

COVID-19 : Note d'orientation ESG pour les employeurs

Introduction

Les entreprises essaient de comprendre les risques et l'ampleur de l'impact de la pandémie COVID-19 et la manière dont leurs activités sont affectées. Ce document destiné aux employeurs fournit des conseils généraux en matière environnementale, sociale et de gouvernance (ESG) afin de minimiser les perturbations des activités et de prendre les mesures les plus adéquates¹.

Il se concentre sur les principaux sujets ESG que doivent aborder les entreprises dans le cadre de la crise actuelle COVID-19 : la santé, les conditions de travail et les risques de licenciement, le soutien aux travailleurs et à la communauté, les politiques et les procédures E&S. Il fournit également un bref aperçu de la gouvernance d'entreprise adaptée.

Enfin, la dernière section explique comment BIO peut soutenir ses clients avec de l'assistance technique pendant et après la crise COVID-19.

1. Santé²

Conformément à la réglementation nationale du travail et à la norme de performance 2³ de la SFI, les entreprises doivent essayer de minimiser les risques pour la santé et la sécurité des employés dans le cadre de leurs activités (obligation de diligence). Dans le contexte de la pandémie COVID-19, il convient de prendre les mesures adéquates pour prévenir les infections et y répondre. La propagation du COVID-19 (ou la crainte de celle-ci) parmi les employés peut entraîner une baisse de la productivité (par exemple, en raison d'un absentéisme élevé ou de la fermeture de l'entreprise par les autorités). Les mesures qui pourraient être envisagées par les entreprises sont les suivantes :

- garantir des lieux de travail propres et hygiéniques ainsi qu'un espace suffisant entre les travailleurs ;
- promouvoir et fournir du matériel pour soutenir les mesures de prévention de base des infections⁴ ;
- dans la mesure du possible, organiser le travail à domicile pour tout le personnel ;
- organiser des réunions virtuelles, reporter ou planifier soigneusement les réunions en personne ;
- demander à rester à la maison pendant une période prédéterminée au retour d'une zone fortement infectée, après un contact avec une personne infectée par le COVID-19, ou si un employé présente des symptômes du COVID-19 (même mineurs) ;
- minimiser l'exposition des personnes vulnérables (travailleurs plus âgés, femmes enceintes, travailleurs dont le système immunitaire est affaibli ou qui souffrent de diabète, de maladies cardiaques et pulmonaires) ;

¹ Cette orientation provient en partie du "Guide pour les employeurs" du groupe CDC, accessible ici :

<https://assets.cdcgroup.com/wp-content/uploads/2020/03/23093424/COVID-19-CDC-ESG-Guidance.pdf>

² https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/getting-workplace-ready-for-covid-19.pdf?sfvrsn=359a81e7_6

³ https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/policies-standards/performance-standards/ps2

⁴ Pour des conseils plus détaillés et des affiches que vous pouvez placer sur votre lieu de travail, vous pouvez consulter le site : <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public>

- réduire au minimum les déplacements dans le pays et à l'étranger, consulter les sites web officiels et planifier soigneusement les déplacements essentiels en prenant des mesures de prévention et d'intervention ;
- réduire au minimum les contacts avec les fournisseurs et les clients ;
- se préparer à la fermeture forcée de sites dans un bref délai ;

les entreprises ayant une main-d'œuvre importante, des camps de travailleurs et/ou opérant dans des régions éloignées doivent minimiser les interactions avec les communautés (par exemple, en mettant le personnel non essentiel des communautés en congé payé), réduire la main-d'œuvre sur le site, revoir les horaires de travail et de repas ainsi que l'occupation des dortoirs, surveiller la santé des travailleurs (p.ex. vérification des températures) et prévoir des mesures d'urgence (p.ex. nettoyage en profondeur, dortoirs d'isolement), des fournitures de rechange et l'accès aux services de santé.

2. Conditions de travail et risques de licenciement

Les conséquences de la crise COVID-19 sur les conditions de travail peuvent être multiples. En voici quelques exemples : horaires de travail exceptionnels de jour ou de nuit dans les secteurs de la santé ou de la distribution alimentaire ou pour les entreprises où une grande partie de la main-d'œuvre est en congé de maladie, employés contraints de prendre des congés prolongés pour respecter les exigences de quarantaine, parents travaillant à domicile, ouvriers ou employés bloqués dans des entreprises de secteurs d'intérêt national (par exemple la production d'énergie) ou incapables de rentrer chez eux si le rapatriement n'a pas eu lieu à temps. **Il est conseillé aux employeurs d'envisager d'adapter les politiques de travail et de rémunération pour couvrir ces circonstances atténuantes.** Ces dernières comprennent, entre autres, les congés de maladie, les congés payés prolongés, les congés pour obligations de soins, les conditions de paiement des entrepreneurs, le travail flexible, la compensation des heures supplémentaires, etc. Les employeurs doivent s'assurer qu'ils respectent le droit du travail ainsi que les modifications ou exigences concernant le COVID-19 imposées par les autorités.

Les entreprises qui sont confrontées à une réduction significative de leurs revenus doivent, comme le demande la norme de performance 2⁵ de la SFI, identifier les mesures de réduction des coûts avant d'envisager des licenciements. Si la réduction des effectifs est inévitable, un plan de réduction des effectifs responsable doit être élaboré de manière à atteindre les objectifs commerciaux du processus tout en minimisant l'impact des pertes d'emploi sur les travailleurs (y compris les travailleurs occasionnels et les travailleurs contractuels) et les communautés. L'élaboration d'un tel plan **est obligatoire pour les investissements financés par BIO** lorsqu'un nombre important de pertes d'emplois est envisagé, et BIO doit être notifiée si une telle situation se présente. Conformément à la NP 2 de la SFI ainsi qu'à sa Note de bonne pratique⁶ sur la gestion des réductions d'effectifs, les principes suivants doivent être suivis :

- Réduire le nombre de pertes d'emplois (p. ex. réduction des heures de travail, amélioration de la productivité, chômage temporaire, réduction des salaires) et atténuer les effets sur les individus, les groupes et les communautés
- Consulter les travailleurs et les syndicats sur le plan et intégrer le retour d'informations, conformément à la réglementation nationale

⁵ Norme de performance 2 : https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/policies-standards/performance-standards/ps2

⁶ IFC Good Practice Note: Managing Retrenchment (2005) www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_gpn_retrenchment

- Élaborer et documenter des critères de sélection corrects et transparents qui évitent toute discrimination (en général, les critères de sélection reposent sur l'un des facteurs suivants liés au travail (ou sur une combinaison de ceux-ci) : ancienneté, performances, antécédents disciplinaires, absences, compétences, connaissances).
- Développer ou communiquer l'existence d'une procédure de recours et de réclamation pour s'assurer que le sens de l'équité et de la consultation parvienne jusqu'au niveau individuel.
- Communiquer de manière transparente sur le processus aux travailleurs, conformément aux réglementations nationales et aux conventions collectives signées par l'entreprise.

3. Soutien des travailleurs et de la communauté

Compte tenu des incertitudes concernant le COVID-19, le moral du personnel doit être surveillé. Les entreprises peuvent s'attendre à une augmentation des absences pour cause de maladie et à la volonté de ne pas transmettre l'infection aux autres employés ou à la crainte d'une contagion. Si possible, communiquez clairement que les contrats de travail seront honorés en cas d'absence pour cause de maladie afin de décourager les travailleurs de venir au travail malades. Il est important de maintenir une communication fréquente et constructive entre la direction et les travailleurs. Les entreprises doivent être vigilantes en ce qui concerne les risques pour les travailleurs et les entrepreneurs découlant des troubles sociaux potentiels associés au COVID-19 (p.ex. en cas de crainte de contagion, de rumeurs de non-paiement des entrepreneurs ou des travailleurs, de licenciement). Si les conditions sociales se détériorent et que les entreprises estiment que leurs travailleurs sont en danger, elles doivent discuter avec leurs prestataires de sécurité de la meilleure façon d'assurer la sécurité des travailleurs tout en maintenant la continuité des activités. L'utilisation du personnel de sécurité doit toujours se faire conformément à la norme de performance 4 de la SFI, qui est basée sur les principes de proportionnalité et de bonne pratique internationale pour garantir une conduite appropriée envers les travailleurs et les communautés affectées.

4. Les politiques et les procédures E&S

Conformément aux normes de performance de la SFI, les entreprises doivent réfléchir à l'élaboration de politiques et de procédures afin de prévenir les risques COVID-19 et d'y répondre. Étant donné que le risque d'infection par le COVID-19 et les mesures prises par les autorités varient selon les secteurs et évoluent constamment d'un pays et d'une province à l'autre, ces politiques et procédures doivent être adaptées à votre organisation et modulées en fonction de l'évolution de la situation. On ne sait pas encore comment l'épidémie va évoluer, il est possible que dans une période de crise post-COVID-19, un risque d'infection subsiste. Les politiques et les procédures doivent donc inclure différents scénarios et doivent être basées sur une approche d'identification et d'atténuation des risques. Pour de plus amples informations sur la prévention des maladies et la préparation et la réponse aux situations d'urgence, vous pouvez consulter les normes de performance de la SFI et les lignes directrices générales en matière d'ESS⁷.

⁷ Voir la note d'orientation NP 1 de la SFI, en particulier le G81 et suivants : https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/6df1de8f-2a00-4d11-a07c-c09b038f947b/GN1_English_2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mRQjKE9 et la note d'orientation NP 4 de la SFI, en particulier le G18 et suivants (Maladie transmissible) et G25 (Prévention et réponse aux urgences), Directives générales en matière d'ESS, sections 3.6 et 3.7 : https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/policies-standards/performance-standards/performance-standards

Ces procédures peuvent comprendre:

- Des procédures de prévention couvrant l'hygiène de base, le nettoyage et la désinfection, les équipements de protection individuelle (EPI), la mobilisation des clients, la gestion des fournisseurs et des visiteurs
- Des politiques et procédures sur la manière de déterminer et de gérer les cas suspects et identifiés
- Une mise à jour des politiques relatives aux conditions de travail, le cas échéant
- Des procédures de mobilisation des parties prenantes lorsque les opérations ou les changements d'opérations peuvent affecter ou avoir un impact sur la communauté

Ces procédures doivent être communiquées clairement aux travailleurs et, le cas échéant, aux entrepreneurs/sous-traitants, aux travailleurs des sites d'hébergement des travailleurs, aux visiteurs, aux clients, à la chaîne d'approvisionnement et à la communauté environnante.

5. Gouvernance d'entreprise

Une gouvernance d'entreprise adaptée et des processus de gestion stratégique adéquats sont essentiels pour assurer la bonne gestion de l'impact de la pandémie. Pour atténuer les perturbations des activités, la direction des entreprises doit veiller à ce que des procédures adéquates soient établies mais aussi révisées régulièrement, à la lumière de l'évolution de la propagation du COVID-19. Vous trouverez ci-dessous une liste non exhaustive des mesures possibles à prendre du point de vue de la gouvernance d'entreprise :

- Clarifier les rôles et les responsabilités du comité de direction et du conseil d'administration mais aussi des autres organes décisionnels importants (RH, audit, risque, ...). La mise en place d'un comité de crise COVID-19 peut être essentielle, avec des fonctions claires pour chaque membre. Il peut également être nécessaire qu'un tel comité continue à fonctionner après la crise, afin d'assurer la continuité jusqu'à ce que les choses reviennent à la "normale" (il convient donc de prévoir également la désactivation de ce comité).
- Mettre en place une communication de crise interne et externe : à la fois pour que l'entreprise continue à fonctionner aussi efficacement que possible (c'est-à-dire en minimisant les perturbations) et pour veiller à ne pas nuire à la réputation ou à la confiance des créanciers, des actionnaires, des clients et des autres parties prenantes. Les canaux de communication internes doivent être aussi clairs et transparents que possible. Les plans de continuité et les responsabilités du personnel clé doivent être explicités et communiqués au sein de l'entreprise.
- Énumérer les principales faiblesses et menaces déclenchées par la crise ainsi que leur impact sur : les clients, la perturbation de la chaîne d'approvisionnement, l'absentéisme des employés, la logistique, les finances/créanciers, les exigences en matière de rapports, le système informatique, l'aspect social, les communautés autour de l'entreprise, le cadre juridique de l'entreprise ainsi que la manière dont ce dernier est affecté par la crise.
- Mettre en place un tableau de bord avec des indicateurs clés de performance/KPI (financiers et non financiers) pour pouvoir suivre l'évolution des performances de l'entreprise, qui sont adaptées au contexte de l'impact du COVID-19 sur l'entreprise. Répondre aux menaces et aux faiblesses identifiées en recherchant des solutions innovantes et alternatives. Planifier différents scénarios (difficile/moyen/léger) sur les opérations de l'entreprise afin d'assurer la continuité.
- Administration interne en période de confinement : des plans d'urgence doivent être élaborés afin de garantir les procédures de prise de décision, le pouvoir des avocats

et la délégation de signature doivent être effectifs, la signature électronique des documents doit être établie, etc.

- Le risque de fraude en cette période de turbulences doit être géré avec soin. Pour les grandes entreprises, il doit idéalement être géré par le comité d'audit.

Demander l'avis d'un conseiller externe si nécessaire, dans la mesure où des obligations légales peuvent s'appliquer à la société, à ses directions et aux membres de son conseil d'administration. Pour les sociétés cotées en bourse, veuillez-vous référer à l'organisme de régulation du marché et aux obligations nationales en matière de divulgation et de rapportage.

6. Business Development Support Fund: que peut faire BIO pour vous soutenir ?

En ces temps difficiles, BIO veut réaffirmer sa volonté de se tenir aux côtés de ses clients pour les soutenir. Grâce à notre Business Development Support Fund (BDSF), BIO est plus que jamais prête à aider ses clients à développer des réponses ESG adéquates ainsi que des mesures de santé et de sécurité pour leurs employés, leurs clients et l'environnement en général. BIO peut aider ses clients à organiser leurs activités et leur gouvernance d'entreprise pendant la pandémie, mais aussi à se préparer à l'après-crise par des services de conseil commercial, technique ou autre.

BIO s'adresse actuellement à des consultants pour identifier les services liés au COVID-19 afin de mettre en place des stratégies et des plans de gestion permettant de mieux faire face à la crise et d'assurer la reprise et des stratégies commerciales adaptées à l'après-crise. En effet, les organisations fonctionneront probablement dans un environnement où les risques de propagation du COVID-19 sont permanents⁸.

Si vous avez des besoins spécifiques d'assistance technique cofinancée en relation avec cette crise, veuillez consulter la page BDSF sur notre site web (<https://www.bio-invest.be/en/bdsf>) ou contacter notre coordinateur BDSF :

Mathieu Demoulin
mathieu.demoulin@bio-invest.be
+32 2 778 99 47

BIO s'engage à faire tout son possible pour traiter rapidement votre demande et vous fournir les meilleurs conseils et le meilleur soutien financier possible.

Disclaimer

Ce document ne constitue pas un avis médical et ne remplace pas l'avis professionnel des organisations internationales ou nationales de santé publique, des autorités sanitaires ou des gouvernements. Ce document d'orientation est intentionnellement court, des références sont fournies à des liens publics pour les employeurs souhaitant accéder à des informations plus détaillées. Ces orientations ne peuvent pas couvrir toutes les circonstances et toutes les entreprises, car les risques et les défis varient selon les secteurs et les activités. Si votre organisation est confrontée à un problème spécifique, veuillez-vous adresser à votre personne de contact ESG ou investissement. BIO approfondit constamment son évaluation des risques liés au COVID-19 et ses capacités d'orientation ESG. Pour les autres risques commerciaux auxquels les entreprises peuvent être confrontées comme conséquences du COVID-19, tels que les risques pour les recettes ou la continuité des activités (fournitures, etc.), veuillez-vous adresser à votre responsable investissement BIO.

⁸ Nous invitons nos clients à consulter les ressources en ligne publiées par CDC+ :
<https://assets.cdcgroup.com/wp-content/uploads/2020/03/30134619/COVID-19-Webinars-and-Resources-.pdf>