

# CERTIFICATION ÉCORESPONSABLE<sup>MC</sup> À 4 NIVEAUX DE PROGRESSION



CAHIER DES CHARGES  
VERSION 5.2.3



1



2



3



4

ON PREND NOS ÉCORESPONSABILITÉS!  
Avec conviction. Dans l'action.

Certification délivrée par





Les documents, logos et marques du programme de Certification ÉCORESPONSABLE<sup>MC</sup> sont protégés.

Cahier des charges, première parution © 2013

VERSION 5.2.3, en vigueur depuis le 7 janvier 2021

Révision en cours avec notre nouveau logo

Le présent document est la propriété de Good4.Global Inc.





## Avis au lecteur/utilisateur

**RESPONSABILITÉ LIMITÉE** : Toute utilisation qu'une partie fera de ce document ou toute action ou décision prise sur son fondement demeure la responsabilité de ladite partie.

Good4.Global Inc. ne peut être tenu responsable des dommages subis, le cas échéant, résultant des décisions prises ou actions posées par une partie en vertu du contenu de ce document. L'utilisateur comprend que le cahier des charges et autres documents complémentaires doivent être utilisés à des fins volontaires. En tout temps, les règles de lois des autorités territoriales prévalent sur le contenu formulé et tout utilisateur doit tenir compte des limites des champs d'application suggérés par le contenu du présent document.

**MODIFICATIONS** : Le lecteur demeure responsable de s'assurer qu'il se réfère à la dernière édition disponible en vue de son utilisation.

## Interprétation

**Doit et doivent** : formes verbales utilisées pour présenter une *exigence*.



## AVANT-PROPOS

Peu importe le secteur d'activité, la forme légale, la taille ou la situation géographique, les organisations doivent désormais composer avec les différents enjeux du développement durable pour maintenir leur pérennité en démontrant une responsabilité sociétale dans leurs comportements et pratiques de gestion éco-responsables<sup>1</sup>

Sur la scène internationale, l'Accord de Paris sur le climat, adopté par 195 pays suite à la COP 21, vise à lutter contre les changements climatiques. L'Organisation des Nations-Unies a priorisé 17 objectifs de développement durable à l'horizon 2030, afin d'éradiquer la pauvreté, protéger la planète et garantir la prospérité pour tous dans le cadre d'un nouvel agenda mondial engageant chacun à faire sa part : les gouvernements, le secteur privé, la société civile et les personnes. De plus, la publication de la norme ISO 26000, en 2010, a confirmé que *les parties prenantes attendent de toute organisation qu'elle s'investisse vis-à-vis des impacts de ses décisions et de ses activités sur la société et sur l'environnement et que cette responsabilité se traduise par un comportement éthique et transparent qui* :

- › Contribue au développement durable, y compris à la santé et au bien-être de la société;
- › Prend en compte les attentes des parties prenantes;
- › Respecte les lois en vigueur tout en étant en cohérence avec les normes internationales de comportement;
- › Est intégré dans l'ensemble de l'organisation et mis en œuvre dans ses relations.

La transformation des sociétés est nécessaire pour assurer l'avenir des générations actuelles et futures. Il est primordial pour les organisations et les entreprises d'initier une réflexion stratégique globale et de s'engager pour transformer leurs activités progressivement en innovant vers des modèles renouvelés. Leurs grands défis sont de mieux connaître leurs impacts et surtout de dégager le temps nécessaire pour cibler les leviers stratégiques clés et s'engager à agir selon une démarche d'amélioration continue d'intégration des meilleures pratiques. Les retombées sont majeures, car les organisations seront plus à même de prévenir certains risques, améliorer leur performance globale, s'inclure dans une économie circulaire, faciliter une reddition de compte extra financière et créer de la valeur partagée.

Le programme ÉCORESPONSABLE<sup>MC</sup> propose un cadre de référence permettant d'opérationnaliser la gestion du développement durable au sein des organisations, contribuant à faciliter la progression de celles-ci de manière structurée et vérifiable. Le présent cahier des charges de certification en quatre (4) niveaux a atteint sa pleine maturité et assure qu'une évaluation objective réalisée par des auditeurs indépendants soit désormais offerte aux organisations de toutes tailles. Cette dernière permet de mieux valoriser les efforts consentis par l'organisation via une reconnaissance par les marchés et les chaînes de valeurs de production de biens et prestations de services. La certification est dite progressive dans le sens où elle qualifie l'appréciation des efforts managériaux structurants et oriente l'atteinte de résultats qui démontrent la progression de l'organisation dans l'intégration concrète du développement durable dans ses activités et décisions.

Pour supporter les organisations dans leurs démarches stratégiques et faciliter une mise en œuvre opérationnelle, **Good4.Global** propose un accompagnement-conseil par des experts accrédités et par le programme Ecoresponsable qui a prouvé sa méthodologie en entreprise. Un réseau d'entreprises certifiées et qualifiées qui poursuit des objectifs visant à rassembler et à crédibiliser les initiatives des acteurs du changement dans un mouvement sans précédent. Permettant ainsi une mobilisation soutenue et une accessibilité accrue aux ressources clés dans le but de répondre aux attentes actuelles et futures des gouvernements, des donneurs d'ordres, des consommateurs et de la société civile tout entière. Good4.Global est une instance de gouvernance indépendante qui continuera d'évoluer selon les principes d'un développement durable, afin d'aider à protéger les écosystèmes et ressources de notre planète, contribuer à l'amélioration des conditions de vie des collectivités du monde et assurer la pérennité des organisations qui les composent.

Pierre G. Fillion, MBA  
Vice-président Transition et Performance NET-ZÉRO  
Good4.Global Inc.

<sup>1</sup> Étymologie du terme « éco-responsable » : **ÉCO** : origine du mot grec *économique* – *economia* dont l'objet est la connaissance et la formulation des lois (*nomos*) permettant d'optimiser l'utilisation des biens d'une maison (*oikos*) qui représente le lieu familial, le lieu de travail et/ou le lieu communautaire. Au sens large, il réfère à la science des conditions de l'existence dans son environnement. **RESPONSABLE**: origine du mot latin *responsum*, de *responde* - répondre, dont l'objet est de répondre de ses propres actions ou de celles des autres, qui doit être garant de quelque chose.



## TABLE DES MATIERES

|                                                                                   |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----|
| AVANT-PROPOS .....                                                                | 3  |
| INFORMATIONS GÉNÉRALES .....                                                      | 6  |
| 1. CONTENUS DU DOCUMENT.....                                                      | 6  |
| 2. DÉMARCHE ORGANISATIONNELLE DE PERFORMANCE GLOBALE .....                        | 6  |
| RÔLES DES ORGANISATIONS POUR UN DÉVELOPPEMENT DURABLE .....                       | 7  |
| 3. UN DÉVELOPPEMENT DURABLE ET LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ORGANISATIONS..... | 7  |
| 3.1 LE DÉVELOPPEMENT DURABLE (DD).....                                            | 7  |
| 3.2 LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ORGANISATIONS (RSO) .....                     | 7  |
| 4. THÈMES ET ENJEUX DE GESTION DU DÉVELOPPEMENT DURABLE.....                      | 8  |
| 4.1 QUATRE (4) THÈMES À CONSIDÉRER .....                                          | 8  |
| 4.2 VINGT-QUATRE (24) ENJEUX À TRAITER .....                                      | 9  |
| LE PROGRAMME DE CERTIFICATION ÉCORESPONSABLE <sup>MC</sup> .....                  | 10 |
| 5. CHAMP D'APPLICATION .....                                                      | 10 |
| 6. OBTENTION DE LA CERTIFICATION .....                                            | 10 |
| 6.1 ÉLIGIBILITÉ .....                                                             | 10 |
| 6.2 PHILOSOPHIE DE PROGRESSION VERS UNE MEILLEURE PERFORMANCE GLOBALE .....       | 11 |
| 6.3 QUATRE NIVEAUX DE CERTIFICATION .....                                         | 11 |
| 6.4 DURÉE DE VALIDITÉ DE LA CERTIFICATION .....                                   | 12 |
| 6.5 SUSPENSION OU RÉVOCATION DU CERTIFICAT .....                                  | 12 |
| 6.6 RENOUVELLEMENT OU MAINTIEN .....                                              | 12 |
| EXIGENCES DES QUATRE (4) NIVEAUX DE LA CERTIFICATION .....                        | 14 |
| EXIGENCES GÉNÉRALES .....                                                         | 0  |
| 7. EXIGENCES LÉGALES .....                                                        | 0  |
| 8. MAITRISE D'UNE DÉMARCHE OPÉRATIONNELLE.....                                    | 0  |
| 9. ÉQUIPE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE.....                                           | 0  |
| 9.1 RESPONSABLE DE LA DÉMARCHE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (DD) .....                | 0  |
| 9.2 COMITÉ DE DÉVELOPPEMENT DURABLE .....                                         | 1  |
| 10. CHOIX, PRIORISATION, OBJECTIFS ET PLAN D'ACTION SUR LES ENJEUX .....          | 1  |
| NIVEAU 1. ENGAGEMENT.....                                                         | 2  |
| 11. EXIGENCES DU NIVEAU 1. ENGAGEMENT .....                                       | 2  |
| 11.1 LEADERSHIP .....                                                             | 2  |
| 11.2 PARTIES PRENANTES.....                                                       | 3  |
| 11.3 APPROCHE GLOBALE.....                                                        | 4  |
| 11.4 DOCUMENTATION .....                                                          | 4  |



|                                                |                                                                |           |
|------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-----------|
| 11.5                                           | COMPLÉMENTAIRE .....                                           | 5         |
| <b>NIVEAU 2. PERFORMANCE .....</b>             |                                                                | <b>6</b>  |
| <b>12.</b>                                     | <b>EXIGENCES SUPPLÉMENTAIRES DU NIVEAU 2. PERFORMANCE.....</b> | <b>6</b>  |
| 12.1                                           | LEADERSHIP .....                                               | 7         |
| 12.2                                           | PARTIES PRENANTES .....                                        | 7         |
| 12.3                                           | APPROCHE GLOBALE.....                                          | 7         |
| 12.4                                           | DOCUMENTATION .....                                            | 7         |
| 12.5                                           | COMPLÉMENTAIRE .....                                           | 8         |
| <b>NIVEAU 3   OPTIMUM.....</b>                 |                                                                | <b>9</b>  |
| <b>13.</b>                                     | <b>EXIGENCES SUPPLÉMENTAIRES DU NIVEAU 3. OPTIMUM .....</b>    | <b>9</b>  |
| 13.1                                           | LEADERSHIP .....                                               | 10        |
| 13.2                                           | PARTIES PRENANTES .....                                        | 10        |
| 13.3                                           | APPROCHE GLOBALE.....                                          | 10        |
| 13.4                                           | DOCUMENTATION .....                                            | 10        |
| 13.5                                           | COMPLÉMENTAIRE .....                                           | 11        |
| <b>NIVEAU 4. ÉLITE .....</b>                   |                                                                | <b>12</b> |
| <b>14.</b>                                     | <b>EXIGENCES SUPPLÉMENTAIRES DU NIVEAU 4. ÉLITE.....</b>       | <b>12</b> |
| 14.1                                           | LEADERSHIP .....                                               | 12        |
| 14.2                                           | PARTIES PRENANTES .....                                        | 13        |
| 14.3                                           | APPROCHE GLOBALE.....                                          | 13        |
| 14.4                                           | DOCUMENTATION .....                                            | 13        |
| 14.5                                           | COMPLÉMENTAIRE .....                                           | 14        |
| <b>ANNEXES .....</b>                           |                                                                | <b>15</b> |
| <b>15.</b>                                     | <b>THÈMES ET ENJEUX DU DÉVELOPPEMENT DURABLE .....</b>         | <b>15</b> |
| <b>16.</b>                                     | <b>LEXIQUE.....</b>                                            | <b>19</b> |
| <b>RÉALISATION DU CAHIER DES CHARGES. ....</b> |                                                                | <b>24</b> |



# INFORMATIONS GÉNÉRALES

## 1. CONTENUS DU DOCUMENT

Le cahier des charges de la Certification ÉCORESPONSABLE<sup>MC</sup> comprend les exigences de tous les niveaux de certification. Pour répondre à la demande du marché, des programmes complémentaires pourront se greffer en annexe du présent cahier des charges pour répondre aux besoins spécifiques des secteurs d'activités.

Le cahier des charges est structuré de la manière suivante :

- › Rôle des organisations pour un développement durable
- › Le Programme de Certification ÉCORESPONSABLE<sup>MC</sup>
- › Les exigences générales
- › Exigences du niveau **1. Engagement**
- › Exigences du niveau **2. Performance**
- › Exigences du niveau **3. Optimum**
- › Exigences du niveau **4. Élite**
- › Annexes

## 2. DÉMARCHE ORGANISATIONNELLE DE PERFORMANCE GLOBALE

La démarche stratégique et opérationnelle attendue de la part des entreprises et de tous types d'organisations en matière de gestion du développement durable doit correspondre à la « mise en place progressive de saines pratiques de gestion permettant d'améliorer sa performance globale par rapport à différents enjeux et réalités, tant sur le plan de la gouvernance, de l'économie, de l'écologie, que du social ». Ce doit être une démarche intégrée à même la stratégie de l'organisation qui fait appel au dialogue avec les parties prenantes et à la communication des résultats atteints.



# RÔLES DES ORGANISATIONS POUR UN DÉVELOPPEMENT DURABLE

## 3. UN DÉVELOPPEMENT DURABLE ET LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ORGANISATIONS

### 3.1 LE DÉVELOPPEMENT DURABLE (DD)

Est un développement qui « répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs ». Le développement durable vise à combiner les objectifs d'une haute qualité de vie, de santé et de prospérité avec ceux de justice sociale, tout en maintenant la capacité de la terre à supporter la vie dans toute sa diversité. Des objectifs sociaux, économiques et environnementaux sont interdépendants et se renforcent mutuellement. Le développement durable peut être considéré comme une façon d'exprimer les attentes plus larges de la société en général.

### 3.2 LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ORGANISATIONS (RSO)

Est la responsabilité d'une organisation quant aux impacts positifs et autres que ses décisions et ses activités peuvent entraîner sur la société et sur l'environnement, et se traduisant par un comportement éthique et transparent qui :

- › Contribue au développement durable, y compris à la santé et au bien-être de la société;
- › Prend en compte les attentes des parties prenantes;
- › Respecte les lois en vigueur de son territoire et État, tout en étant en cohérence avec les normes internationales de comportement;
- › Est intégré dans l'ensemble de l'organisation;
- › Est mis en œuvre dans ses relations.

## 4. THÈMES ET ENJEUX DE GESTION DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Toute démarche axée sur le développement durable doit prendre racine sur des principes clairs, pertinents, précis, transparents et liés aux compétences de l'organisation dans son domaine. Le Programme de certification ÉCORESPONSABLE<sup>MC</sup> est basé sur la compréhension et la prise en compte des enjeux de gestion du développement durable qui sont connus et ayant fait consensus aux niveaux national et international.

### 4.1 QUATRE (4) THÈMES À CONSIDÉRER

Les problématiques soulevées par le développement durable sont multiples et souvent interreliées. Le graphique suivant présente quatre (4) thèmes à prendre en compte dans la gestion du développement durable d'une organisation soit : social, économie, écologie, et de gouvernance.

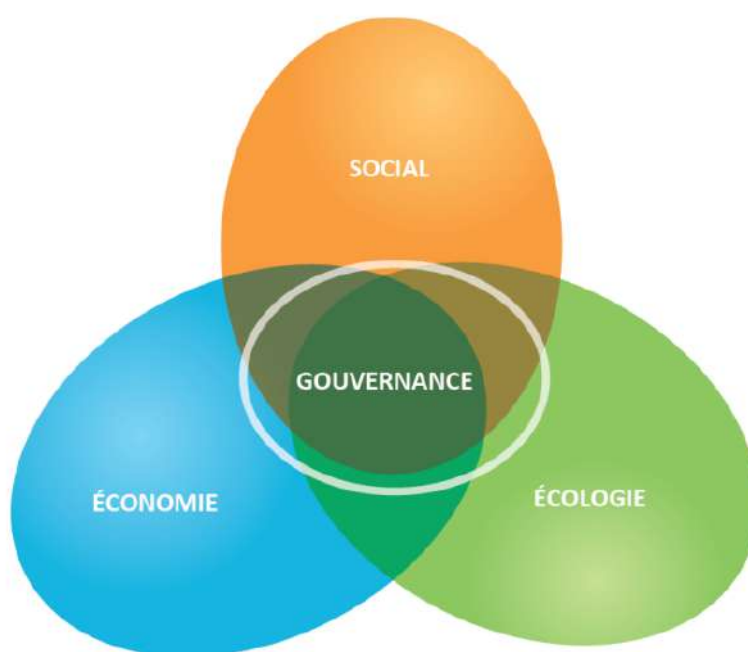


Figure 1 : Les quatre (4) thèmes de gestion du développement durable.



## 4.2 VINGT-QUATRE (24) ENJEUX À TRAITER

Afin de faciliter l'intégration du développement durable au modèle d'affaires, le programme de certification ÉCORESPONSABLE<sup>MC</sup> propose **vingt-quatre (24) enjeux** dont l'organisation doit tenir compte dans ses pratiques de gestion. Puisque la première étape avant d'entreprendre une démarche de développement durable consiste à bien en saisir tous les défis, vous trouverez en annexe le détail de chaque enjeu.

|             |                                                     |
|-------------|-----------------------------------------------------|
| Gouvernance | 1.1 Engagement et valeurs                           |
|             | 1.2 Gouvernance et responsabilités                  |
|             | 1.3 Éthique                                         |
|             | 1.4 Équité                                          |
|             | 1.5 Stratégie de l'organisation                     |
|             | 1.6 Produits et services responsables               |
|             | 1.7 Innovation                                      |
| Économie    | 2.1 Pérennité et reddition de comptes               |
|             | 2.3 Approvisionnement responsable                   |
|             | 2.4 Pratiques d'investissements                     |
|             | 2.5 Développement des collectivités                 |
| Social      | 3.1 Implication, bien-être et conditions de travail |
|             | 3.2 Santé, sécurité                                 |
|             | 3.3 Culture                                         |
|             | 3.4 Éducation et autonomisation des individus       |
|             | 3.5 Formation et développement des compétences      |
|             | 3.6 Lutte contre la pauvreté et la faim             |
| Écologie    | 4.1 Réduction des impacts des intrants et extrants  |
|             | 4.2 Efficience énergétique                          |
|             | 4.3 Préservation de la ressource eau                |
|             | 4.4 Réduction des émissions de gaz à effet de serre |
|             | 4.5 Réduction des polluants                         |
|             | 4.6 Protection de la biodiversité                   |
|             | 4.7 Préservation de la vie aquatique                |

Tableau 1 : Les vingt-quatre (24) enjeux pour un développement durable



# LE PROGRAMME DE CERTIFICATION ÉCORESPONSABLE<sup>MC</sup>

La Certification ÉCORESPONSABLE<sup>MC</sup> est née d'une volonté d'outiller et de faire rayonner les organisations en ce sens. Tel que mentionné précédemment, ce programme propose quatre (4) niveaux de certification et reconnaît la progression dans l'intégration des meilleures pratiques de développement durable au sein d'une organisation. Les quatre (4) niveaux sont :

Niveau 1. Engagement

Niveau 2. Performance

Niveau 3. Optimum

Niveau 4. Élite

## 5. CHAMP D'APPLICATION

La Certification ÉCORESPONSABLE<sup>MC</sup> a pour but de reconnaître tout type d'organisation qui maîtrise favorablement les enjeux de la gestion du développement durable. D'un niveau à l'autre, l'organisation acquiert une meilleure connaissance du concept, intègre les préoccupations et intérêts de ses parties prenantes dans la réflexion, se fixe des cibles de progression, met en place des actions concrètes, vise l'atteinte d'objectifs précis et utilise des mécanismes opérationnels pour mesurer sa progression et rendre des comptes.

Le périmètre d'étude de dossier pour le programme de Certification ÉCORESPONSABLE<sup>MC</sup> se limite aux activités opérationnelles et aux pratiques de développement durable de l'organisation. Le programme évalue uniquement les actions visant à opérationnaliser la gestion du développement durable. Il ne s'applique en aucun cas aux éléments suivants :

- Les opinions politiques et sociales des dirigeants et employés;
- Les causes soutenues par les membres de l'organisation;
- Les idéologies non liées au développement durable de l'organisation et de ces membres;
- Les décisions financières en termes d'investissement.

## 6. OBTENTION DE LA CERTIFICATION

### 6.1 ÉLIGIBILITÉ

L'organisation doit démontrer qu'elle est éligible à la certification. L'objet social, ses produits et ses activités doivent refléter un sens éthique en lien avec sa responsabilité sociétale et l'organisation candidate ne subit pas actuellement de controverses majeures sur sa responsabilité sociétale dans sa sphère d'influence, sur quelque domaine d'action que ce soit. Pour ce faire elle doit prouver qu'elle n'est pas en situation de controverse majeure.

Certaines exigences sont considérées comme des « exigences d'exclusion ». Les organisations qui œuvrent dans des secteurs d'activité tels que **le tabac, l'armement et les activités nucléaires ne seront pas éligibles au programme**. Par ailleurs, des conditions d'éligibilité spécifiques s'appliqueront aux organisations œuvrant dans les domaines **pétroliers, miniers, bétonniers ou autres**, dont les activités sont considérées comme ayant des impacts considérables sur des enjeux du développement durable. L'organisation devra alors satisfaire à toutes les exigences requises au niveau **3. Optimum** et faire l'objet d'un audit sur le site de l'organisation dès la première année d'application au programme ÉCORESPONSABLE<sup>MC</sup>.

Veuillez communiquer avec Good4.Global pour toute question relative à l'éligibilité d'une organisation.



## 6.2 PHILOSOPHIE DE PROGRESSION VERS UNE MEILLEURE PERFORMANCE GLOBALE

La démarche de développement durable engagée par une organisation doit s'inscrire dans une philosophie d'amélioration continue. Le processus doit s'inscrire dans un apprentissage ayant pour objectif de faire progresser l'organisation dans la mise en œuvre des meilleures pratiques de gestion, vers l'atteinte de ses objectifs à rencontrer en termes de développement durable. Plusieurs méthodologies et théories sont acceptables pour se conformer aux exigences du programme.

## 6.3 QUATRE NIVEAUX DE CERTIFICATION

Le programme de certification ÉCORESPONSABLE<sup>MC</sup> respecte la capacité des organisations à améliorer progressivement leurs performances en matière de gestion du développement durable. Afin de bien comprendre la philosophie d'amélioration continue des quatre (4) niveaux de certification dans laquelle l'organisation s'inscrit en adhérant au programme de certification ÉCORESPONSABLE<sup>MC</sup>, nous énonçons ci-après les nuances à saisir dans les exigences qui servent à reconnaître les efforts d'amélioration pour un niveau visé et le passage vers les niveaux supérieurs.

Le tableau ci-après explique sommairement les quatre (4) niveaux de certification distincts ayant chacun son propre logo d'authentification :



FIGURE 2 - LES QUATRE (4) NIVEAUX DE CERTIFICATION ET LEURS LOGOTYPES



L'organisation devra répondre aux exigences établies pour chacun des niveaux de certification, afin d'obtenir son certificat.

Ces niveaux sont interreliés et favorisent la progression dans la mise en œuvre de pratiques qui intègrent les principes de développement durable au sein de la culture organisationnelle. Chaque niveau de certification, une fois obtenu, prépare aux activités à entreprendre pour accéder au niveau supérieur.

L'obtention d'une certification pour le niveau 1 dans le cadre du programme de certification ÉCORESPONSABLE<sup>MC</sup> porte sur le processus de prise de décision, à savoir : comment les orientations, cibles et stratégies ont été réfléchies, avec qui et avec quels mécanismes les actions qui en découleront seront suivies et documentées. À cette étape, l'évaluation finale n'est pas directement liée à la performance finale d'actions, mais bien au processus de planification stratégique qui a permis ou permettra éventuellement de les encadrer de manière opérationnelle et synergique.

À noter que pour l'obtention d'une certification des niveaux 2, 3 et 4 dans le cadre du programme de certification ÉCORESPONSABLE<sup>MC</sup>, l'audit qui a lieu au site de l'organisation ainsi que la revue documentaire évaluent la progression et l'atteinte des objectifs spécifiques fixés par l'organisation. La perspective d'amélioration continue est toujours présente, et désormais évaluée par l'amélioration de la performance, l'ajout d'objectifs fixés, ainsi que la mise en place et le suivi de bonnes pratiques du développement durable au sein de l'organisation.

## 6.4 DURÉE DE VALIDITÉ DE LA CERTIFICATION

Le certificat demeure valide pour vingt-quatre (24) mois tant qu'il n'est pas suspendu, en autant que l'entreprise reste dans le processus de certification. Annuellement, l'organisation aura le choix de :

- › Reconduire son niveau de certification actuel et poursuivre ses efforts de progression. En un tel cas, une revue documentaire sera réalisée afin de vérifier la progression de l'organisation;
- › S'inscrire à tout moment pour l'obtention d'un niveau de certification supérieur. Un audit sera alors requis au site de l'organisation.

Il est à noter que trois (3) mois avant la date anniversaire de la certification, l'organisation doit soumettre une demande de renouvellement/maintien à Good4.Global. Et, règle générale, un audit a lieu tous les deux (2) ans ou lors d'une demande d'obtention d'un niveau de certification supérieur. L'année où il n'y a pas d'audit, une revue documentaire est effectuée.

## 6.5 SUSPENSION OU RÉVOCATION DU CERTIFICAT

Le certificat peut être suspendu ou révoqué en tout temps, à la suite de changements aux exigences d'éligibilité ou à des manquements au présent cahier des charges.

L'organisme de certification se réserve le droit d'effectuer des vérifications complémentaires lorsque nécessaire.

## 6.6 RENOUELEMENT OU MAINTIEN

De façon générale, tous les documents demandés pour chaque niveau de certification doivent être revus et mis à jour afin de s'assurer qu'ils sont toujours valides et actuels. Ainsi, le processus de réflexion stratégique à l'interne pourra être refait aux 2 ans et comparé aux années antérieures afin de mesurer le niveau de performance lié à certains enjeux. Le formulaire de renouvellement/maintien doit être rempli et présenté à chaque année. À noter que l'année où il n'y a pas d'audit sur le site, le formulaire de renouvellement servira pour la revue documentaire.

L'organisme de certification se réserve le droit de procéder à un audit sur site au frais du demandeur, si des changements importants ont eu lieu dans l'entreprise ou si des informations ne sont pas disponibles pour la revue documentaire.



### 6.6.1 CONDITIONS DE RENOUVELLEMENT DU NIVEAU 1. **ENGAGEMENT**

À la suite de l'obtention initiale du niveau **1. Engagement**, un seul renouvellement est possible. Lors de cette demande de renouvellement, l'organisation doit avoir réalisé au moins deux initiatives supplémentaires (objectifs spécifiques réalisés) qui découlent de leur engagement organisationnel.

### 6.6.2 CONDITIONS DE MAINTIEN DES NIVEAUX 2, 3 ET 4

Les niveaux 2, 3 et 4 de certification ne possèdent aucune restriction quant au nombre de maintiens possibles. Cependant, l'organisation doit démontrer que sa démarche est une approche globale soutenue par une philosophie d'amélioration continue visant l'atteinte de ses cibles fixées et qu'elle réalise des actions suffisamment documentées. Elle doit aussi procéder à la révision ou à l'ajout de leviers, de stratégies et d'objectifs spécifiques et mettre en place de bonnes pratiques de gestion du développement durable.

Notez que le nombre minimal de leviers et d'objectifs spécifiques à prioriser dépend du niveau de certification et que chacun des quatre (4) thèmes de gestion du développement durable doit être représenté en tout temps. Pour accéder à un niveau supérieur, l'organisation doit démontrer une progression de sa démarche lors d'une revue documentaire, par le biais d'un questionnaire d'évaluation ou au moment d'un audit sur les lieux physiques d'activité.



## EXIGENCES DES QUATRE (4) NIVEAUX DE LA CERTIFICATION





# EXIGENCES GÉNÉRALES

En tout temps, les exigences générales doivent être suivies, peu importe le niveau de certification du programme. De plus, l'organisation doit améliorer en continu sa performance au regard des exigences par niveau du présent programme. Les exigences générales comprennent les exigences légales, les informations sur l'équipe de développement durable, la réflexion stratégique interne DD annuelle, la charte de développement durable, l'approche globale, de même que la mise en œuvre et le fonctionnement du programme jusqu'à son contrôle.

## 7. EXIGENCES LÉGALES

La charte ou politique de développement durable de l'organisation doit comporter un engagement à se conformer aux règles légales applicables dans le (ou les) pays et territoire(s) où elle exerce ses activités.

De même, l'organisation doit périodiquement effectuer une veille sur les enjeux pertinents à son domaine ou secteur d'activités, disposer des moyens et outils afin de vérifier si elle est conforme et le cas échéant, prendre des mesures nécessaires pour remédier aux écarts possibles.

## 8. MAITRISE D'UNE DÉMARCHE OPÉRATIONNELLE

L'organisation doit mettre en œuvre et maîtriser les processus nécessaires à la satisfaction des exigences relatives à la Certification **ÉCORESPONSABLE<sup>MC</sup>** et à la réalisation des cibles et objectifs déterminés dans l'approche GLOBALE. L'organisation sera évaluée sur les comportements, actions, pratiques, méthodes et processus qui :

- › Sont instaurés pour l'atteinte des cibles fixées pour le programme **ÉCORESPONSABLE<sup>MC</sup>** ;
- › Permettent de maîtriser les risques et impacts potentiels au regard de la gestion du développement durable;
- › Suivent les meilleures pratiques pour l'amélioration continue (par exemple de type PDCA – Planifier, Développer, Contrôler, Ajuster [en anglais : PDCA – Plan, Do, Check, Act], la « Roue de Deming », Kaizen, Six sigma, OKR, ou autres méthodes).

## 9. ÉQUIPE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

L'organisation doit choisir un responsable de la démarche de développement durable qui s'occupera de toutes les stratégies ou actions reliées au développement durable au sein de l'organisation. Un comité de développement durable et représentatif des parties prenantes internes est également créé, afin de soutenir le responsable dans ses différentes tâches.

### 9.1 RESPONSABLE DE LA DÉMARCHE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (DD)

Le responsable DD de l'organisation doit démontrer ses compétences et connaissances par sa formation académique ou son expérience de travail. Si les compétences de la personne ne sont pas suffisantes, celle-ci doit suivre avec succès la formation de compétences en gestion du développement durable offerte par Good4.Global.

Le responsable de la démarche développement durable du programme doit :

- › Assurer la gestion du comité de développement durable;
- › Rassembler et/ou élaborer toute documentation ou rapport relatif à la Certification **ÉCORESPONSABLE<sup>MC</sup>**;
- › Rendre compte à la direction de l'avancement de la démarche;
- › Promouvoir, avec les membres du comité de développement durable, la charte DD et les actions choisies;
- › Assurer la mise en place et l'application des actions dictées dans le plan d'action.



## 9.2 COMITÉ DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

L'organisation doit former un comité de développement durable. L'un de ses membres est désigné comme remplaçant du responsable DD, si nécessaire. Les membres du comité doivent :

- › Représenter et promouvoir le programme au sein et à l'extérieur de l'organisation;
- › Supporter le responsable de la démarche de développement durable dans ses tâches;
- › S'impliquer dans l'élaboration et la mise en place des actions liées au développement durable;
- › Participer aux rencontres du comité;
- › Assurer un rôle conseil dans l'orientation de la démarche et la mise en œuvre des actions;
- › Élaborer le bilan annuel du comité et formuler des recommandations pour la revue de direction de l'organisation.

## 10. CHOIX, PRIORISATION, OBJECTIFS ET PLAN D'ACTION SUR LES ENJEUX

Dans le processus de réflexion stratégique à l'interne, l'organisation prend une photo de chaque enjeu à travers l'élaboration d'une matrice de matérialité des enjeux. Cette matrice étudie l'importance de chaque enjeu selon les attentes de l'entreprise et des principales parties prenantes.

1. L'organisation doit démontrer qu'elle a un système de gestion en place qui permette d'intégrer les quatre (4) thèmes du développement durable.
2. Après avoir identifié les enjeux principaux, une priorisation des enjeux déterminants et cruciaux doit être réalisée. Les enjeux ciblés par l'organisation doivent être choisis en fonction des attentes des parties prenantes et doivent correspondre aux enjeux étant le plus affectés par les activités/opérations de l'organisation. Il est nécessaire de choisir 2 enjeux par thème, pour un total de 8 objectifs. (2 enjeux pour le thème gouvernance, 2 enjeux pour le thème économie, 2 enjeux pour le thème social, 2 enjeux pour le thème écologie)
3. Définir les objectifs souhaités pour les enjeux priorisés identifiés. Les objectifs doivent être SMART (spécifique, mesurable, atteignable, réaliste et limité dans le temps) et s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue en termes de développement durable.
4. Mettre en œuvre des actions permettant d'atteindre les objectifs fixés

Le choix des enjeux, les objectifs et le plan d'action doivent :

- › Pertinent selon les activités de l'organisation;
- › Entériné et signée par la direction (ou une ressource autorisée)
- › Appliqué, valide et mis à jour;
- › Permettre d'opérationnaliser la gestion du développement durable.



# NIVEAU 1. ENGAGEMENT



## Niveau 1. Engagement

### Préparer le changement :

reconnaitre l'engagement de l'organisation dans la mise en œuvre d'une culture d'amélioration continue visant le développement durable.

Ce niveau confirme l'engagement de l'organisation et de la haute direction à progresser dans la mise en œuvre d'un modèle d'affaires et de pratiques de gestion qui intègrent les bases de la gestion du développement durable.

Elle doit élaborer une charte de développement durable et évoluer sous une approche globale qui lui permettront d'amorcer sa progression vers un développement durable dans sa culture organisationnelle et sa stratégie d'affaires. La sensibilisation, la communication et le dialogue avec ses parties prenantes internes doivent être en place.

Notamment, l'organisation aura réalisé un état de la situation quant à ses pratiques de gestion du développement durable, identifié les enjeux principaux, s'être doté d'une vision écoresponsable, avoir défini ses orientations stratégiques, s'être fixé des cibles à atteindre à court, moyen et long terme et avoir précisé les leviers ou stratégies qui permettront de les atteindre.

## 11. EXIGENCES DU NIVEAU 1. ENGAGEMENT

L'obtention de la Certification, niveau **1. Engagement** reconnaît les efforts d'une organisation à intégrer les principes de développement durable dans son modèle d'affaires et ses pratiques de gestion.

Les entreprises doivent rencontrer les exigences suivantes pour l'atteinte du niveau 1 :

- › Constituer une équipe de développement durable au sein de l'organisation;
- › Nommer un responsable de la démarche de DD pour orienter les activités;
- › Effectuer un exercice de réflexion stratégique à l'interne en DD afin de définir les enjeux importants pour l'entreprise et ainsi prioriser les objectifs et actions à mettre en place. L'entreprise doit définir au moins 2 actions dans chacun des thèmes du développement durable. Ces actions doivent être en adéquation avec les défis de l'entreprise et de son secteur. Les objectifs doivent être SMART (spécifique, mesurable, atteignable, réaliste et limité dans le temps) et s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue en termes de développement durable;
- › Avoir l'engagement de la direction afin de fournir les ressources nécessaires à l'atteinte des objectifs;
- › Identifier les parties prenantes de l'entreprise;
- › Élaborer une charte de l'entreprise qui inclut l'engagement dans le DD;
- › Communiquer au sein de l'entreprise la démarche DD.

### 11.1 LEADERSHIP



### 11.1.1 CHARTE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (CHARTRE DD)

La charte ou politique de développement durable doit être élaborée par les membres de l'équipe de développement durable et les dirigeants de l'organisation. La charte DD présente les principes généraux et les lignes de conduite choisis par l'organisation afin de guider le processus d'amélioration continue et servir d'assise à la planification du programme de certification ÉCORESPONSABLE<sup>MC</sup>.

La charte de développement durable comprend les éléments suivants :

- › Vision ou scénario ÉCORESPONSABLE<sup>MC</sup> de l'organisation;
- › Engagements envers le développement durable et de conformité aux exigences légales;
- › Défis et opportunités de l'organisation;
- › Orientations stratégiques qui guident la mise en œuvre de l'engagement;
- › Champs d'application et responsabilités.

De plus, la politique ou charte de développement durable doit être :

- › Entérinée et signée par le plus haut échelon de la direction (ou une ressource autorisée);
- › Appliquée, valide, mise à jour et rendue publique au sein et à l'extérieur de l'organisation.

### 11.1.2 REVUE DE DIRECTION

Annuellement, la direction doit inclure les enjeux liés au développement durable lors de la revue. La direction doit faire un retour au comité de développement durable sur certains aspects comme les attentes, les décisions, les engagements, les objectifs et les actions proposées pour le futur. Les comptes rendus des revues de direction doivent être conservés.

### 11.1.3 RESSOURCES

La direction doit s'assurer que les ressources humaines, économiques et techniques ou autres nécessaires pour définir, appliquer et assurer le suivi du programme ÉCORESPONSABLE<sup>MC</sup>, soient disponibles.

### 11.1.4 RÉFLEXION STRATÉGIQUE

L'exercice de réflexion stratégique est réalisé annuellement, et ce préalablement à chaque audit, renouvellement/maintien ou de changement de niveau. Le pro forma standardisé est fourni par Good4.Global lors de chaque demande de renouvellement/maintien.

### 11.1.5 RENCONTRE DU COMITÉ DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (PLÉNIÈRE)

Dans l'organisation, une rencontre du comité de développement durable (plénière) est réalisée **au moins deux (2) fois par année** afin de faire état de l'avancement des travaux, de l'atteinte des objectifs, des demandes/attentes/plaintes des parties prenantes et des évolutions dans l'organisation pouvant affecter l'approche globale.

**Annuellement**, le comité de développement durable passe en revue tout ce qui est relié au programme ÉCORESPONSABLE<sup>MC</sup> afin de s'assurer que les documents soient toujours appropriés et efficaces. Si nécessaire, les opportunités d'améliorations et de modifications à apporter sont évaluées. Un compte-rendu est rédigé et les principaux résultats et recommandations sont communiqués à la direction. Si nécessaire, des actions sont mises en place afin de réduire les écarts possibles.

## 11.2 PARTIES PRENANTES



Le dialogue permanent avec les parties prenantes est implicite à toute démarche de développement durable. Les catégories de parties prenantes sont définies, à titre informatif, dans la section lexicale du cahier des charges.

De plus, il est nécessaire de développer des mécanismes de dialogues permanents avec les parties prenantes stratégiques. Cette relation de communication doit, avec les années, se développer tel que mentionné dans les sections des exigences par niveau.

### 11.2.1 IDENTIFICATION ET LISTE ET/OU CARTOGRAPHIE

Toutes les parties prenantes, autant à l'interne qu'à l'externe de l'organisation, doivent être identifiées, listées et/ou cartographiées.

### 11.2.2 PRIORISATION

Selon leur degré d'influence et d'importance pour la réussite de la mise en œuvre de la stratégie organisationnelle, les différentes parties prenantes doivent être priorisées. Cet exercice doit être revu périodiquement, au besoin.

### 11.2.3 COMMUNICATION AVEC LES PARTIES PRENANTES

Les parties prenantes internes doivent être consultées et informées de la démarche entreprise par l'organisation pour satisfaire aux exigences de la certification ÉCORESPONSABLE<sup>MC</sup>.

L'organisation doit prévoir et tenir au cours de l'année du niveau **1. Engagement**, une activité de sensibilisation pour les employés et collaborateurs au sujet de la démarche organisationnelle et des enjeux liés au développement durable.

### 11.2.4 PARTIES PRENANTES INTERNES

L'organisation doit informer minimalement toutes ses parties prenantes internes du programme ÉCORESPONSABLE<sup>MC</sup>. Toute communication ne doit pas faire de fausse représentation concernant le développement durable. En tout temps, l'organisation communique sur sa certification, en respectant les exigences du programme.

## 11.3 APPROCHE GLOBALE

L'élaboration d'une approche globale est une exigence pour le programme de certification. Elle permet de présenter le cadre stratégique de l'organisation, et les plans d'actions qui en découlent.

L'approche globale doit être :

- › Pertinente selon les activités de l'organisation;
- › Entérinée et signée par la direction (ou une ressource autorisée);
- › Appliquée, valide et mise à jour;
- › Permet d'opérationnaliser la gestion du développement durable.

### 11.3.1 L'IMPLANTATION D' ACTIONS

Pour l'application initiale au niveau **1. Engagement**, l'implantation d'actions n'est pas obligatoire.

Cependant, lors du renouvellement du niveau **1. Engagement**, l'organisation doit démontrer le sérieux de la démarche en indiquant par exemple, le nombre de rencontres effectuées par le comité de développement durable et prouver l'implantation d'au moins deux (2) initiatives liées à leur engagement, ou deux (2) objectifs spécifiques réalisés. À cette occasion l'organisation doit en plus démontrer sa démarche d'amélioration continue et sa planification, afin de se conformer éventuellement aux exigences niveau 2.

## 11.4 DOCUMENTATION



Toute documentation nécessaire au fonctionnement du programme ÉCORESPONSABLE<sup>MC</sup> est disponible, accessible et mise à jour. Cette documentation doit comprendre, au minimum :

- › Les grilles de l'exercice de réflexion stratégique dûment remplies;
- › Un diagnostic organisationnel;
- › La charte ou politique de développement durable;
- › L'approche globale, ou les documents considérés comme nécessaires par l'organisation pour assurer la planification, le fonctionnement et la maîtrise des processus qui concernent la mise en œuvre de la stratégie ÉCORESPONSABLE<sup>MC</sup>;
- › Les derniers comptes rendus des rencontres du comité de développement durable (plénières);
- › La dernière revue de direction;
- › Les documents exigés selon les différents niveaux du présent cahier des charges.
- › La conservation des archives doit être d'une durée minimale de cinq (5) ans.

#### 11.4.1 DIAGNOSTIC ORGANISATIONNEL

Un rapport de diagnostic organisationnel doit être complété et soumis à l'évaluateur. Il comprend, au minimum :

- › Un descriptif sommaire de l'organisation;
- › Une cartographie de parties prenantes;
- › Une analyse partielle de la matérialité des enjeux;
- › Une priorisation des enjeux déterminants et cruciaux.

##### 11.4.1.1 SYNTHÈSE DE L'EXERCICE DE RÉFLEXION STRATÉGIQUE

La réflexion stratégique du niveau de progression en rapport aux enjeux du développement durable doit être complétée. Elle permet de dresser un portrait de ce que l'organisation fait déjà en matière de développement durable. La synthèse présente les forces et faiblesses de l'organisation par rapport aux enjeux de développement durable, selon les pratiques de gestion et contextes de l'environnement interne et externe.

## 11.5 COMPLÉMENTAIRE

### 11.5.1 BONNES PRATIQUES GÉNÉRALEMENT RECONNUES

Toute organisation doit minimalement, et dans tous les sites et bâtiments de son organisation, mettre en place des pratiques de développement durable équivalentes à celles couramment mises en œuvre par les citoyens et les autres organisations du même territoire. Si ce n'est pas le cas, l'organisation doit posséder, au minimum, un plan de mise en conformité pour ces pratiques, à réaliser au cours de l'année du niveau **1. Engagement**.



## NIVEAU 2. PERFORMANCE



### Niveau 2 - Performance

#### Mettre en oeuvre les actions et les mécanismes de suivi :

mesurer et reconnaître la consolidation des systèmes de gestion et des mécanismes de dialogue nécessaires à l'ancrage d'une culture d'amélioration continue de développement durable.

Le niveau 2 permet d'optimiser la gestion concrète des enjeux, de mieux comprendre les impacts spécifiques (analyses quantitatives et qualitatives) de ses processus-produits-services-gestion et de s'ouvrir vers l'extérieur.

À ce niveau, une analyse comparative « Benchmarking » sommaire doit être faite afin de se comparer globalement à ses pairs, locaux voir même internationaux. L'organisation met en place les mécanismes pour assurer un dialogue permanent avec ses principales parties prenantes internes alors que la communication avec les parties prenantes externe s'engage tout d'abord par un échange d'information.

## 12. EXIGENCES SUPPLÉMENTAIRES DU NIVEAU 2. PERFORMANCE

L'obtention de la Certification, niveau **2. Performance** reconnaît la consolidation des systèmes de gestion et des mécanismes de dialogue nécessaires à l'ancrage d'une culture d'amélioration continue en matière de développement durable.

Afin de passer au niveau **2. Performance**, il est nécessaire que tous les points d'exigences du niveau **1. Engagement** soit complétés; qu'elles réfèrent au leadership, aux parties prenantes, à l'approche globale, qu'elles soient de type documentaires ou encore complémentaires.

Les entreprises doivent rencontrer les exigences suivantes pour l'atteinte du niveau 2 :

- › Maintenir les exigences niveau 1;
- › Démontrer qu'au moins 2 actions dans chacun des thèmes du DD ont été réalisées à chaque année;
- › L'organisation sera évaluée sur les comportements, actions, pratiques, méthodes et processus qui sont instaurés pour l'atteinte des cibles fixées pour le programme ÉCORESPONSABLE<sup>MC</sup>, qui permettent de maîtriser les risques et impacts potentiels au regard de la gestion du développement durable et qui suivent les meilleures pratiques pour l'amélioration continue;
- › Communiquer l'engagement envers le DD avec les parties prenantes externes;
- › Démontrer que le DD est inclus dans la revue de direction annuel la reddition de compte interne a été effectuée et inclue des indicateurs de performance appropriés;
- › Démontrer que le comité DD tient des rencontres de travail au minimum 2 fois par année;
- › Effectuer une analyse comparative « benchmarking » sommaire sur les meilleures pratiques afin de comparer globalement la performance de l'organisation, de ses activités, de ses processus, de ses produits et/ou de ses services par rapport à d'autres entités similaires.



## 12.1 LEADERSHIP

Se référer aux exigences du Niveau 1. **Engagement**. Section 11.1

## 12.2 PARTIES PRENANTES

### INFORMATION

Pour le niveau 2. **Performance**, l'organisation doit informer les principales parties prenantes internes et externes sur la démarche ÉCORESPONSABLE<sup>MC</sup> et les sensibiliser à certains enjeux en matière de développement durable. Une communication ouverte et informative doit être amorcée.

## 12.3 APPROCHE GLOBALE

### 12.3.1 CADRE STRATÉGIQUE

L'organisation doit démontrer qu'elle a un système de gestion en place qui permette d'intégrer ses orientations stratégiques en fonction des quatre (4) thèmes du développement durable en choisissant des cibles et des leviers stratégiques qui se traduisent en actions permettant l'atteinte des objectifs d'amélioration spécifiques.

### 12.3.2 CADRE OPÉRATIONNEL

#### *PLAN D'ACTION NIVEAU 2 : LIÉ À UN MINIMUM DE HUIT (8) OBJECTIFS SPÉCIFIQUES*

La deuxième partie de l'approche globale est le cadre opérationnel. Pour le niveau 2. **Performance**, un premier plan d'action doit être élaboré selon les meilleures pratiques de gestion de projet. Il traite d'au minimum deux (2) objectifs spécifiques par thème du développement durable. Notez qu'un minimum de huit (8) objectifs spécifiques doivent être traités dans la mise en œuvre des diverses actions. De plus, au moins un (1) de ces huit (8) objectifs spécifiques doit être associé directement à une problématique liée spécifiquement aux activités ou au secteur de l'organisation.

Le suivi du plan d'action doit également être fait annuellement. Il est nécessaire de s'assurer que celui-ci comprend toujours huit (8) objectifs spécifiques à développer. L'explication des écarts entre les résultats et les cibles doit être présentée si l'objectif n'est pas atteint. Pour les objectifs à long terme, une mention doit également être inscrite afin de vérifier si les objectifs sont encore atteignables et s'ils doivent être modifiés. Le plan d'action doit être structuré pour permettre un bon suivi, et éventuellement, dans les niveaux les plus élevés, une reddition de compte. Il doit contenir :

- › Des objectifs spécifiques qui sont quantifiables, qualifiables ou mesurables et qui ont un impact réel sur le résultat désiré et comprend des cibles à court, moyen et long terme;
- › Les moyens ou actions à prendre pour atteindre ces objectifs;
- › La description et la prévision des ressources nécessaires (humaines, techniques, financières, matérielles ou autres).

## 12.4 DOCUMENTATION

### 12.4.1 RAPPORT DE PROGRESSION

L'organisation doit produire un rapport de progression de sa démarche qui détail la mise en œuvre de l'approche globale. Une mise à jour de la réflexion stratégique, selon les enjeux de gestion du développement durable, doit être réalisée. Un état de la performance atteinte : la reddition de compte interne a été effectuée et inclue des indicateurs de performance appropriés et référant aux enjeux abordés.



## 12.5 COMPLÉMENTAIRE

### 12.5.1 ANALYSE COMPARATIVE « *BENCHMARKING* » SOMMAIRE

Une analyse comparative « *benchmarking* » sommaire sur les meilleures pratiques doit être effectuée afin de comparer globalement la performance de l'organisation, de ses activités, de ses processus, de ses produits et/ou de ses services par rapport à d'autres entités. (Exemple : entités concurrentes, du même secteur, du même territoire, etc.)

Cette évaluation permet de trouver des pistes d'amélioration pour l'organisation qui doivent être intégrées progressivement dans l'approche globale.



## NIVEAU 3 | OPTIMUM



### Niveau 3. Optimum

#### Optimiser la chaîne de valeurs :

reconnaitre la contribution de l'organisation à améliorer son bilan en terme de développement durable et à exercer son influence par ses actions et activités.

Au niveau 3, l'organisation tend vers une plus grande performance globale. L'organisation souhaite comprendre sa chaîne de valeur, agir et influencer là où il est possible, de concert avec ses fournisseurs, clients et autres parties prenantes, pour créer de la valeur pour son organisation, autant économique, environnementale, que sociale.

Elle contribue à la réduction de son empreinte environnementale en réalisant un bilan extra-financier sommaire sur l'ensemble de ses activités ou encore procède à une analyse de cycle de vie d'un produit ou service. Ces évaluations doivent être accompagnées d'un plan de réduction des impacts et d'une planification de suivi.

De manière générale, c'est ici qu'une forme de processus de dialogue permanent se déploie avec les parties prenantes externes, qui inclue aussi les clients ou consommateurs et ce de manière plus élargie (communications spécifiques, sondages, analyses sectorielles, réseautage et ateliers, etc.)

## 13. EXIGENCES SUPPLÉMENTAIRES DU NIVEAU 3. OPTIMUM

L'obtention de la Certification, niveau **3. Optimum** reconnaît la contribution de l'organisation à améliorer la performance de sa chaîne de valeur, à diminuer son empreinte écologique directe et indirecte de même que d'autres types d'impacts liés à ses activités. L'organisation tend à agir de manière proactive et positive dans sa sphère d'influence. Elle doit avoir mis en place les mécanismes d'amélioration continue utiles et avoir démontré un suivi constant des composantes de son plan d'action.

Afin de passer au niveau **3. Optimum**, il est nécessaire que tous les points d'exigences des niveaux inférieurs soient complétés.

Les entreprises doivent rencontrer les exigences suivantes pour l'atteinte du niveau 3 :

- › Maintenir les exigences niveau 1 et 2;
- › Consulter les parties prenantes internes et externes afin de faire l'exercice de matérialité des enjeux;
- › Démontrer que 12 objectifs ont été réalisés à chaque année (4 de plus que pour le niveau 2);
- › Faire une reddition de compte avec une méthode reconnue comme par exemple, les principes du GRI – Global Reporting Initiative (G4);
- › Effectuer au moins 1 bilan parmi les suivants : inventaire des émissions de gaz à effet de serre (GES), bilan des eaux (quantité ou qualité), bilan des autres contaminants, bilan des matières résiduelles, analyse de cycle vie, impact social, gestion des fournisseurs, bilan environnemental, étude de réduction de la faim, analyse DD, analyse différentielle.

Les résultats de l'analyse plus haut mentionnée auront pour objectif d'augmenter l'efficacité des décisions en conduisant l'organisation à tenir compte de tous les effets liés à son produit ou service dans son calcul économique, qu'ils soient de nature culturelle, sociale ou environnementale. Ceci permettra l'INTERNALISATION DE CERTAINES EXTERNALITÉS.



## 13.1 LEADERSHIP

Se référer aux exigences du Niveau 1. **Engagement**. Section 11.1

## 13.2 PARTIES PRENANTES

### CONSULTATION

L'organisation doit concevoir et mettre en place des mécanismes de communication avec les parties prenantes internes et externes afin de divulguer la démarche selon les principes généralement reconnus de reddition de compte extra financier.

La majorité des **parties prenantes externes** (incluant celles de type secondaires) sont consultées pour établir une réflexion commune (matérialité des enjeux) permettant d'élaborer des stratégies durables à moyen et long terme.

Les **parties prenantes internes** quant à elles, sont impliquées dans la mise en œuvre des actions permettant l'atteinte des objectifs spécifiques. Lorsque certains impacts liés aux activités de l'organisation affectent le niveau de satisfaction des parties prenantes, l'organisation doit mettre en place dans la mesure du possible, des actions permettant une diminution de l'insatisfaction de ces dernières.

## 13.3 APPROCHE GLOBALE

Puisque l'organisation a amélioré de façon continue sa démarche en développement durable depuis l'élaboration initiale de l'approche globale, une révision de cette dernière doit être effectuée afin de s'assurer de sa pertinence. Cette nouvelle version doit prendre en compte les enjeux du développement durable de manière intrinsèque.

Notez que l'approche globale doit être intégrée directement au plan stratégique existant de l'organisation.

### 13.3.1 CADRE STRATÉGIQUE

L'organisation doit démontrer qu'elle a un système de gestion en place qui permette d'intégrer ses orientations stratégiques en fonction des quatre (4) thèmes du développement durable en choisissant des cibles et des leviers stratégiques qui se traduisent en actions permettant l'atteinte des objectifs d'amélioration spécifiques.

### 13.3.2 CADRE OPÉRATIONNEL

#### *PLAN D'ACTION NIVEAU 3 : LIÉ À UN MINIMUM DE 12 OBJECTIFS SPÉCIFIQUES*

Pour le niveau 3. **Optimum**, le plan d'action doit être révisé en entier suite aux résultats du rapport de diagnostic organisationnel afin de l'ajuster et de le bonifier par de nouvelles actions. L'organisation peut alors améliorer sa stratégie et travailler davantage sur les problèmes directs et risqués reliés à ses activités ou son secteur. Ainsi, le plan d'action comprend à minima un objectif spécifique par thème du développement durable.

À ce niveau, les parties prenantes internes sont impliquées plus directement dans le processus. Les fournisseurs et quelques clients doivent avoir été consultés lors de l'élaboration du plan d'action.

À chaque année lors de la revue du plan d'action, il est nécessaire de s'assurer que celui-ci comprenne toujours douze (12) objectifs spécifiques à travailler. Pour la reddition de compte, une méthode reconnue doit être utilisée, comme par exemple, les principes du GRI – *Global Reporting Initiative (G4)*.

## 13.4 DOCUMENTATION

### 13.4.1 LE RAPPORT DE DIAGNOSTIC ORGANISATIONNEL

Le rapport diagnostic organisationnel doit avoir fait l'objet d'une révision complète. Une mise à jour de l'exercice de réflexion stratégique selon les enjeux de gestion du développement durable a été réalisée. Un état de la performance atteinte : la reddition de compte interne a été effectuée et inclue des indicateurs de performance appropriés et référant aux enjeux abordés.



## 13.5 COMPLÉMENTAIRE

### 13.5.1 BILAN OU ANALYSE

À ce niveau, le Programme de Certification prévoit que l'organisation procède à une analyse plus élaborée afin d'intégrer les principes de développement durable au cœur de ses activités et permettre de réduire les impacts liés aux principales problématiques de l'organisation. Voici une liste non-exhaustive des catégories de bilan qui sont admissibles : inventaire des émissions de gaz à effet de serre (GES), bilan des eaux (quantité ou qualité), bilan des autres contaminants, bilan des matières résiduelles, analyse de cycle vie, impact social, gestion des fournisseurs, bilan environnemental, étude de réduction de la faim, analyse DD, analyse différentielle, étude des genres, etc.

### 13.5.2 APPROCHE SECTORIELLE

Une analyse comparative « *benchmarking* » doit être effectuée. Celle-ci permet une comparaison de la performance de l'organisation, de ses activités, de ses processus, de ses produits et/ou de ses services par rapport à d'autres entités du même secteur. Au minimum une comparaison avec des organisations du même secteur qui sont certifiées par le programme ÉCORESPONSABLE<sup>MC</sup>. Cette évaluation permet de trouver les points d'amélioration pour l'organisation qui doivent être intégrés dans l'approche globale.

### 13.5.3 INTERNALISATION DE CERTAINES EXTERNALITÉS

Les résultats de l'analyse plus haut mentionnée auront pour objectif d'augmenter l'efficacité des décisions en conduisant l'organisation à tenir compte de tous les effets liés à son produit ou service dans son calcul économique, qu'ils soient de nature culturelle, sociale ou environnementale. Les services écologiques rendus par le milieu doivent aussi faire partie de l'équation. Ils permettront d'« internaliser » les externalités, ou procéder à de l'éco-contribution de ses produits et services.



## NIVEAU 4. ÉLITE



### Niveau 4. Élite

#### Maximiser la performance globale développement durable:

reconnaitre la mise en œuvre d'une culture d'amélioration continue de développement durable.

Le niveau 4 est le plus haut niveau de la certification ÉCORESPONSABLE<sup>MC</sup>. À ce niveau, l'organisation influence le marché par la transmission de ses connaissances et est porteuse d'innovation dans son secteur d'activités et autres pratiques de gestion.

Elle applique les grands standards internationaux en matière de divulgation et reddition de compte prenant en compte le développement durable. Sa performance globale autant interne qu'externe lui permettent de se démarquer et de proposer des initiatives qui ont des retombées significatives sur l'environnement et la société. Les communications et les implications avec les parties prenantes externes sont très actives.

## 14. EXIGENCES SUPPLÉMENTAIRES DU NIVEAU 4. ÉLITE

L'obtention de la Certification, niveau **4. Élite** reconnaît la mise en œuvre d'une culture d'amélioration continue en matière de développement durable, par la prise en charge complète des responsabilités sociétales de l'organisation, par des mécanismes de dialogues permanents avec les parties prenantes et par la crédibilité des initiatives développées dans le cadre de la démarche.

L'organisation doit démontrer que ses améliorations en matière de développement durable, par ses actions et efforts, rayonnent et influencent de façon significative l'ensemble de ses parties prenantes. L'organisation est reconnue pour son influence en développement durable, pour son apport dans le marché.

Afin de passer au niveau **4. Élite**, il est nécessaire que tous les points d'exigences des niveaux inférieurs soient complétés.

Les entreprises doivent rencontrer les exigences suivantes pour l'atteinte du niveau 4 :

- › Maintenir les exigences niveau 1, 2 et 3;
- › Instaurer un mécanisme de dialogue permanent entre l'organisation et les parties prenantes externes;
- › Implanter un processus de gestion formalisé ainsi qu'un tableau de bord afin de suivre la mise en œuvre opérationnelle des actions;
- › Produire un rapport de divulgation en matière de développement durable (extra-financier), selon un standard international reconnu (GRI);
- › Contribuer au rayonnement du développement durable dans son domaine, sa communauté et sur son territoire.

### 14.1 LEADERSHIP

Se référer aux exigences du Niveau **1. Engagement**. Section 11.1



## 14.2 PARTIES PRENANTES

### IMPLICATION

L'implication des parties prenantes externes concernant les enjeux du développement durable liés aux activités de l'organisation est requise. Les préoccupations et perceptions des parties prenantes doivent faire partie des responsabilités sociétales de l'organisation. Un mécanisme de dialogue permanent doit être instauré entre l'organisation et les parties prenantes externes.

## 14.3 APPROCHE GLOBALE

### 14.3.1 CADRE STRATÉGIQUE

L'organisation doit démontrer qu'elle a un système de gestion en place qui permette d'intégrer ses orientations stratégiques en fonction des quatre (4) thèmes du développement durable en choisissant des cibles et des leviers stratégiques qui se traduisent en actions permettant l'atteinte des objectifs d'amélioration spécifiques.

### 14.3.2 CADRE OPÉRATIONNEL

Un processus de gestion formalisé existe et un tableau de bord permet de suivre la mise en œuvre opérationnelle des actions. Le tableau de bord est actif, évolutif et il encadre les suivis des objectifs spécifiques, les mesures, indicateurs et les analyses permettant l'évaluation de la performance de l'organisation.

## 14.4 DOCUMENTATION

### 14.4.1 RAPPORT EXTRA-FINANCIER, RAPPORT D.D., REDDITION DE COMPTES OU TRIPLE BILAN

L'organisation doit produire un rapport de divulgation en matière de développement durable (extra-financier), selon un standard international reconnu, par exemple, celui fourni par le *Global Reporting Initiative* – GRI, et qui intègre des principes généralement reconnus en matière de « reporting. »

Il y a aussi l'option du triple bilan, lequel consiste à prendre en compte non seulement le résultat financier, mais également le bilan social et environnemental de l'organisation. Ce type de reddition de comptes permet d'évaluer la portée des décisions des gestionnaires, conduit à comprendre le type de valeur partagée créé sur une période donnée et précise les résultats des impacts de l'organisation sur l'ensemble de ses parties prenantes.

Le rapport de développement durable quant à lui, doit être réalisé au minimum à tous les trois (3) ans et être rendu disponible publiquement ou, selon le contexte de l'organisation, sur demande aux diverses parties prenantes.

\* Il est à noter que si l'organisation sélectionne un autre référentiel de divulgation que celui proposé par le GRI, celui-ci doit être préalablement validé par Good4.Global avant de pouvoir être soumis au certificateur pour vérification.

### 14.4.2 PRINCIPES GÉNÉRAUX DE REDDITION DE COMPTES

Peu importe le type de rapport sélectionné, les principes de reddition de comptes doivent guider un processus transparent dans la divulgation d'informations relatives à une organisation. Ces principes sont divisés en deux catégories :

#### 14.4.2.1 LES PRINCIPES DE CONTENU

Ils décrivent le processus à suivre pour définir le contenu à aborder dans le rapport en examinant les activités et les impacts de l'organisation ainsi que les attentes et intérêts réels de ses parties prenantes. Ce sont les principes de *pertinence*, *d'implication des parties prenantes*, de *contextualisation du développement durable* et *d'exhaustivité*. Ces principes de contenu guident la prise de décision pour définir le contenu à aborder dans le rapport en examinant les activités et impacts de l'organisation ainsi que les attentes et les intérêts réels de ses parties prenantes.

#### 14.4.2.2 LES PRINCIPES DE QUALITÉ



Ils éclairent les choix relatifs à la qualité des informations communiquées dans le rapport de développement durable, y compris en matière de présentation. La qualité de ces informations est fondamentale pour permettre aux parties prenantes d'évaluer avec justesse et légitimité la performance de l'organisation et de prendre les mesures appropriées. Ce sont les principes d'*équilibre*, de *comparabilité*, de *précision*, de *ponctualité*, de *clarté* et de *fiabilité*.

## 14.5 COMPLÉMENTAIRE

### 14.5.1 CONTRIBUER AU RAYONNEMENT DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Afin d'obtenir la Certification niveau **4. Élite**, toute organisation doit favoriser le rayonnement du développement durable dans son domaine, sa communauté et sur son territoire, en effectuant par exemple :

- › Des tribunes publiques, conférences, médias (en lien avec le développement durable);
- › Du mentorat sur le développement durable pour d'autres organisations;
- › Participer et/ou offrir du financement pour de la recherche universitaire.



# ANNEXES

## 15. THÈMES ET ENJEUX DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

| ENJEUX                                       | THÈME GOUVERNANCE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.1 <b>Engagement et valeurs</b>             | La démarche de l'organisation vers une responsabilité élargie doit s'inscrire comme un engagement formel qui doit, entre autres, transparaître dans la mission de l'organisation. Les valeurs identifiées par l'ensemble des collaborateurs de l'organisation seront porteuses des décisions et des stratégies de développement qui seront durables.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 1.2 <b>Gouvernance et responsabilités</b>    | La gouvernance est indispensable à la réflexion et à la bonne application des enjeux du développement durable au sein d'une organisation. Elle est composée de dispositions à la fois légales, réglementaires et de régie interne. Elle exige la concertation, la coopération et le partenariat entre différents acteurs de l'organisation et, dans une certaine mesure, ceux de parties prenantes.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 1.3 <b>Éthique</b>                           | <p>L'éthique organisationnelle qu'elle soit normative ou fondamentale, couvre plusieurs aspects: financiers, comptables, légaux, politiques, et sociaux, etc. Et elle est aussi liée à la production ou au service offert, à l'information et au marketing.</p> <p>Elle vise tous les types de transactions de l'organisation, autant qu'elle assure une communication transparente et respectueuse des droits à l'information de ses parties prenantes.</p> <p>Cet enjeu est lié au code d'éthique ou « charte de bonne conduite » de l'organisation et de ses filiales.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 1.4 <b>Équité</b>                            | <p>L'équité est une forme de juste traitement pour tous et chacun, notamment en respect avec les droits de l'homme. Elle est à la fois intergénérationnelle de même qu'elle prend en compte les générations futures.</p> <p>Pour l'organisation, cela se concrétise aussi en matière d'emploi. De plus, elle s'assure qu'il n'y ait pas de discrimination en matière de culture, d'ethnie ou de genre dans l'exercice de ses activités.</p> <p>Ainsi, le développement des affaires sur la base de dialogue, de concertation et de transparence participe à la réduction des inégalités, en veillant à la juste part et rétribution auprès des différents intermédiaires, fournisseurs et producteurs.</p> <p>L'organisation fait montre d'équité aussi avec ses parties prenantes externes concernant différents enjeux liés à ses opérations.</p> |
| 1.5 <b>Stratégie de l'organisation</b>       | Les enjeux du développement durable sont intégrés aux réflexions stratégiques afin de mieux planifier et prendre en compte les impacts des activités de l'organisation dans son milieu et dans le futur.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 1.6 <b>Produits et services responsables</b> | <p>La responsabilité sur les produits et services représente un défi particulier pour l'organisation qui doit à la fois évaluer et gérer de façon proactive l'utilisation des ressources liées à ses activités et considérer une éco-efficacité dans ses principes de gestion.</p> <p>L'organisation doit avoir une approche responsable sur la base de l'éco-efficacité et de la production à valeur ajoutée (« <i>Lean &amp; Green manufacturing</i> »), (écologie industrielle) où elle tente de réduire toute forme de gaspillage, tout en minimisant les impacts négatifs possibles sur l'environnement et la santé humaine.</p>                                                                                                                                                                                                               |
| 1.7 <b>Innovation</b>                        | <p>L'organisation vise à promouvoir une culture d'innovation dans son milieu. Elle développe la meilleure stratégie possible afin d'obtenir un avantage concurrentiel ou innovant.</p> <p>Elle prend en compte leurs impacts dès la conception des produits les impacts. Elle peut notamment avoir recours à l'éco-conception ou l'analyse de cycle de vie, l'empreinte carbone etc.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |



| ENJEUX |                                          | THÈME ÉCONOMIE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|--------|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2.1    | <b>Pérennité et reddition de comptes</b> | <p>L'organisation se doit de disposer d'un ensemble d'indicateurs et de pratiques qui permettent d'évaluer sa situation économique et financière. Ces derniers doivent inclure à la fois des indicateurs de coûts et de bénéfices tant sociaux, que de nature culturelle et environnementale.</p> <p>L'entreprise doit assurer sa pérennité tout en considérant son apport à la collectivité.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 2.2    | <b>Approvisionnement responsable</b>     | <p>Lors de ses approvisionnements, l'organisation cautionne indirectement les valeurs et les pratiques de ses fournisseurs et sous-traitants. Elle doit donc mettre en place une politique qui encadre ses pratiques d'achat responsables (chaîne d'approvisionnement) en recherchant des produits et services issus d'une entreprise dotée d'une démarche de développement durable globale, ou dont l'empreinte écologique des produits est faible, ou encore dont les impacts négatifs pour la santé humaine ou l'environnement sont diminués.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 2.3    | <b>Pratiques d'investissements</b>       | <p>Les actions de l'organisation s'inscrivent non seulement pour son propre intérêt mais aussi pour celui de sa communauté via des profits individuels et/ou des investissements collectifs, ou encore selon un système d'investissement soutenable stratégique.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 2.4    | <b>Développement des collectivités</b>   | <p>L'organisation doit globalement assurer un rayonnement dans sa collectivité en s'impliquant dans le développement local. Elle inclut dans sa démarche une stratégie visant à créer un environnement propice aux initiatives locales afin d'augmenter la capacité de la collectivité à s'adapter aux nouvelles règles de la croissance macro-économique, voire à l'amélioration de la qualité de vie du milieu ou encore à la création de richesse. Les préoccupations d'ordre social, culturel et environnemental doivent être prises en compte avec celles économiques.</p> <p>Cette approche vise à dépasser les impératifs de la croissance économique et à en corriger les effets non souhaitables et mise sur la maîtrise collective des options sociales, économiques, environnementales et technologiques pour trouver des solutions à long terme aux problèmes des collectivités en déséquilibre. Cette dernière collective repose sur trois valeurs démocratiques essentielles: la participation, la concertation et la responsabilisation.</p> |



| ENJEUX                                                     | THÈME SOCIAL                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3.1 <b>Implication, bien-être et conditions de travail</b> | <p>L'organisation met en place différentes mesures afin d'offrir un environnement propice à l'implication des employés dans les activités d'amélioration et de vie au travail. Elle procure des avantages sociaux (salaires, retraites) ou toute autre forme de reconnaissance, de même qu'elle privilégie les bonnes relations entre les différents départements ou secteurs. Elle s'assure de protéger les droits individuels, les minorités ethniques ou de genres.</p> <p>Elle favorise le bien-être au travail et met en place des mécanismes d'écoute et de support. Consciente des besoins qui existent entre l'activité professionnelle et l'épanouissement personnel de ses employés elle fait la promotion et supporte les saines habitudes de vie de ses employés et collaborateurs.</p> <p>Les conditions de travail que l'organisation propose à ses salariés, participent à créer ou réduire des inégalités sociales dans la communauté.</p> |
| 3.2 <b>Santé, sécurité</b>                                 | <p>L'organisation a la responsabilité des conditions de travail de ses salariés. Elle doit procurer des conditions de travail décentes et propice à un bien-être physique et mental qui incluent un environnement de travail sain et hautement sécuritaire.</p> <p>Ces conditions regroupent plusieurs paramètres : physiques, moraux et matériels dont l'hygiène et la sécurité, les risques d'accident, l'exposition à des substances toxiques, le bruit et les harcèlements de toutes natures.</p> <p>Elle doit de plus, respecter les normes et réglementations qui sont en vigueur dans l'État où elle exerce ses activités.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 3.3 <b>Culture</b>                                         | <p>Reconnaissant le besoin d'affirmation de l'expression et des traits culturels de son milieu, l'organisation s'emploie à les mettre en valeur et à les supporter.</p> <p>L'organisation encourage les interactions entre les milieux de la culture et du travail, permettant de stimuler la culture et la créativité. De plus, elle favorise les implications ou les initiatives concrètes dans les milieux culturels, supporte des activités de loisirs de sa collectivité ainsi qu'à l'interne.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 3.4 <b>Éducation et autonomisation des individus</b>       | <p>L'organisation reconnaît l'« <i>empowerment</i> » ou l'<i>autonomisation</i> des individus ou des groupes pour agir positivement sur les conditions sociales, économiques, politiques ou écologiques auxquelles ils sont confrontés. Elle favorise l'accès à la propriété en offrant une stabilité de l'emploi et des arrangements financiers à ses employés.</p> <p>L'organisation participe ou collabore à la mise en œuvre de projets communautaires ou structurants qui favorisent l'alphabétisation et l'éducation au sein de sa collectivité et à l'interne.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 3.5 <b>Formation et développement des compétences</b>      | <p>En encourageant le développement des compétences de ses collaborateurs et du personnel, l'organisation supporte leur épanouissement. Ces derniers, sont ainsi mieux préparés à aider l'organisation à atteindre ses objectifs, et à réaliser la mission, notamment dans une démarche de développement durable.</p> <p>La formation et le développement à la fois personnel et professionnel des employés doivent être intégrés dans les pratiques de gestion et les stratégies de gestion du risque de l'organisation. Elle s'assure de réaliser la meilleure adéquation territoriale de main-d'œuvre possible entre les ressources disponibles et ses besoins.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 3.6 <b>Lutte contre la pauvreté et la faim</b>             | <p>L'organisation peut contribuer à réduire les inégalités sociales, la pauvreté et la faim, dans la mesure où elle peut s'impliquer à l'amélioration et à l'accès à des conditions de vie décentes de communautés, que ce soit dans le milieu où elle exerce ses activités ou encore auprès de collectivités fragilisées.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |



| ENJEUX                                                        | THÈME ÉCOLOGIE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|---------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4.1 <b>Réduction des impacts des intrants et des extrants</b> | <p>Les actions pour valoriser et réduire les matières résiduelles contribuent à la lutte contre les changements climatiques. La recherche de solutions de rechange à l'enfouissement ouvre la voie à l'innovation, à la création d'emplois et au développement de créneaux d'excellence.</p> <p>Ainsi, l'organisation doit se doter d'une politique et de mécanismes pour prioriser la réduction à la source de ses intrants, traiter les rejets de matières dangereuses adéquatement, favoriser le ré-emploi, le recyclage et la valorisation des résidus au lieu de leur enfouissement. Une implication dans une économie dite « circulaire » ou « filière verte » peut être évaluée.</p>                  |
| 4.2 <b>Efficience énergétique</b>                             | <p>Afin de viser la conservation et l'efficience énergétique, l'organisation doit accepter de procéder à certains changements et s'engager à les respecter, qu'ils soient d'ordre technologiques (adopter une nouvelle technologie), comportementaux (encourager les employés à se préoccuper davantage de leur consommation d'énergie) ou organisationnels (instaurer des politiques en matière d'efficacité énergétique pour toutes les opérations de l'entreprise).</p>                                                                                                                                                                                                                                   |
| 4.3 <b>Préservation de la ressource eau</b>                   | <p>L'organisation doit faire une utilisation responsable de la ressource eau dans le cadre de ses opérations. Elle doit aussi mettre en place des mécanismes de gestion afin de concilier les besoins des différentes parties prenantes de son milieu, en tenant compte des implications sociales, récréatives, économiques et environnementales dans ses décisions.</p> <p>L'organisation doit aussi viser une saine gestion des effluents ou eaux résiduaires, pluviales etc. et de leurs impacts sur l'environnement.</p>                                                                                                                                                                                 |
| 4.4 <b>Réduction des émissions de gaz à effet de serre</b>    | <p>La réduction et la maîtrise des émissions de gaz à effet de serre est un levier pour lutter à la fois contre les changements climatiques et la crise économique. Elle constitue un axe de rentabilité, de compétitivité et une source de progrès et d'opportunités.</p> <p>Un système de gestion pour la quantification et la réduction des émissions de GES, voire de compensation carbone, doit être mis en place et suivi dans le temps. La prise en compte des impacts subis par les parties prenantes doit faire partie de la stratégie.</p>                                                                                                                                                         |
| 4.5 <b>Réduction des polluants</b>                            | <p>Consciente des impacts importants de ses activités sur l'environnement, l'organisation identifie les principales sources de contaminants et de polluants générées par ses opérations. Ils peuvent être de type atmosphériques (autre le monoxyde de carbone, mentionnons les composés organiques volatiles, les particules fines, les oxydes d'azote et de soufre, l'ammoniac etc.) ou encore liés aux odeurs ou sonores.</p> <p>Un système de gestion pour leur quantification comprenant des indicateurs de suivi et la réduction de ces émissions doit être mis en place et suivi dans le temps. La prise en compte des impacts subis par les parties prenantes doit faire partie de la stratégie.</p> |
| 4.6 <b>Protection de la biodiversité</b>                      | <p>Les activités de l'organisation doivent être respectueuses de la capacité de support des écosystèmes de son milieu et en assurer la pérennité pour le bénéfice des générations actuelles et futures. Elle sait faire preuve d'un bon usage du territoire.</p> <p>L'organisation doit donc viser une réduction globale de son empreinte environnementale et allier l'innovation au développement durable en intégrant par exemple, des exigences environnementales dans la conception d'un produit. Elle contribue à des projets qui visent la protection ou le maintien de la biodiversité.</p>                                                                                                           |
| 4.7 <b>Préservation de la vie aquatique</b>                   | <p>Les océans, les mers et les ressources marines doivent être conservés et exploités de manière durable, de même que les lacs, les marais et les différents plans d'eau douce. L'organisation doit prendre part à la préservation, la sensibilisation et le respect du milieu aquatique visé par ses activités ou par le transport de ses produits. Parmi les activités liées à cet enjeu, se retrouvent autant les activités de pêches commerciales, récréatives, d'aquaculture, que la construction d'infrastructures routières ou immobilières.</p>                                                                                                                                                      |



## 16. LEXIQUE

| TERMES                                             | DÉFINITIONS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Accrédité / Accréditation</b>                   | Se dit de toute personne physique ou morale qui est officiellement reconnue par une autorité.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Amélioration continue</b>                       | Mode de gestion qui favorise l'adoption d'améliorations graduelles qui s'inscrivent dans une recherche quotidienne d'efficacité et de progrès.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Analyse comparative (étalonnage)</b>            | Démarche d'évaluation de biens, de services ou de pratiques d'une organisation par comparaison avec les modèles qui sont reconnus comme des normes de référence.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Analyse de cycle de vie</b>                     | Démarche d'évaluation visant à définir les atteintes environnementales d'un produit, d'un procédé ou d'un service tout au long du cycle de vie, depuis l'extraction des matières premières jusqu'à la fin de vie.                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Approche Globale</b>                            | Plan présentant le plan ou volet stratégique ainsi que le plan d'action de l'organisation.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Audit / inspection</b>                          | Opération qui porte sur la situation d'une organisation, réalisée au moyen d'études, d'examens systématiques et de vérifications dont les résultats sont jugés en toute indépendance et qui sert à émettre un avis ou à proposer des mesures correctives durables.                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Biodiversité</b>                                | Contraction de « diversité biologique », qui désigne la variété du monde vivant. La biodiversité est habituellement subdivisée en trois niveaux : la diversité génétique (qui se définit comme étant la variabilité des gènes au sein d'une même espèce), la diversité spécifique (c'est-à-dire la diversité des espèces) et la diversité éco-systémique (qui correspond à la diversité des milieux présents sur terre et des interactions des populations naturelles avec leur environnement physique). |
| <b>Bilan environnemental</b>                       | Document d'analyse systématique de l'impact environnemental d'un sujet suivant sa fonction. Il permet notamment de connaître les besoins en ressources et en énergie du sujet.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Cahier des charges</b>                          | Document annexé à un programme et définissant les exigences administratives, techniques, financières ou autres imposées à l'un des contractants.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Carrefour de valorisation et répertoire</b>     | Le répertoire et carrefour de valorisation de G4G Outaouais, est bien plus qu'une simple liste d'entreprises. G4G innove en présentant un outil de référence pour positionner votre entreprise et capter l'attention des consommateurs qui, dans une proportion très importante, dirigent maintenant leur pouvoir d'achat vers les entreprises locales responsables.                                                                                                                                     |
| <b>Certificateur</b>                               | Personne qui exécute une mission devant conduire à l'expression d'une assurance relativement à des informations ou à d'autres éléments sur lesquels s'appuient les décideurs.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Chaîne d'approvisionnement</b>                  | Ensemble des processus requis, depuis l'acheminement des matières premières jusqu'à la livraison des biens et des services.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Charte de développement durable (Charte DD)</b> | Document présentant les principes généraux et les lignes de conduite choisis par l'organisation afin de la guider dans son processus d'amélioration continue.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Cibles</b>                                      | Objet ou situation lié(e) aux enjeux prioritaires de l'organisation, qui doit cheminer vers un résultat final/vers l'atteinte d'un résultat final.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |



|                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Démarche stratégique de développement durable</b> | Processus participatif de planification et d'intervention visant à concrétiser une vision à long terme de l'ensemble des activités de développement économique, social et environnemental d'une organisation. La démarche stratégique de développement durable s'appuie souvent sur la réalisation d'une auto-évaluation et d'un plan d'action, quoique ces éléments ne soient pas obligatoires. Ce qui importe, c'est la présence d'objectifs en matière de développement durable, ainsi que la mise en place de mécanismes pour suivre ou mesurer le progrès et communiquer les résultats. Elle implique également un dialogue avec les parties prenantes de l'organisation, et ce, dans le cadre d'une culture d'innovation ouverte et d'amélioration continue. |
| <b>Direction / dirigeant / haute direction</b>       | Échelon supérieur de la direction qui groupe les directeurs des différents services, les vice-présidents chargés des directions fonctionnelles, les directeurs généraux et le président-directeur général. Il peut inclure aussi le conseil d'administration.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Éco-contribution</b>                              | Ensemble des mesures économiques qui s'appuient sur les principes de l'utilisateur ou pollueur-payeur, ou encore de l'internalisation des coûts, des principes qui visent à décourager les activités nuisibles ou à encourager les activités désirables pour l'environnement.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Écologie industrielle</b>                         | Système lié à l'économie circulaire où les acteurs économiques sont appelés à développer des synergies, de façon à réutiliser localement les résidus de production et à mutualiser certains services et équipements. L'objectif est de tendre vers des circuits courts d'échanges (flux de matières ou d'énergie) et ainsi de limiter globalement la consommation de ressources et les incidences sur l'environnement.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Économie circulaire</b>                           | Système de production et d'échanges qui repose sur la création de boucles visant la réutilisation, le recyclage et la valorisation des produits et de leurs composants, ce qui optimise l'utilisation des ressources à toutes les étapes de leur cycle de vie.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Empreinte environnementale</b>                    | Mesure équivalant à la superficie des terres productives et des eaux nécessaires pour répondre aux besoins liés à une activité, un produit ou un service.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Externalité</b>                                   | Impact environnemental, social, culturel ou économique, positif ou négatif, des activités générant des avantages ou des coûts qui ne sont pas reçus ou assumés exclusivement par la personne, le groupe ou l'organisation exerçant ces activités. Une externalité négative est une défaillance ou un problème du marché, qui n'évaluerait pas l'ensemble de la valeur réelle de la production de biens et services.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Exigence</b>                                      | Une exigence est un besoin ou une attente qu'une entité exige sur une autre de manière explicite ou implicite.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Filières vertes</b>                               | Réseaux de production composés d'organisations fortement interdépendantes, de producteurs de savoir, d'organismes de liaison et de clients, liés entre eux dans une chaîne de production à valeur ajoutée et actifs dans les secteurs de la production d'énergie à partir de sources renouvelables (ex. : hydroélectricité, éolien et biomasse), de l'optimisation de la consommation des ressources (ex. : efficacité et innovation énergétique, chimie verte et biomatériaux, recyclage et valorisation des matières résiduelles) ou de la réduction des effets négatifs sur l'environnement générés par divers types d'activités.                                                                                                                               |
| <b>Gouvernance</b>                                   | Manière d'orienter, de guider, de coordonner les activités d'un groupe social ou d'une organisation privée ou publique.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Initiative</b>                                    | Action menée de manière proactive, liée ou non à une stratégie ou à un plan d'action                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Innovation ouverte</b>                            | L'utilisation de flux de connaissances sortants et entrants pour accélérer à la fois l'innovation interne (conçue et commercialisée par l'organisation) et le marché des usages externes de l'innovation (conçue et commercialisée par d'autres entreprises).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Internalisation des coûts des externalités</b>    | Principe de développement durable voulant que la valeur des biens et services reflète l'ensemble des coûts qu'ils occasionnent à la société durant tout leur cycle de vie, de leur conception jusqu'à leur consommation et leur disposition finale. L'externalité doit être intégrée dans les paramètres du marché en ajustant ce dernier. Après une internalisation des externalités, il n'y a plus de problème de marché. Ainsi, l'internalisation revient à                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |



|                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                         | dire que le marché va maintenant considérer la valeur de cette externalité dans ce marché et les prix seront corrigés, ce qui permettra de valoriser pleinement les coûts globaux d'une transaction.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Matrice de matérialité</b>           | La matrice de matérialité est un outil permettant de hiérarchiser les enjeux dont il faut assumer la portée stratégique. En réalisant son analyse de matérialité, l'organisation est amenée à réfléchir sur les sujets ayant (potentiellement) un impact important et significatif sur son modèle d'affaires, qui seront ensuite traduits (dans la mesure du possible) en indicateurs.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Méthodologie Ecoresponsable</b>      | Quel que soit le niveau de certification visé, l'organisation intéressée pourra bénéficier de l'accompagnement d'un expert de Good4.Global. Un éventail d'outils a été construit pour répondre aux besoins des gestionnaires, tels que des formations en ligne, une boîte à outils, une plateforme d'information, des outils promotionnels, etc., puis favoriser, faciliter et accélérer leur progression dans l'intégration des principes de développement durable au sein de leurs modèles d'affaires et pratiques de gestion.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Organisation</b>                     | Groupement de personnes structuré au sein d'une entité repérable qui s'unissent, coordonnent leurs actions et mettent en œuvre des moyens afin d'atteindre des objectifs et de répondre à des besoins.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Organisme de certification</b>       | Organisme impartial qui possède la compétence et la fiabilité nécessaires pour gérer un système de certification.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Orientation</b>                      | Direction que prend une organisation en fonction des quatre (4) thèmes DD dans le but d'atteindre les objectifs de l'approche globale.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Parties prenantes</b>                | <p>Individu ou groupe ayant un intérêt dans les décisions ou activités d'une organisation, qui peut affecter l'accomplissement des objectifs d'une organisation ou qui est affecté par l'accomplissement des objectifs d'une organisation.</p> <p>À titre d'exemple non exhaustif :</p> <p>Les parties prenantes INTERNES peuvent être constituées des employés et salariés et leurs représentants, des membres de la direction, des actionnaires.</p> <p>Les parties prenantes EXTERNES PRINCIPALES ou STRATÉGIQUES peuvent comprendre entre autres les clients, fournisseurs, sous-traitants, investisseurs, voisins et riverains, etc.</p> <p>Les parties prenantes EXTERNES SECONDAIRES pourraient comprendre entre autres les différents paliers de gouvernements (fédéral et provincial) ou instances municipales, les groupes d'intérêt (environnement, social, économique, etc.), les Premières Nations, les médias, voire, les concurrents etc.</p> <p>Les parties prenantes MUETTES comprennent les générations futures qui devront assumer les décisions des acteurs d'aujourd'hui.</p> |
| <b>Plan d'action</b>                    | Plan qui se trouve à l'intérieur de l'approche globale présentant les actions et moyens nécessaires pour atteindre les objectifs.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Plan stratégique (volet)</b>         | Le plan ou volet stratégique, qui se trouve à l'intérieur de l'approche globale porte sur les orientations de l'organisation en fonction des quatre (4) thèmes DD de gestion du développement durable et de ses choix stratégiques.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Plénière</b>                         | Se dit d'une assemblée où tous les membres sont convoqués.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Rapport de développement durable</b> | Rapport qui présente la performance à la fois financière, sociale et environnementale d'une organisation.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Rapport de diagnostic</b>            | Document comprenant les grilles d'auto-évaluation en regard avec les 24 enjeux des 4 thèmes DD par rapport aux objectifs de réduction des impacts liés aux activités de l'organisation.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |



---

|                               |                                                                                                                                                               |
|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Rapport de progression</b> | Évaluation périodique consensuelle pour chaque enjeu traité.                                                                                                  |
| <b>Reddition de compte</b>    | La reddition de compte en matière de développement durable consiste à rendre compte publiquement des performances économiques, environnementales et sociales. |

---



|                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Référentiel / Standard</b>                                                  | <p>Système de référence servant à la mise en œuvre et à l'évaluation d'une intervention.</p> <p>Description des caractéristiques et des exigences techniques auxquelles doit répondre un produit, un processus ou un service.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Réflexion stratégique en DD</b>                                             | <p>La réflexion stratégique DD est le point de départ du cycle de gestion axée sur les 4 thèmes ou piliers du développement durable : environnement, social, gouvernance et économique. Le cycle de gestion axée sur les résultats est un processus continu qu'une organisation utilise pour : planifier les objectifs DD à atteindre; réaliser ses objectifs par la mise en œuvre du plan d'action DD ; rendre compte de l'atteinte des résultats DD; s'améliorer en vue d'assurer l'adéquation entre les priorités établies et les attentes de la clientèle.</p>                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Renouvellement / Maintien</b>                                               | <p>Action de renouveler l'engagement de l'organisation à la démarche de certification.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Réseau des entreprises</b>                                                  | <p>Le réseau des ÉCOLEADERS<sup>MC</sup> regroupe toutes les entreprises qui sont engagées et certifiées dans le processus du Programme de Certification ÉCORESPONSABLE<sup>MC</sup>.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) ou des organisations (RSO)</b> | <p>L'intégration, dans les processus de gestion (planification, évaluation, reddition de comptes, etc.) et les activités (production de biens et services, achats, communications, etc.) des organisations, de préoccupations environnementales et sociales ainsi que de dialogues avec les personnes et les groupes qui ont une influence sur les activités ou qui sont influencés par elles (parties prenantes). Il s'agit donc d'une responsabilisation de la part des organisations vis-à-vis des conséquences de leurs décisions et de leurs activités sur la société et sur l'environnement, se traduisant par un comportement éthique et transparent qui contribue au développement durable.</p>                                                                                               |
| <b>Responsable à l'interne du développement durable</b>                        | <p>Désigne le responsable ou gestionnaire de projet pour l'implantation de la démarche au sein de son organisation. Est appuyé par le comité de développement durable.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Revue de direction</b>                                                      | <p>Réunion planifiée qui se déroule au sein d'un organisme pour faire le point sur son système de gestion.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Revue documentaire</b>                                                      | <p>Activité réalisée par l'organisme de certification qui comprend à la fois la préparation de l'audit et la révision des documents et éléments techniques exigés par le programme de certification.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Services écologiques</b>                                                    | <p>Services retirés des écosystèmes pour contribuer au bien-être des humains en matière de santé, de sécurité et de confort matériel. De récentes études ont répertorié une quarantaine de services écologiques différents. Ces services rendus par les écosystèmes peuvent se subdiviser en quatre catégories : les services de régulation liés aux processus des écosystèmes (comme l'effet tampon contre les inondations ou l'épuration des eaux), les services d'approvisionnement (comme la fourniture de fruits, de gibier ou de céréales), les services ontogéniques (comme le contact régulier des jeunes avec la nature qui favorise leurs aptitudes sociales et scolaires) et les services socioculturels (comme les possibilités récréatives et éducatives et la beauté des paysages).</p> |



## RÉALISATION DU CAHIER DES CHARGES.

**VERSION 1** La première version du document fut un exercice de création. Les membres du premier groupe de travail avaient pour objectif d'établir les bases du cahier des charges, certification niveau **1. Engagement**.

**VERSION 2** Le second groupe de travail était composé d'experts en normes et de spécialistes. Ce groupe de travail avait deux (2) mandats. Afin d'établir la faisabilité de la version 1 du cahier des charges, certification niveau **1. Engagement** et faciliter le travail du comité de travail de la prochaine version (version 3), ayant pour mandat de développer les indicateurs reliés à la certification niveau **1. Engagement** et d'en rédiger le cahier des charges.

**VERSION 3** Le troisième groupe de travail était composé d'experts spécialistes en lien avec chacun des enjeux BNQ 21000 ainsi que d'experts généralistes. L'objectif principal du comité de travail consistait à développer les indicateurs de la certification niveau **1. Engagement**, tout en ayant une visée sur les niveaux supérieurs, à élaborer ultérieurement. De plus, un comité de rédaction avait pour mission d'étudier les suggestions de tous les spécialistes :

**VERSION 4** Suite au projet pilote initié par Good4.Global visant à expérimenter la mise en œuvre de la certification niveau **1. Engagement** au sein d'un groupe d'entreprises, Good4.Global convient que ce niveau de certification soit vu comme un niveau « préparatoire », évitant ainsi les indicateurs de performance, afin de se préparer et faciliter le passage aux niveaux supérieurs de certification qui introduisent la notion de performance et de reddition de compte. Le comité de travail composé d'experts généralistes avait deux (2) objectifs à rencontrer, soit d'adapter la version 3 du cahier des charges, certification niveau **1. Engagement** en fonction des considérations ci-avant citées et de proposer des ajustements pour un projet de révision globale menant à la refonte prévue pour la version 5.

**VERSION 5** Le cahier des charges a atteint sa pleine maturité en assurant qu'une évaluation réalisée par des auditeurs indépendants soit désormais offerte aux organisations désirant crédibiliser leur démarche de gestion du développement durable. Avec le support d'ECOCERT CANADA et l'expertise de COESIO, le cahier de charges a été révisé en totalité pour assurer une plus grande précision pour l'évaluation de la conformité des organisations. L'architecture, le contenu et les exigences d'évaluation de chacun des 4 niveaux de certification ont été revus pour un arrimage cohérent avec les lignes directrices internationales en matière de responsabilité sociétale des organisations et pratiques opérationnelles d'amélioration continue. Pour une meilleure concordance avec les *17 objectifs de développement durable à l'horizon 2030 de l'ONU*, vingt-quatre (24) nouveaux enjeux ont été définis sous quatre (4) nouveaux thèmes. Finalement, un travail complémentaire important a été réalisé avec le concours de différentes expertises internes et externes qui a permis de finaliser la démarche organisationnelle proposée dans le Programme ÉCORESPONSABLE<sup>MC</sup>. Un processus d'évaluation a été détaillé, des grilles d'audit ont été élaborées et un auditeur totalement indépendant peut désormais assurer la crédibilité dans l'atteinte des exigences et l'octroi des certifications aux organisations participantes.



## DEMANDE DE RENSEIGNEMENTS

### Good4.Global Inc.

274 rue Desjardins,  
Plaisance (Québec),  
J0V1S0, Canada

Good4.Global Inc.

Le numéro d'entreprise du Québec (NEQ) de Good4.Global Inc. est le 1175776401.

2018©Good4.Global Inc.

[info@good4.global](mailto:info@good4.global)

### À propos de Good4.Global

Quel que soit son degré d'influence, chaque individu est avant tout un humain à part entière. Il doit être en mesure de voir l'impact de sa présence, de sa raison d'être, de ses valeurs et de ses gestes au quotidien.

C'est ici qu'entre en jeu la mission de G4G, qui rassemble à l'intérieur d'un environnement toujours positif, une démarche de développement durable complète et évolutive qui se veut la case de départ pour combler un déficit important dans le domaine de l'accompagnement en développement durable. Citoyen.ne.s, entreprises, organismes pourront collaborer dans l'écosystème G4G et recommencer à croire à l'importance et l'impact de chaque petit geste qui est à portée de main. La Méthode 4P, exclusive à G4G, est facile, rapide et réaliste. Notre accompagnement représente une occasion de positionner chaque organisation au cœur d'un nouveau modèle de prospérité.



ON PREND NOS ÉCORESPONSABILITÉS!  
Avec conviction. Dans l'action.