les directives concernant tant la sécurité et la santé au travail que la protection de l'environnement. Ils soutiennent les efforts de Holcim tendant à rendre sûrs ses postes de travail et signalent à leurs supérieurs tout défaut qui pourrait, de quelque manière que ce soit, compromettre la sécurité dans l'entreprise ou nuire à l'environnement – ou alors ils éliminent eux-mêmes un tel défaut ».
- Holcim consacre un chapitre de sa charte CSR à la santé et sécurité au travail. Dans cette charte, Holcim affirme suivre ses propres normes et directives, de manière à assurer la santé et la sécurité de ses collaborateurs, en offrant à ces derniers les moyens et la formation nécessaires, en veillant à ce que les objectifs en la matière fixés par l'entreprise soient atteints.
- Holcim Suisse fournit et impose des équipements de protection coûteux, et à toute occasion, l'entreprise encourage ses employés à prendre conscience des événements dangereux qui pourraient se produire. Les usines organisent des journées de sécurité où tout le personnel est entraîné à la prévention contre les dangers et à la lutte anti-incendie.
- En l'an 2002, le Groupe Holcim a implémenté une nouvelle stratégie dans le domaine OH+S (« Occupational Health and Safety ») - de la santé et de la sécurité au travail. Cette stratégie prescrit des objectifs clairs, parmi lesquels figure la réduction de l'absentéisme de 30% à l'horizon 2009 (2004 étant l'année de calcul).

- A la fin 2005, 24% des activités de la compagnie étaient certifiées selon OHSAS 18001 et l'objectif était d'atteindre la certification pour 47% des activités à la fin 2006.
- Le département « production ciments » est passé du sac de ciment de 50 kg à celui de 25 kg. Cette mesure, favorable à la santé du personnel de chantier, a été soutenue par une campagne de communication.

Malgré toutes les dispositions que la compagnie a prises en matière de santé et sécurité de ses employés, Holcim a fait face à quelques controverses mineures à ce sujet en 2004 et 2005 (violation de la loi sur la santé et sécurité au Canada, exposition d'employés au bromure de méthyle à Port Nelson).

Nestlé

Secteur	Industrie alimentaire
Activités	Production et distribution d'aliments et de boissons
Siège principal	Vevey (VD)
Nombre d'employés	253'000

Une part importante de l'impact environnemental et social des entreprises de l'industrie alimentaire se trouve en amont de leur production propre. Les produits agricoles peuvent en effet être produits dans des conditions très différentes. La culture peut s'effectuer (souvent) à proximité des lieux de transformation ou à des distances importantes, elle peut être intensive ou extensive, elle peut être biologique ou consommatrice de pesticides. Le produit de base peut également avoir une influence déterminante sur la sécurité du produit final. Enfin, l'agriculture peut facilement faire l'objet de conditions d'emploi abusives (travail des enfants, clandestins, etc.).

Les entreprises du secteur ont de la peine à exceller dans leur façon d'aborder ces enjeux même si aucune ne s'y révèle totalement insensible. Un effort accru serait d'autant plus souhaitable que les entreprises du secteur sont en contact direct avec le public, un public de plus en plus sensibilisé aux enjeux de la durabilité, surtout pour un produit aussi fondamental que la nourriture.

Des conditions de travail adéquates préservent la paix sociale et contribuent à la satisfaction et à la motivation des employés, permettant ainsi à l'entreprise de se développer au mieux. Pour les entreprises de ce secteur une politique orientée vers le dialogue social et une politique sur les conditions de travail (notamment en matière de santé et sécurité) sont souhaitables.

Parmi les entreprises du secteur de l'industrie alimentaire en Suisse, Nestlé est la plus grande. Par ailleurs, dans ce secteur, Nestlé joue aussi un rôle important au niveau mondial.

Au début des années 2000, Nestlé s'est distancé de sa tradition du secret et a commencé à communiquer sur ses pratiques environnementales et sociales.

Les positions de Nestlé demeurent parfois sujettes à controverses, explicitement, dans le cas par exemple des aliments transgéniques, ou implicitement, dans le cas du lait en poudre pour nourrissons. L'attitude de Nestlé s'apparente parfois plus à la confrontation qu'au dialogue.

Cependant, les pratiques environnementales et sociales de Nestlé ne justifient certainement pas toutes les critiques qui lui sont régulièrement adressées.

Par ailleurs, Nestlé a pris plusieurs mesures intéressantes pour répondre aux enjeux de son secteur, et a mis en place des systèmes de management efficaces tant dans le domaine de l'environnement que dans le domaine social.

En ce qui concerne la santé et la sécurité au sein de l'entreprise, les principaux points positifs sont les suivants :

- Implantation d'une politique exhaustive concernant la santé et la sécurité au niveau du groupe ;
- Implémentation de système de management de santé et sécurité (the Nestlé Operational Safety, Health and Risk – Management Strategy) ;
- Audit externe du système de management de santé et sécurité ;
- Obtention de la certification OHSAS 18001 pour tout le groupe prévue pour la fin 2007 ;
- Définition d'objectifs quantitatifs ;
- Construction d'une culture proactive en matière de santé et sécurité ;
- Évaluation systématique des risques pour la santé et sécurité ;
- Formation continue des employés en matière de santé et sécurité ;
- Création de 'Health and Safety Committees' se réunissant une fois par mois pour garantir un environnement de travail sain et sûr ;
- Adaptation des systèmes de management de santé et sécurité aux différentes normes et cultures locales.

Ces dernières années, Nestlé a fait à plusieurs reprises l'objet de critiques en rapport avec le mobbing ou le stress des employés. Des études ont montré que le stress, le manque de temps, la tension nerveuse et le mobbing ne sont plus des exceptions au sein du groupe.

II. Les différentes approches

Intégration du facteur santé dans les méthodes d'évaluation

Aperçu des agences de notation analysées

Le travail des agences de notation durable consiste à évaluer quel est l'impact de l'entreprise sur les différentes parties prenantes, comme l'environnement, les communautés, les fournisseurs et bien évidemment les employés. A cet effet, les agences de notation ont développé des méthodologies d'analyse et des indicateurs pour chacun de ces thèmes.

Nous avons fait une comparaison de quelques agences de notation internationales pour comprendre comment et avec quels indicateurs le critère de la santé et de la sécurité est intégré dans leur méthodologie de recherche. Pour cette analyse, nous nous sommes basés uniquement sur les informations disponibles publiquement.

La comparaison suivante porte sur les sept plus grandes agences internationales et donne les informations suivantes : le nom de l'agence, son pays, un bref descriptif de ses activités, l'intégration de la santé et la sécurité des employés dans sa méthodologie de recherche, ainsi qu'une liste (si disponible) des indicateurs choisis pour évaluer l'impact de l'entreprise sur la santé et la sécurité de ses employés.

Centre Info SA Suisse	Fournisseur indépendant de recherche sociale et environnementale, membre fondateur de SiRi Company	Intègre la santé et la sécurité dans ses critères de recherche	<ul style="list-style-type: none"> - conformité avec les réglementations de santé et sécurité - conditions de travail - amendes - taux d'absentéisme et de décès - controverses concernant la santé et la sécurité + indicateurs SiRi
EIRIS Ethical Investment Research Services Royaume-Uni	Fournisseur indépendant de recherche sociale et environnementale, présent aussi aux Etats-Unis et au Japon	Intègre la santé et la sécurité dans ses critères de recherche	critères non publiés

Innovest Group USA	Fournisseur indépendant de recherche sociale et environnementale, présent aussi au Canada, en Europe, au Japon et en Australie.	Intègre la santé et la sécurité dans ses critères de recherche	<ul style="list-style-type: none"> - programmes de santé et sécurité et objectifs quantitatifs - formation en matière de santé et sécurité - taux d'absentéisme dû aux maladies - taux d'absentéisme dû aux accidents
KLD KLD Research & Analytics Inc. USA	Fournisseur indépendant de recherche sociale et environnementale, spécialisé dans les critères d'exclusion	Intègre la santé et la sécurité dans ses critères de recherche	<ul style="list-style-type: none"> - entreprises membres du OSHAS VPP/Star program - entreprises les plus sûres selon Occupational Hazards Magazine, NIOSH et/ou National Safety Council - entreprises reconnues pour leur niveau de sécurité par une association professionnelle de la branche - formation des employés - informations générales ou détaillées sur les programmes de santé et sécurité - fixation d'objectifs après une mauvaise performance - conformité avec OHSAS 18000 - obtention du "Safety Award for Excellence (SAFE)" - taux d'absentéisme dû aux accidents - taux d'absentéisme dû aux maladies - accidents mortels ou avec blessés - violations conscientes, répétées ou sérieuses de OSHA et amendes ou peines infligées par OSHA, MMS, ou MSHA - procès de la part des employés en matière de santé et sécurité
SAM Sustainable Asset Management Suisse	Gestionnaire indépendant de fonds durables qui applique sa propre recherche pour la gestion de ces fonds	Intègre la santé et la sécurité dans ses critères de recherche	<ul style="list-style-type: none"> - mesure de la performance en matière de sécurité - taux de décès - suivi des incidents en matière de sécurité
SiRi Company Sustainable Investment Research International Suisse	Fournisseur indépendant de recherche sociale et environnementale, caractérisé par l'union de huit agences de notation durable présentes au niveau mondial.	Intègre la santé et la sécurité dans ses critères de recherche	<ul style="list-style-type: none"> - programmes de santé et sécurité et objectifs quantitatifs - certifications (p.ex. OHSAS) - taux d'absentéisme dû aux maladies - taux d'absentéisme dû aux accidents - nombre de décès - controverses concernant la santé et la sécurité
Vigeo France	Fournisseur indépendant de recherche sociale et environnementale	Intègre la santé et la sécurité dans ses critères de recherche	<ul style="list-style-type: none"> - amélioration des conditions de santé et sécurité

Constatations

- Toutes les agences de notation analysées ont développé une méthodologie de recherche propre et ont parfois des approches différentes (p. ex. approche par secteur).
- Elles analysent toutes des entreprises à l'échelle mondiale et ont parfois, à cet effet, conclu des partenariats internationaux leur permettant une couverture d'entreprises à large échelle.
- Certaines agences de notation concluent des partenariats avec des organismes experts pour développer la recherche sur la responsabilité sociale de l'entreprise et l'investissement socialement responsable.
- Toutes les agences de notation analysées incluent le critère de la santé et la sécurité des employés dans leur méthodologie de recherche et considèrent que cet enjeu est pertinent pour le bien-être et la durabilité d'une entreprise.
- Certaines agences de notation, pour l'évaluation finale, appliquent un système de pondération ou décident d'activer des critères de recherche en fonction du secteur d'activité de l'entreprise. Avec ce système, l'importance et le poids de chaque critère peuvent être accentués ou affaiblis.
- Les indicateurs permettant l'évaluation de la santé et la sécurité des employés se confondent la plupart du temps avec un grand nombre d'autres indicateurs. De ce fait, dans l'évaluation finale de l'entreprise, le poids de cet enjeu peut s'en trouver affaibli.

La nature et les caractéristiques des principaux indicateurs utilisés par les agences de notation sont analysées au chapitre IV (page 32 et suivantes).

L'approche des organisations internationales

Nous avons consulté les bases de données de six acteurs majeurs du développement durable, ayant formulé des codes, des normes ou des directives servant de référence aux entreprises ou aux agences de notation. Ceci, dans le but de comprendre quels outils sont d'ores et déjà disponibles et dans quelle mesure ils prennent en considération la santé et la sécurité des employés.

Global Reporting Initiative (GRI)

La mission de la Global Reporting Initiative (GRI) est de développer des directives applicables globalement pour rendre compte des performances économique, environnementale et sociale de tout type d'organisation, y compris des entreprises.

A cet effet, GRI a développé un catalogue d'indicateurs permettant un reporting environnemental et social uniformisé. Dans le domaine de la santé et sécurité, GRI a développé les indicateurs suivants :

- Pourcentage d'employés représentés dans les comités s'occupant de la santé et la sécurité des employés
- Taux d'accidents, de maladie, d'absentéisme et de décès
- Formation, prévention, programmes de contrôle des risques, programmes pour soutenir les employés, leur famille et les communautés en cas de graves maladies
- Santé et sécurité en relation avec les syndicats

L'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE)

L'OCDE est un forum qui réunit 30 états membres dans le but de répondre aux enjeux de la politique économique, des finances, de l'éducation, de la science, et de l'environnement.

Dans ce cadre, l'OCDE a développé des principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales. Ces principes constituent un code de conduite pour les entreprises et se réfèrent à des thèmes comme la publication d'informations, l'emploi et les relations professionnelles, l'environnement ou la corruption.

Dans le cadre des principes énoncés pour l'emploi et les relations professionnelles, le code de conduite demande que les entreprises prennent les « mesures nécessaires afin d'assurer dans leurs activités la santé et la sécurité du milieu de travail ».

Ethical trading initiative (ETI)

L'ETI est une organisation non-gouvernementale. Son but est de promouvoir le commerce équitable, notamment les conditions de travail auprès des fournisseurs de multinationales.

L'ETI a développé un code par lequel les membres signataires (notamment les entreprises, les syndicats et d'autres ONG) s'engagent entre autre à offrir des conditions de travail garantissant la santé et la sécurité des employés, à l'aide de formations et de programmes de prévention.

L'organisation Internationale du travail (OIT)

L'Organisation internationale du travail (OIT) est l'agence de l'ONU qui rassemble gouvernements, employeurs et travailleurs de ses Etats membres dans une action commune pour promouvoir le travail décent à travers le monde.

La vocation de l'OIT est de réduire la pauvreté, de parvenir à une mondialisation juste et d'améliorer l'accès au travail.

L'OIT a élaboré des normes internationales du travail avec le but de répondre aux besoins et aux difficultés que rencontrent les travailleurs et les employeurs dans l'économie mondiale.

Parmi ces normes figurent la santé et la sécurité au travail. Le principe établi par l'OIT exige que les travailleurs doivent être protégés contre les maladies en général et contre les maladies et accidents professionnels.

L'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail

En 1996, l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail a été créée par la Commission européenne. Son but est de sensibiliser les employés et les employeurs aux risques encourus dans les lieux de travail et « de rendre les lieux de travail européens plus sûrs, plus sains et plus productifs »

A cet effet, l'agence européenne pour la santé et la sécurité au travail a élaboré une liste de bonnes pratiques prévues pour réduire et prévenir les accidents et les maladies sur les lieux de travail.

Ces bonnes pratiques concernent principalement la prévention des accidents, les substances dangereuses, les troubles musculo-squelettiques et le stress au travail.

Le Global Compact

Le Global Compact (pacte mondial) est un pacte entre l'ONU et les entreprises ayant comme objectif de faire bénéficier à toute la population mondiale des avantages de la mondialisation.

Le pacte est fondé sur dix principes auxquels les entreprises du secteur privé adhèrent. Parmi ces principes, il y en a quatre qui concernent les normes de travail :

- Principe 3 : Les entreprises devraient respecter l'exercice de la liberté d'association et reconnaître le droit à la négociation collective;
- Principe 4 : Élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire;
- Principe 5 : Abolition effective du travail des enfants;
- Principe 6 : Élimination de la discrimination en matière d'emploi et d'exercice d'une profession.

Le Global compact ne mentionne pas directement la santé et la sécurité des employés. Néanmoins, nous pouvons déduire que ce pacte reconnaît cet enjeu car ses principes ont été développés sur la base de diverses déclarations et conventions, dont la déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du travail (OIT).

En conclusion, nous pouvons affirmer, que les principaux organes internationaux et acteurs du développement durable sont soucieux de la santé et la sécurité des employés. Ils définissent tous des principes ou des normes destinées aux employeurs pour réduire les incidences du travail sur la santé et la sécurité des employés.

III. L'attitude des investisseurs institutionnels

Enquête auprès d'investisseurs institutionnels

Nous avons contacté 70 investisseurs institutionnels suisses, plus précisément 70 caisses de pension, dans le but de savoir si ces investisseurs ont des fonds gérés avec une approche ISR et s'ils seraient prêts à s'engager auprès des entreprises pour promouvoir la santé et la sécurité des employés. Nous avons conduit une enquête à cet effet. En voilà les modalités, le bilan et l'évaluation.

Modalités de l'enquête

Le questionnaire de Centre Info sur l'investissement socialement responsable a été envoyé à 70 caisses de pension.

Il a été adressé par courrier personnalisé et individuel à la ou les personnes que Centre Info estimait être les plus indiquées au sein des caisses de pensions. Le texte introductif était le suivant :

Centre Info SA, consultant en investissement socialement responsable, est mandaté par la Conférence romande des affaires sanitaires et sociales (CRASS), pour développer un projet de notation de la dimension de la santé à l'usage des investisseurs institutionnels. Dans le cadre de ce projet, Centre Info conduit une enquête auprès des investisseurs institutionnels.

Les données récoltées à travers cette enquête seront traitées de manière confidentielle et feront l'objet d'un traitement purement statistique.

Nous sommes certains qu'en tant qu'investisseur institutionnel vous trouverez un intérêt à cette enquête et vous proposons de bien vouloir remplir le questionnaire en annexe d'ici le 15 Avril 2007. N'hésitez pas à nous contacter en cas de besoin.

Afin de ne pas exiger trop de temps de la part des caisses de pension, les questions ont été limitées dans leur nombre et dans leur complexité. Par ailleurs, les questions ont été formulées de façon neutre, tant sur le fond que sur la forme.

Au 15 Avril 2007, neuf caisses de pension avaient répondu à la demande de Centre Info en retournant le questionnaire rempli.

Bilan de l'enquête

Au 25 Avril 2007, le délai de réponse était échu pour toutes les caisses de pension depuis dix jours. Dans ce laps de temps, nous n'avons pas reçu davantage de questionnaires remplis.

Il est difficile d'interpréter pour quelles raisons une grande majorité des caisses de pension n'ont pas répondu au questionnaire. On peut avancer les hypothèses suivantes :

- pas de politique de communication clairement définie au sein des caisses de pension (par rapport aux requêtes de ce type, ou de manière générale),
- manque de ressources,
- manque de temps.

Nous n'avons pas enregistré de commentaire négatif au sujet de cette enquête.

Les caisses de pension n'ont généralement pas ajouté de commentaires à leurs réponses, et se sont contentées de cocher les cases les concernant (les commentaires n'étaient pas demandés, mais laissés à l'appréciation des caisses de pension).

Commentaires sur le taux de participation

Sans être excellent, un taux de réponse situé dans une fourchette de 10% à 15% est un résultat plutôt satisfaisant, et assez typique pour une enquête de cette nature.

On aurait pu espérer que davantage de caisses de pension trouvent un intérêt propre aux questions posées. De manière générale, on peut ranger les caisses de pension qui ont répondu à l'enquête dans la catégorie des caisses habituellement sensibilisées aux questions d'investissement socialement responsable et faisant preuve de bonne volonté en répondant à l'enquête.

Les données recueillies ont une portée limitée. Elles permettent toutefois de tirer quelques enseignements intéressants.

Evaluation des questionnaires

Les neuf caisses de pension ayant répondu au questionnaire connaissent toutes le concept de l'investissement socialement responsable et ont déjà entendu parler de produits ISR. Une majorité peut citer des produits ISR particuliers, notamment ceux d'Ethos, Sarasin, Sam Group, Swisscanto ou Dexia.

Six caisses de pension sur neuf prennent déjà en considération les critères ISR lors de leurs investissements. Les montants investis selon cet aspect restent toutefois toujours modestes. Pour la plupart des cas, la proportion d'actifs investis dans les produits ISR se situe entre 0% et 2%. Le choix des investissements se concentre surtout sur les actions suisses, les actions étrangères et les obligations.

Les caisses qui ne prennent pas encore en considération les critères ISR dans leurs investissements expliquent ce choix comme suit :

- impossibilité d'analyser tous les placements
- investissements passifs
- opinion négative sur la performance des produits ISR

Les neuf caisses considèrent que l'aspect de la santé et la sécurité des employés est un aspect important dans la gestion d'une entreprise.

Toutefois, seules deux caisses affirment que leur stratégie d'investissement ISR pourrait comporter un segment spécifique défini selon le critère de la santé des employés, et seulement une caisse considère qu'il serait dans son rôle d'intervenir auprès des entreprises pour promouvoir les aspects de santé et sécurité des employés.

Résultats de l'enquête

Q1	Le concept d'investissement socialement responsable (ISR) vous est-il clair et familier ?	9 oui	0 non
Q2	Avez-vous déjà entendu parler des produits ISR ?	9 oui	0 non
Q3	Quels produits ISR disponibles connaissez-vous ?	7 oui¹	2 non
Q4	Est-ce que les critères ISR sont déjà pris en considération lors de vos décisions d'investissements ?	6 oui	3 non
Q5	si non, pour quelles raisons ?	2	
Q6	si oui, en fonction de quels critères ?	3	
Q7	Est-ce que vous considérez la santé et sécurité des employés comme un facteur important pour une entreprise ?	9 oui	0 non
Q8	Est-ce que votre stratégie d'investissement ISR pourrait comporter un investissement selon le critère de la santé des employés ?	2 oui	7 non
Q9	Considérez-vous que c'est votre rôle d'intervenir auprès des entreprises pour promouvoir les aspects de santé et sécurité des employés ?	1 oui	8 non

Présence du facteur santé dans les fonds ISR existants

Le marché des fonds d'investissement socialement responsables (ISR) a fortement progressé ces dernières années et la plupart des instituts financiers offrent désormais ce genre de produits.

Les produits ISR intègrent, outre les critères financiers, des critères extra-financiers permettant aux investisseurs d'élargir leur approche d'investissement aux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance et de se prémunir des risques de long terme qui y sont associés. Le marché connaît deux formes principales de fonds ISR :

¹ Les produits les plus cités sont les fonds de Ethos, Sarasin, Sam, Care Group, Swisscanto et Dexia

² Les raisons les plus citées par les caisses sont l'impossibilité d'une analyse exhaustive des placements, le recours à des produits d'investissement passifs, ou encore une opinion négative sur la performance des produits ISR.

³ Les critères les plus couramment cités sont la protection de l'environnement, les droits de l'homme ou les activités controversées.

- Les **fonds socialement responsables** (aussi appelés fonds durables ou fonds éthiques) qui intègrent des titres sélectionnés sur la base de leur performance financière, environnementale et sociale.
- Les **fonds d'exclusion** qui consistent à ne pas investir dans des entreprises dont les activités sont controversées pour des raisons morales, éthiques ou religieuses. Les titres de certains secteurs comme le nucléaire, le tabac ou l'armement sont donc exclus de ce type de produit.

En parallèle à l'essor des fonds ISR, l'activisme actionnarial prend également de l'ampleur et se traduit par un dialogue actif entre les actionnaires et les entreprises ainsi que par l'exercice des droits de vote, par lesquels les investisseurs exigent de la part des entreprises une politique de responsabilité sociale plus forte.

Selon l'étude *European SRI Study 2006* publiée par l'Eurosif⁴ en 2006, en Suisse ce sont 7.45 milliards d'euros qui sont gérés selon des principes ISR, ce qui représente 0.3% de la totalité des montants sous gestion. Ces montants sont répartis de la façon suivante :

- 48% de mandats ;
- 46% de fonds de placements ;
- 6% de véhicules d'investissement.

Les fonds ISR suisses s'intègrent parfaitement dans le développement courant de ces produits et se présentent également sous les formes classiques décrites plus haut. La question est donc de savoir ce qu'il en est du facteur santé et de la place qu'il prend dans les fonds ISR. Nous passons en revue quatre fonds ISR suisse, parmi les plus importants.

Les Fonds ISR de l'UBS

L'UBS, la plus grande banque suisse, offre au total cinq fonds de placements ISR : trois à l'intention des investisseurs privés et deux à l'intention des investisseurs institutionnels. Par ailleurs, l'UBS offre également des fonds ISR thématiques, soit des fonds sur le thème de l'énergie, de l'eau, de la mobilité, de la nutrition et de la santé. Dans ce cadre, le thème de la santé se réfère à la problématique des coûts de la santé et ce fonds comprend les entreprises qui focalisent leurs efforts dans la réduction de ces coûts (comme par exemple les entreprises productrices de génériques).

Pour chaque fonds, une brochure contenant entre autres le portrait, les titres, les caractéristiques et la performance est disponible. Une description de l'approche ISR de la banque se trouve sur son site internet.

L'UBS est signataire du code de transparence pour les fonds ISR de l'Eurosif et applique dès lors ses lignes directrices.

⁴ Forum Européen pour l'investissement Socialement Responsable qui promeut l'investissement durable et la gouvernance d'entreprise en Europe

Les lignes directrices de l'Eurosif demandent à ses signataires d'être transparents entre autre sur les critères d'investissement. Sur ce point, l'UBS affirme analyser les critères suivants pour tous ses fonds ISR :

- Politiques et stratégies durables
- Gouvernement d'entreprise
- Systèmes de management durable
- Relations avec les employés
- Relations avec les parties prenantes (stakeholders)
- Critères spécifiques aux secteurs d'activités (p.ex. efficacité énergétique, droits de l'homme, accès aux médicaments)
- Critères d'exclusion (armement, tabac, jeu de hasard, énergie nucléaire et OGM)

Dans les documents publics de l'UBS, aucune référence n'est faite quant à l'intégration spécifique des dimensions de la santé et sécurité des employés dans ses fonds ISR. Néanmoins, nous pouvons supposer que cet élément est intégré dans le critère des relations avec les employés.

Les Fonds ISR de la Banque Sarasin

La Banque Sarasin est une des plus grandes banques privées suisses, dont les activités principales sont les conseils de placements, la gestion de fortune et les fonds de placements. La Banque Sarasin est reconnue comme étant pionnière en Suisse dans la gestion de fortune selon des critères environnementaux et sociaux.

Parmi sa gamme de produits, la Banque Sarasin offre quatre fonds ISR, qui s'adressent tous à des investisseurs privés et institutionnels.

Pour chacun de ces quatre fonds, une description détaillée des caractéristiques, des titres et de la performance est disponible sur le site internet. Une description de l'approche ISR de la banque s'y trouve également.

Comme l'UBS, la Banque Sarasin est signataire du code de transparence pour les fonds ISR de l'Eurosif et applique ses lignes directrices.

Aux questions des critères d'investissement, la Banque Sarasin affirme analyser les critères suivants :

- Risques environnementaux et sociaux liés aux secteurs d'activités ;
- performance des entreprises, notamment dans les domaines suivants : processus de production, politiques et stratégies environnementales, systèmes de management environnemental, efficacité énergétique, ressources renouvelables, santé, know-how ;
- critères d'exclusion (armement, tabac, pornographie, énergie nucléaire) ;

Pour la Banque Sarasin, le critère de la santé figure explicitement parmi les critères d'investissement des produits ISR. Il est analysé par rapport aux employés, fournisseurs, clients, investisseurs et communautés.

Toutefois, nous ne trouvons pas de produits explicitement axés sur la problématique de la santé et la sécurité. La façon dont cet élément est inclus dans les fonds ISR nous laisse soupçonner que son effet y est malheureusement dilué.

Les Fonds ISR de Swisscanto

Swisscanto est l'union des entreprises collectives des Banques Cantonales Suisses pour les services de placements et de prévoyance destinés aux clients privés ainsi qu'aux clients institutionnels. Les deux fonds ISR de Swisscanto s'adressent aux investisseurs tant privés qu'institutionnels.

Swisscanto publie des brochures décrivant les caractéristiques, les titres et la performance des fonds, ainsi que l'explication de l'approche SRI choisie.

Swisscanto, étant également signataire du code de transparence pour les fonds ISR de l'Eurosif, applique les lignes directrices de ce dernier.

Swisscanto donne les informations suivantes quant à ses critères d'investissement :

- Exclusion d'activités ou de secteurs (p. ex. : constructeurs d'automobiles et d'avions, économie forestière non durable, production d'énergie nucléaire, OGM, armement, tabac) ;
- politiques et stratégies durables ;
- système de managements durables ;
- production (p. ex. : consommation d'énergie, déchets, émissions) ;
- produits (p. ex. : cycle de vie, recycling, conception écologique) ;
- employés (p.ex. : conditions de travail, promotion des femmes, santé et sécurité) ;
- parties prenantes (p. ex : fournisseurs, satisfaction des clients).

Comme pour la Banque Sarasin, dans les produits ISR de Swisscanto, le critère de la santé et sécurité des employés est spécifiquement mentionné. Mais une fois de plus, ce critère se confond avec de nombreux autres critères et ne peut vraisemblablement pas avoir de poids significatif.

Les Fonds ISR de la Banque Pictet

La banque privée Pictet est spécialisée dans la gestion de patrimoine, comprenant les domaines de la gestion de fortune privée et institutionnelle, l'administration et la distribution de fonds de placement, le Global Custody et le Family Office.

Les deux fonds ISR que la Banque Pictet propose s'adressent aux investisseurs tant privés qu'institutionnels. Tout comme les autres banques, la Banque Pictet publie des brochures sur ses fonds ISR comprenant une description détaillée des caractéristiques, des titres et de la performance.

La Banque Pictet ne publie pas d'informations quant à la signature du code de transparence pour les fonds ISR de l'Eurosif. Toutefois, dans ses brochures, la Banque Pictet ne manque pas de donner des précisions quant à l'approche SRI choisie.

L'objectif des fonds ISR de la Banque Pictet est d'investir dans des actions de sociétés leaders de leur secteur et mettant en pratique le développement durable. A cet effet, la Banque Pictet utilise une méthode de rating interne qui intègre les aspects sociaux et environnementaux. Il est à relever que la Banque Pictet collabore étroitement avec la fondation Ethos pour un de ces deux fonds ISR et que les droits de vote d'actionnaires sont exercés dans le cadre de ce fonds selon les lignes directrices de vote de la fondation Ethos⁵.

En ce qui concerne les critères d'investissement, la Banque Pictet affirme appliquer les critères communément inscrits dans le thème du développement durable, soit le management, les collaborateurs (notamment la politique du personnel et salariale), les actionnaires, les fournisseurs, les moyens de production, la consommation d'énergie, les produits et services, et les clients. Cette liste de critères se trouve élargie par quelques critères plus spécifiques comme le taux de chiffre d'affaires réalisé avec une technologie écologique, le nombre de femmes dans le management ou le profil du directeur.

La Banque Pictet ne mentionne donc pas explicitement le critère de santé et sécurité dans ses critères d'investissement, mais l'importance accordée au thème des collaborateurs laisse penser que ce critère est pris en compte.

Constatations

- Le thème des employés est généralement pris en compte par les fonds ISR.
- La santé et la sécurité jouent des rôles importants, mais ne sont toutefois pas centraux dans les critères d'investissement des fonds ISR.
- Le critère de la santé et sécurité des employés se confond avec d'autres critères. Son effet s'en trouve dilué.

⁵ La Fondation Ethos a pour but de favoriser la prise en compte des principes de développement durable et des règles de bonne pratique de gouvernement d'entreprise dans les activités d'investissement.

IV. Indicateurs

Analyse des indicateurs couramment utilisés

Informations délivrées par les indicateurs

Les indicateurs les plus prisés par les agences de notation et les principaux acteurs internationaux en matière de santé et sécurité sont ceux donnant des informations sur les sujets suivants:

- les programmes de santé et sécurité implémentés dans les entreprises,
- la vérification/certification externe des systèmes de management de la santé et sécurité des employés,
- la formation des employés en matière de santé et sécurité sur le lieu de travail,
- le taux d'absentéisme dû aux maladies,
- les absences dues aux accidents de travail,
- le nombre de décès en rapport avec le travail,
- et les controverses concernant la santé et la sécurité des employés.

Tous ces indicateurs donnent un aperçu de ce qui se passe au niveau de la santé et la sécurité physique des employés au sein de l'entreprise. Ils informent de ce que fait l'entreprise pour diminuer les risques (programmes et formations) et de ses résultats (taux d'absentéisme, taux de décès, controverses).

Nous sommes convaincus que toutes les mesures prises par les entreprises pour diminuer l'exposition des employés aux risques sont bénéfiques pour la santé et sécurité de ces derniers. En effet, l'implémentation de systèmes de management relatifs à la santé et à la sécurité, la création de comités responsables ou encore l'obtention de certificats par des organismes de vérification externe sont toutes des mesures ayant un but précis : assurer un contrôle étroit des aspects liés à la santé et à la sécurité des employés.

Nous estimons néanmoins qu'une analyse de ces indicateurs s'impose. Est-ce que ces indicateurs sont vraiment pertinents ? Qu'est-ce qu'ils nous disent ? Et quelles sont les difficultés qu'on rencontre lors de l'évaluation des informations concernant ces critères ?

Les indicateurs doivent apporter une information plus précise que simplement savoir si l'enjeu est perçu ou non. Les indicateurs doivent nous faire comprendre si les mesures prises par l'entreprise atteignent leur but, soit de garantir à l'employé un environnement de travail et des conditions de travail qui ne mettent pas en danger sa santé et sa sécurité.

Catalogue des indicateurs actuels les plus courants

A. PROGRAMMES DE SANTE ET SECURITE IMPLEMENTES DANS LES ENTREPRISES

But	- indique si des programmes ont été implémentés
Ce qu'il dit	- si des mesures pour la santé et la sécurité des employés ont été implémentées - livre des informations qualitatives (p.ex. types de programmes, existence de comités, etc.)
Ce qu'il mesure	- peut mesurer le périmètre d'implémentation des programmes - peut donner des indications sur la qualité des programmes - indique si des objectifs quantitatifs sont définis - ne mesure pas l'efficacité des programmes
Problèmes pouvant surgir lors de l'évaluation	- difficulté à mesurer la qualité et l'impact des programmes sur la santé et la sécurité des employés - difficulté à savoir si les programmes implémentés atteignent le but visé - difficulté à déterminer si le programme est implémenté de façon systématique
Type d'indicateur	- indicateur de moyen

B. VERIFICATION/CERTIFICATION EXTERNE DES SYSTEMES SANTE ET SECURITE

But	- assure que le système de management de la santé et sécurité répond à des normes reconnues
Ce qu'il dit	- si le système de management de santé et sécurité est vérifié et contrôlé par un auditeur externe
Ce qu'il mesure	- pourcentage des activités certifié
Problèmes pouvant surgir lors de l'évaluation	- les entreprises ne collectent pas toujours ces données au niveau du groupe et le pourcentage de certifications ne peut pas toujours être déterminé
Type d'indicateur	- indicateur d'état

C. FORMATION DES EMPLOYES EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

But	- indique si les employés obtiennent une formation en matière de santé et sécurité
Ce qu'il dit	- si l'entreprise donne une formation à ces employés en matière de santé et sécurité - livre des informations qualitatives (p.ex. type de formations, cours, handbooks, etc.)
Ce qu'il mesure	- peut mesurer le périmètre de l'implantation de programmes - donne des indications sur la qualité des programmes, si des objectifs quantitatifs sont définis - ne mesure pas l'efficacité des programmes
Problèmes pouvant surgir lors de l'évaluation	- impossibilité de connaître la qualité et l'impact de la formation sur la santé et la sécurité des employés - impossibilité de savoir si les types de formations implémentés atteignent le but visé - difficulté à déterminer si le programme est implémenté systématiquement - en conséquence de ce qui précède : difficile à évaluer
Type d'indicateur	- indicateur de moyen

D. TAUX D'ABSENTEISME DU AUX MALADIES

But	- indique le taux d'absentéisme dû aux maladies
Ce qu'il dit	- livre des informations quantitatives - si le taux d'absentéisme pour maladie est élevé ou non - peut être comparé avec les taux des années précédentes ce qui permet de voir si la situation s'améliore ou pas
Ce qu'il mesure	- temps de travail pendant lequel les employés ont manqué pour cause de maladie
Problèmes pouvant surgir lors de l'évaluation	- comparaison intertemporelle pas toujours possible car les entreprises évoluent (fusions, ventes, achats) - données difficilement comparables entre les entreprises
Type d'indicateur	- indicateur d'état

E. TAUX D'ABSENTEISME DU AUX ACCIDENTS

But	- indique les absences dues aux accidents
Ce qu'il dit	- livre des informations quantitatives - si les absences dues aux accidents sont élevées ou non - peut être comparé avec les taux des années précédentes ce qui permet de voir si la situation s'améliore ou non
Ce qu'il mesure	- temps de travail pendant lequel les employés ont manqué pour cause d'accidents
Problèmes pouvant surgir lors de l'évaluation	- comparaison intertemporelle pas toujours possible car les entreprises évoluent (fusions, ventes, achats) - données difficilement comparables entre les entreprises
Type d'indicateur	- indicateur d'état

F. NOMBRE DE DECES EN RAPPORT AVEC LE TRAVAIL

But	- indique le nombre de décès en rapport avec le travail
Ce qu'il dit	- donne des informations quantitatives - peut être comparé avec les taux des années précédentes, ce qui permet de voir si la situation s'améliore ou non
Ce qu'il mesure	- nombre d'employés décédés pour cause de travail
Problèmes pouvant surgir lors de l'évaluation	- indicateur extrême, reflétant des situations ponctuelles plus que des tendances - facteurs de causalité parfois exogènes
Type d'indicateur	- indicateur d'état

G. CONTROVERSES CONCERNANT LA SANTE ET LA SECURITE DES EMPLOYES

But	- indique si l'entreprise fait face à des controverses en matière de santé et sécurité des employés
Ce qu'il dit	- informations qualitatives - décrit les controverses
Ce qu'il mesure	- la gravité et la fréquence des controverses
Problèmes pouvant surgir lors de l'évaluation	- fiabilité des sources - difficulté à déterminer la responsabilité exacte de l'entreprise dans des cas particuliers
Type d'indicateur	- Indicateur d'état / de pression

Pour certains indicateurs donnant des informations qualitatives, une évaluation de l'information n'est pas toujours facile. Lorsqu'il s'agit d'évaluer les informations qu'on obtient, par exemple sur la formation des employés en matière de santé et sécurité, on se trouve confronté à une multitude de données très variées. En effet, les entreprises ont des systèmes de formations différents et publient des informations très différentes qui sont difficilement comparables.

Alors comment décider quelle évaluation donner à une entreprise à ce sujet ? Comment décider qu'une entreprise est meilleure qu'une autre ? Il est par exemple difficile de juger de la qualité de la formation et de l'impact qu'elle a sur l'employé.

Le même problème se pose pour certains indicateurs donnant des informations quantitatives, comme par exemple les taux d'absentéisme pour maladie ou pour accident. Une fois ces taux obtenus, il n'est pas forcément possible de les comparer aux taux des années précédentes pour en tirer des conclusions (amélioration ou détérioration de la situation) ou de comparer ces chiffres aux taux d'absentéisme des autres entreprises. Ceci pour les raisons suivantes :

L'évolution d'un taux d'absentéisme peut simplement refléter l'évolution de la structure et des activités d'une entreprise, et non indiquer de véritables changements dans sa performance en matière de santé et sécurité. Les entreprises adaptent en permanence leur façon de conduire leurs activités, ainsi que l'éventail de ces activités. Une entreprise peut par exemple décider d'assurer elle-même son approvisionnement en certaines matières premières, ou la production de certains composants ou services, ou au contraire se fournir sur le marché ou auprès de sous-traitants. Les entreprises modifient aussi constamment l'éventail des produits et services qu'elles offrent sur le marché. Ainsi, selon qu'une entreprise augmente ou diminue la part des activités impliquant davantage de risques pour les employés, ses indicateurs quantitatifs évolueront en fonction.

Le même raisonnement prévaut en ce qui concerne les comparaisons interentreprises. Il faut trouver des entreprises présentant des profils très similaires pour pouvoir comparer des indicateurs quantitatifs. Il faut souligner par ailleurs que de nombreux indicateurs ne sont parfois pas récoltés pour la globalité de l'entreprise, mais seulement pour une fraction de celle-ci (divisions principales, pays d'origine).

L'information que nous livrent les indicateurs n'est donc pas aussi riche qu'espérée, à savoir une mesure effective de l'amélioration (ou la détérioration) de la situation des employés en matière de santé et sécurité. Ce que nous percevons, c'est que les entreprises, conscientes de l'enjeu, prennent des mesures concrètes et en évaluent les résultats.

Bien que les indicateurs énoncés plus haut soient très prisés par les principaux protagonistes du développement durable et par les agences de notation durable, leur message n'est pas totalement concluant.

Il nous paraît en définitive préférable de se concentrer sur un nombre d'indicateurs limité, permettant de mesurer l'état de la situation et son évolution.

A cette fin, il serait souhaitable de développer des lignes directrices sur un plan aussi large que possible (international, national ou sectoriel) sur la façon adéquate de rapporter les informations ayant trait à la santé et la sécurité des employés.

Les nouveaux défis du monde du travail

L'indicateur est un outil de mesure. Idéalement, il est facile à utiliser et l'ensemble des indicateurs utilisés pour mesurer un « phénomène » permet de mesurer l'efficacité d'un dispositif.

Nous avons vu que des indicateurs pour mesurer la santé et la sécurité dans une entreprise existent déjà. Nous croyons que, d'une certaine manière, ces indicateurs sont utiles pour comprendre ce que les entreprises mettent en œuvre pour la santé et la sécurité physique des employés, mais nous croyons aussi que ces indicateurs ne prennent pas en considération les changements et les tendances actuelles au niveau de la santé et la sécurité dans le monde du travail.

En effet, fatigue, stress ou affections psychiques sont de manière croissante des conséquences de la vie professionnelle actuelle.

En 2003, l'OMS (Organisation mondiale de la santé) affirmait que le stress est le plus grand danger du XXI^{ème} siècle pour la santé. Le milieu du travail est particulièrement affecté par ce phénomène. Les évolutions continues de la technologie et des moyens de communication accroissent les attentes envers les employés, déjà soumis à la pression constante de la performance. Ce phénomène est par ailleurs accentué par la globalisation du monde du travail ainsi que par les exigences de flexibilité et de mobilité.

Les conséquences du stress sont principalement associées à des troubles psychiques (burnout, dépressions, fatigue chronique), qui peuvent parfois aller jusqu'à l'incapacité de travailler pour les employés touchés. D'autres facteurs peuvent produire les mêmes effets. C'est par exemple le cas du mobbing ou de la discrimination.

Ces phénomènes peuvent cependant se révéler encore plus graves, et dans les cas extrêmes, conduire au suicide. Il s'agit bien sûr d'exceptions, mais il est également vrai que les suicides en relation avec les conditions de travail sont internationalement reconnus. Il n'est bien évidemment pas possible de mesurer dans quelle proportion les problèmes de stress au travail sont déterminants lors d'un suicide. Le but n'est pas de mesurer le taux de suicides au sein d'une entreprise. Il s'agit plutôt de s'assurer que les entreprises connaissent la problématique et prennent des mesures de prévention adéquates.

Nous nous devons de souligner que ces dernières années, les entreprises ont fait de grands efforts en matière d'information dans plusieurs domaines touchant à la santé et la sécurité physiques des employés, notamment dans le domaine de l'ergonomie, de la fumée passive ou des substances

dangereuses. Des mesures concrètes touchant à ces domaines ont été prises dans la majorité des entreprises.

Nous sommes par contre convaincus que des efforts doivent encore être réalisés au niveau de la santé psychique des employés.

Par ailleurs, la structure du monde du travail change constamment, et un phénomène qui devrait se révéler majeur au cours des prochaines années est l'évolution démographique. En effet, la part de la population âgée est en augmentation constante. En conséquence la proportion d'employés âgés ainsi que leur âge moyen augmentent aussi.

Pour une entreprise, un employé âgé peut être synonyme de capacités physiques réduites mais aussi gage de grande expérience, de fiabilité et de loyauté.

Pour les entreprises, le changement démographique représente un défi et demande des mesures concrètes de leur part. En effet, l'entreprise doit implémenter des mesures permettant à l'employé âgé de pouvoir faire son travail sans risques pour sa santé et sa sécurité. Pour l'entreprise ceci veut dire :

- qu'elle doit mettre à disposition des places de travail adaptées aux besoins des personnes âgées (workplace design) ;
- que son système de management de la santé et sécurité des employés doit prévoir des mesures explicites pour les personnes âgées (mesures de prévention, cours de fitness pour personnes âgés, etc.) ;
- qu'elle doit implémenter de nouveaux modèles de travail (travail à temps partiel, job-rotation, etc.).

C'est avec ce type de mesures que les entreprises pourront affronter ce défi et faire en sorte qu'il devienne une chance au lieu d'un problème.

Nous l'avons vu, les agences de notation n'intègrent pas formellement d'indicateurs qui se rapportent à ces nouveaux défis (stress, mobbing, suicides, employés âgés).

En ce qui concerne les entreprises, il est vrai que certaines réfléchissent déjà à ces enjeux, surtout les entreprises de grande taille. Il nous semble toutefois que, dans l'ensemble, les entreprises n'ont pas encore effectué de prise de conscience des problématiques de la santé psychique d'une part, et de l'âge des employés d'autre part.

Un moyen pour augmenter cette prise de conscience passe bien évidemment par les agences de notation. En effet, en développant des indicateurs concernant la santé psychique des employés et la santé des employés âgés, ainsi qu'en recherchant l'information qui s'y rapporte, les agences de notation exercent un impact sur les entreprises. Le but de ces indicateurs est de faire prendre conscience de ces enjeux aux entreprises, afin qu'elles prennent des mesures pour minimiser les risques de troubles psychiques liés à la vie professionnelle. Un deuxième pas doit se faire ensuite du côté des investisseurs. Nous verrons plus tard quelles sont les actions possibles de leur côté.

Proposition de nouveaux indicateurs

En fonction de ce qui précède, nous estimons que les indicateurs de la santé et sécurité au travail doivent être complétés. Nous nous proposons de les classer en trois catégories.

- Les indicateurs de la santé et sécurité physique des employés,
- Les indicateurs de la santé psychique des employés,
- Les indicateurs de la santé et sécurité des employés âgés.

Les indicateurs de la santé et sécurité physique des employés

En ce qui concerne la première classe, nous l'avons dit, nous pensons que les indicateurs existants permettent de déterminer si les entreprises sont conscientes de l'enjeu, prennent des mesures concrètes et en évaluent les résultats. Ils ne permettent pas véritablement de percevoir si une amélioration (ou une détérioration) réelle de la santé et la sécurité se produit dans l'entreprise.

Il nous semble important de se concentrer sur un nombre limité d'indicateurs, afin de préserver la pertinence de leur contenu informationnel.

A notre avis, et malgré les limitations évoquées à leur sujet, les indicateurs quantitatifs mesurant le taux d'absentéisme dû aux maladies et le taux d'absentéisme dû aux accidents demeurent les indicateurs les plus appropriés pour mesurer l'état réel de la situation et son évolution.

Nous avons également vu qu'actuellement les données que les entreprises publient ne sont pas toujours comparables ou ne permettent pas forcément de comprendre s'il y a amélioration ou détérioration de la situation. Toutefois, nous estimons qu'un travail de sensibilisation des entreprises sur le plan du reporting peut remédier à ce problème. En effet, dès que les entreprises appliquent les mêmes critères pour la récolte de leurs données et recourent aux mêmes unités de mesure, des comparaisons, et donc des évaluations deviennent possibles.

A. TAUX D'ABSENTEISME DU AUX ACCIDENTS

But	- indique les absences dues aux accidents
Ce qu'il dit	- livre des informations quantitatives - indique si les absences dues aux accidents sont élevées ou non - peut être comparé avec les taux des années précédentes
Ce qu'il mesure	- temps de travail pendant lequel les employés ont manqué pour cause d'accidents
Conditions pour que l'indicateur soit réellement effectif	- la comparaison entre entreprises n'est possible que si l'indicateur suit des lignes directrices reconnues pour la consolidation et le reporting des données - la comparaison intertemporelle n'est possible que si la consolidation et le reporting des données sont stables à travers le temps
Type d'indicateur	- indicateur d'état

B. TAUX D'ABSENTEISME DU AUX MALADIES

But	- indique le taux d'absentéisme dû aux maladies
Ce qu'il dit	- livre des informations quantitatives - indique si le taux d'absentéisme pour maladie est élevé ou non - peut être comparé avec les taux des années précédentes
Ce qu'il mesure	- temps de travail pendant lequel les employés ont manqué pour cause de maladie
Conditions pour que l'indicateur soit réellement effectif	- la comparaison entre entreprises n'est possible que si l'indicateur suit des lignes directrices reconnues pour la consolidation et le reporting des données - la comparaison intertemporelle n'est possible que si la consolidation et le reporting des données sont stables à travers le temps
Type d'indicateur	- indicateur d'état

Les indicateurs de la santé psychique des employés

Pour mesurer l'impact sur la santé psychique des employés, nous proposons des indicateurs ayant pour but de comprendre si l'entreprise est consciente de l'enjeu, et si elle prend des mesures pour minimiser les risques de troubles psychiques liés à leur activité professionnelle :

- Cours/workshop sur les troubles psychiques (p. ex. comment prévenir et gérer une dépression, comment prévenir un suicide, etc.).
- Mesures de prévention des troubles psychiques (p. ex. limitation des heures supplémentaires, existence d'une helpline, mise à disposition d'une structure de soutien psychologique, etc.).
- Existence d'un système de gestion des plaintes de mobbing, harcèlement ou discrimination déposées par les employés auprès de l'entreprise ou auprès des autorités (existence d'un Compliance Officer, mise à disposition d'un « consultant » indépendant, etc.).

C. COURS/WORKSHOP SUR LES TROUBLES PSYCHIQUES EN RELATION AVEC LES ACTIVITES PROFESSIONNELLES

But	- Indique si des cours/workshop ont été implémentés
Ce qu'il dit	- si des programmes pour la sensibilisation des troubles psychiques ont été implémentés - livre des informations qualitatives (p.ex. types de mesures, etc.) -> <i>permet de comprendre si l'entreprise est consciente de l'enjeu</i>
Ce qu'il mesure	- peut mesurer le périmètre d'implémentation des programmes - donne des indications sur la qualité des programmes, si des objectifs quantitatifs sont définis - ne mesure pas l'efficacité des programmes
Problèmes pouvant surgir lors de l'évaluation	- difficulté à savoir si les programmes implémentés atteignent le but visé - difficulté à déterminer si le programme est implémenté de façon systématique
Type d'indicateur	- Indicateur de moyen

D. MESURES DE PREVENTION DES TROUBLES PSYCHIQUES

But	- indique si des programmes de prévention de troubles psychiques ont été implémentés
Ce qu'il dit	- si des programmes de prévention des troubles psychiques ont été implémentés - donne des informations qualitatives (p.ex. types de mesures) -> <i>permet de comprendre si l'entreprise est consciente de l'enjeu</i>
Ce qu'il mesure	- peut mesurer le périmètre d'implémentation des programmes - donne des indications sur la qualité des programmes, si des objectifs quantitatifs sont définis - ne mesure pas l'efficacité des programmes
Problèmes pouvant surgir lors de l'évaluation	- difficulté à savoir si les programmes implémentés atteignent le but visé - difficile de déterminer si les programmes sont implémentés de façon systématique
Type d'indicateur	- Indicateur de moyen

E. SYSTEME DE GESTION DES PLAINTES DE MOBBING OU DISCRIMINATION

But	- indique si un système de gestion des plaintes a été implémenté
Ce qu'il dit	- si un système de gestion des plaintes a été implémenté - livre des informations qualitatives (p.ex. types de programmes, etc.) -> <i>permet de comprendre si l'entreprise est consciente de l'enjeu</i>
Ce qu'il mesure	- peut mesurer le périmètre d'implémentation des programmes - peut donner des indications sur la qualité des programmes, si des objectifs quantitatifs sont définis - ne mesure pas le taux de plaintes
Problèmes pouvant surgir lors de l'évaluation	- difficulté à savoir si les programmes implémentés atteignent le but visé - difficile de déterminer si le programme est implémenté de façon systématique
Type d'indicateur	- indicateur de moyen

Nous sommes conscients que les entreprises ne feront pas facilement preuve de transparence sur ces points. Mais nous sommes convaincus qu'il s'agit d'une question de temps et de mœurs, de même que nous l'avons déjà observé dans de nombreux autres domaines (un exemple récent et notoire étant la question de la publication de la rémunération des dirigeants d'entreprises).

Les indicateurs de la santé et sécurité des employés âgés

Finalement, pour les indicateurs de la santé et sécurité des employés âgés, nous proposons également des indicateurs ayant pour but de comprendre si l'entreprise est consciente de l'enjeu et prend des mesures pour offrir à l'employé âgé des conditions de travail adaptées à ses besoins :

- Existence de programmes pour la santé des employés âgés (ergonomie, bruits, optique, fitness et gymnastique douce pour personnes âgés, etc.)
- Existence de modèles de travail adaptés aux besoins des employés âgés (job rotation, part-time, heures de travail flexibles, etc.)

F. PROGRAMMES POUR LA SANTE ET LA SECURITE D'EMPLOYES AGES

But	- indique si des programmes ont été implémentés
Ce qu'il dit	- si des mesures pour la santé et la sécurité des employés âgés ont été implémentées - livre des informations qualitatives (p.ex. types de programmes, etc.) -> <i>permet de comprendre si l'entreprise est consciente de l'enjeu</i>
Ce qu'il mesure	- peut mesurer le périmètre de l'implantation de programmes - donne des indications sur la qualité des programmes, si des objectifs quantitatifs sont définis - ne mesure pas l'efficacité des programmes
Problèmes pouvant surgir lors de l'évaluation	- difficulté à mesurer la qualité et l'impact des programmes sur la santé et la sécurité des employés - difficulté à savoir si les programmes implémentés atteignent le but visé - difficile de déterminer si le programme est implémenté de façon systématique
Type d'indicateur	- indicateur de moyen

G. MODELES DE TRAVAIL ADAPTES AUX BESOINS DES EMPLOYES AGES

But	- indique si des modèles de travail adaptés aux besoins des employés âgés ont été implémentés
Ce qu'il dit	- si des modèles de travail pour la santé et la sécurité des employés âgés ont été implémentés - livre des informations qualitatives (p.ex. types de modèles) <i>-> permet de comprendre si l'entreprise est consciente de l'enjeu</i>
Ce qu'il mesure	- peut mesurer le périmètre de l'implémentation des mesures - donne des indications sur la qualité des mesures, si des objectifs quantitatifs sont définis
Problèmes pouvant surgir lors de l'évaluation	- difficulté à savoir si les modèles implémentés atteignent le but visé - difficile de déterminer si les modèles sont implémentés de façon systématique
Type d'indicateur	- indicateur de moyen

En conclusion, nous considérons qu'une classification des indicateurs de la santé et sécurité au travail selon trois domaines distincts permet une analyse plus complète et plus précise de la santé et sécurité au travail que ce qui se fait actuellement.

Conclusion et actions envisageables

Cette étude a montré que le thème de la santé et sécurité au travail est largement pris en compte par les organismes internationaux, les agences de notation, les investisseurs et les entreprises elles-mêmes. Il n'existe cependant pas de véritable uniformité dans la manière d'aborder cette problématique au sein des entreprises, ce qui atténue l'impact des mesures entreprises et limite le champ d'action des parties prenantes (stakeholders).

Nous avons vu que la thématique de la santé et sécurité au travail demeure centrée sur des aspects classiques, tels que les accidents et la santé physique des employés, et néglige des enjeux d'importance croissante tels que la santé psychique ou les besoins spécifiques des employés âgés, appelés à composer une part de plus en plus importante des effectifs des entreprises à terme.

La démarche de l'investissement socialement responsable vise d'une part à identifier les entreprises appliquant les meilleures pratiques sociales et d'autre part à sensibiliser les autres entreprises à cette thématique. Dans l'idéal, il faudrait donc que les indicateurs utilisés par les agences de notation extra-financière répondent à ces deux objectifs. Nous suggérons donc d'orienter la recherche sociale sur les entreprises en matière de santé et sécurité dans les deux directions suivantes :

- d'une part, en ce qui concerne les enjeux classiques, un recentrage sur les indicateurs les plus informatifs, à savoir les taux d'absentéisme, afin d'inciter les entreprises à les publier dans un format homogène,
- d'autre part, l'introduction de nouveaux indicateurs traitant des nouveaux défis du monde du travail, afin d'y sensibiliser les entreprises, comme les indicateurs plus classiques ont pu jouer leur rôle dans les années précédentes.

Cependant, le travail des agences de notation n'est qu'un élément d'une démarche globale, et doit être appuyé par l'implication de tous les milieux concernés :

- les organisations en rapport avec le développement durable, par leurs recommandations, peuvent inciter les entreprises à améliorer et uniformiser leur reporting,
- les instituts financiers peuvent proposer des produits d'investissement (fonds, certificats) axés sur le thème spécifique de la santé et sécurité des employés,
- les actionnaires peuvent entreprendre une démarche « d'engagement », c'est-à-dire entretenir un dialogue constructif avec les entreprises sur les aspects de santé et sécurité (accompagné de l'exercice actif des droits de vote lors des assemblées générales).