

Checklist Valais excellence (voie SMI)

Introduction

La checklist Valais excellence a pour objectif de compléter la double certification ISO (9001 et 14001).

Elle permet à l'AEVEX d'évaluer l'adéquation de l'entreprise aux valeurs promues par le label Valais excellence, de mesurer son engagement sur les différents enjeux de durabilité, ainsi que sa capacité à créer de la richesse sur son territoire (ancrage territorial et appartenance au canton du Valais).

Cette checklist sera intégrée sur une plateforme web dédiée et évaluée par un auditeur accrédité, selon l'échelle suivante :

Appréciation	Explications
Aucune mesure prise (0 point)	Rien n'existe à ce sujet. L'organisation n'a pas conscientisé l'importance du critère.
Pas acquis (1 point)	L'organisation est consciente de l'importance du critère (réflexion déjà effectuée sur le sujet), mais n'est pas encore passée à l'action.
Partiellement acquis (2 points)	Des mesures appropriées sont en cours de réalisation, mais ne sont pas encore finalisées.
Acquis (3 points)	Des actions pertinentes ont été planifiées et mises en œuvre. Elles peuvent donc être considérées comme suffisantes au regard du domaine d'activité de l'organisation.
Exemplaire (4 points)	De multiples actions ont été menées. L'organisation dépasse les attentes et fait figure d'exemple au sein de sa branche.

Par ailleurs, **les conditions** suivantes doivent être respectées :

- L'organisation a l'obligation de renseigner les champs explicatifs pour chaque critère.
- Aucun critère ne peut être noté comme non-applicable.
- Pour l'obtention du label Valais excellence, l'organisation doit, en plus de son certificat ISO 9001 et 14001 :
 - o Atteindre au moins 3 points de moyenne générale à la présente checklist
 - o Ne compter aucune note « 0. Aucune mesure prise » ou « 1. Pas acquis »

Les paragraphes qui suivent présentent donc les thématiques principales de la checklist, ainsi que les différents critères qui les composent. Chaque critère comporte un titre, un énoncé (en gras) et une explication complémentaire (en italique).

1. Gouvernance

La gouvernance de l'organisation est le système par lequel une organisation prend des décisions et les applique en vue d'atteindre ses objectifs. La gouvernance de l'organisation est le facteur d'engagement le plus important car il permet à une organisation d'assumer la responsabilité des impacts de ses décisions et activités, et d'intégrer la responsabilité sociétale en son sein et dans ses relations (ISO 26000, 2010, p.45).

Dans le contexte de la responsabilité sociétale, la thématique de la gouvernance présente la particularité d'être, à la fois une question centrale que l'organisation doit aborder, et un moyen qui permet à cette même organisation d'aborder les autres questions centrales et d'atteindre les objectifs fixés. Cette particularité tient au fait que toute organisation responsable se doit de détenir un système de gouvernance lui permettant de surveiller et d'appliquer les principes de responsabilité sociétale.

1.1. Gouvernance

L'organisation a pris en compte les exigences en matière de développement durable, de responsabilité sociétale (DD & RSE) et d'éthique dans sa gouvernance et son système de management.

L'organisation est en cours de (re-)certification ISO 9001 et 14001. Elle doit intégrer les critères du DD et de la RSE dans les outils de management (engagement/leadership, politique, analyse du contexte et des enjeux, implication et attentes des parties prenantes, analyse des risques et opportunités, communication interne et externe, etc.). C'est dans son contexte et tout au long de sa chaîne de valeur qu'elle doit déployer sa stratégie responsable. Pour que l'ensemble de l'organisation puisse s'impliquer pleinement dans une stratégie, il est primordial que l'organe décisionnel montre l'exemple et motive ses partenaires à adhérer aux démarches RSE. Bien entendu, il s'agit de prendre en compte différents facteurs, tels que la taille et la complexité de l'organisme, le style de management et la culture de l'organisme.

Définition « Développement Durable (DD) »: Développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs (World Commission on Environment and Development, 1987). Les objectifs de développement durable sont un appel universel à l'action pour éliminer la pauvreté, protéger la planète et améliorer le quotidien de toutes les personnes partout dans le monde, tout en leur ouvrant des perspectives pour l'avenir (Nations Unies, 2022).

Définition « Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) »: Contribution volontaire des entreprises aux enjeux du développement durable, aussi bien dans leurs activités que dans leurs interactions avec leurs parties prenantes (redevabilité (être en mesure de répondre de ses impacts), transparence, comportement éthique, légalité, respect des droits de l'Homme, etc.).

2. Ancrage territorial & Collectivité

La démarche « Valais excellence » recouvre de nombreux thèmes (efficacité énergétique, pollution, santé, répartition de la richesse, etc.) qui peuvent être source de projets concrets, porteurs de sens, et qui permettent aux organisations de prendre en compte les enjeux de société sur lesquels elles peuvent exercer une influence réelle. Ces projets sont générateurs de valeurs, tant financières qu'immatérielles. Les valeurs immatérielles incluent les aspects environnementaux et sociaux qui peuvent avoir un impact sur la société et l'environnement.

Désormais, et compte tenu des nouvelles aspirations citoyennes, les organisations se doivent de réfléchir à la « vraie » valeur qu'elles sont en mesure de générer, ainsi que sur la dimension éthique de leurs activités. Il s'agit donc d'un double partage de valeurs : matérielles et immatérielles d'une part, éthiques et morales d'autre part. Cette création de « valeur partagée » a été théorisée par Michael E. Porter et Mark R. Kramer. Selon leurs études, il existe trois principaux leviers qui participent à la création de valeur partagée :

concevoir autrement ses produits et ses marchés ; repenser la chaîne de valeur ; intégrer un groupement d'acteurs locaux (Porter & Kramer, 2011).

Pour l'Association des entreprises Valais excellence, la notion « d'ancrage territorial » correspond à la capacité de l'organisation à créer de la valeur localement et à faire reconnaître cette valeur par la collectivité. Pris dans leur ensemble, et liés aux exigences du chapitre 3 « Collaborateurs et collaboratrices », les critères présents ci-dessous visent également à lutter contre la précarité et à assurer aux citoyens valaisans le minimum vital (création d'emploi, mixité sociale, réinsertion professionnelle, formation, etc.)

2.1. Création de valeur sur le territoire

L'organisation s'applique à créer une réelle valeur ajoutée au sein de sa région, en œuvrant pour l'économie locale, en partageant ses ressources pour le bien commun, en participant à des projets communs, sur l'ensemble de sa chaîne de valeur.

Les domaines d'action du développement local, auxquels une organisation peut apporter sa contribution, englobent de nombreux aspects, visant à générer de la valeur sur le territoire. Cette création de valeur peut être visible par l'élargissement ou la diversification des activités économiques, le développement technologique, le développement de partenariats et de collaborations intra et interbranches, la mise à disposition de locaux et matériel, le sponsoring, etc.

2.2. Création d'emplois

L'organisation analyse l'impact de ses décisions d'investissement sur la création d'emploi et, si c'est économiquement viable, procède à des investissements directs permettant la création d'emploi. Elle étudie également l'impact de ses choix technologiques et de ses décisions d'externalisation sur la création d'emploi, tant au sein de l'organisation qui prend la décision qu'au sein d'organisations extérieures affectées par ces décisions.

Les domaines d'action du développement local auxquels une organisation peut apporter sa contribution englobent la création d'emploi, en élargissant son catalogue de prestations, en diversifiant ses activités économiques et/ou en contribuant au développement technologique.

2.3. Fournisseurs et sous-traitants / Achats

L'organisation a identifié ses achats et ses fournisseurs (y.c. sous-traitants) ayant un impact en termes de Développement Durable et de Responsabilité Sociétale (DD & RSE). Elle favorise, dans la mesure du possible, le choix de fournisseurs/sous-traitants/prestataires soucieux de leurs impacts et implantés dans la région.

La création de valeur partagée passe également par une réflexion appliquée à l'ensemble de la chaîne de valeur d'un produit ou d'un service. De ce fait, cette réflexion implique une analyse de la performance des fournisseurs et partenaires clés qui participent à cette chaîne. Cette évaluation est par exemple de deux types : évaluation métier (coûts, qualité, délais, etc.) et évaluation sous le spectre de la durabilité (efforts environnementaux, traitements de ses employés, santé économique, etc.).

2.4. Engagement sociétal

L'organisation soutient, par des actions concrètes, les collaboratrices et collaborateurs qui s'engagent au service de la communauté (au niveau de la vie sociale, politique, etc.). Elle participe, de manière concrète, au développement de la collectivité, par des dons, des investissements ou toutes autres formes de supports.

Les domaines d'action du développement local auxquels une organisation peut apporter sa contribution englobent également les investissements (tangibles ou non) dans la société, en promouvant et en préservant la culture, les arts, le sport et les services de santé collectifs.

2.5. Soutien à la formation

L'entreprise soutient la formation par la prise en charge régulière (au moins une fois chaque 3 ans) d'apprenti·e·s, de stagiaires, d'étudiant·e·s, de partenariat avec les écoles, ou de personnes en situation de réinsertion professionnelle.

Les organisations se situent au cœur de la formation professionnelle et représentent des partenaires de choix pour l'éducation et la formation des jeunes, des personnes en réinsertion ou en reconversion professionnelle. En formant des professionnels qualifiés, les organisations réalisent une contribution importante pour pérenniser leurs propres activités, leur savoir-faire et la vie de leur branche. Le développement local englobe également la participation des organisations aux programmes de recherche et d'innovation en partenariat avec les différentes institutions de formation. L'insertion ou la réinsertion professionnelle est grandement liée à la capacité des acteurs économiques à investir des ressources en faveur de la collectivité et misant sur le capital humain des individus en situation précaire.

3. Collaboratrices et collaborateurs

La création d'emploi ainsi que les salaires et autres compensations versées pour le travail effectué s'inscrivent parmi les contributions économiques et sociales les plus importantes d'une organisation. Un travail enrichissant et productif est un élément essentiel de l'accomplissement personnel : le niveau de vie est amélioré grâce au plein-emploi et à la stabilité de l'emploi. Son absence est l'une des principales causes de problèmes sociaux.

Les relations et conditions de travail ont un impact important sur le respect de la légalité et sur le sens de l'équité présent dans la société : des relations et conditions de travail responsables sont indispensables pour assurer la justice sociale, la stabilité et la paix (Relations et conditions de travail ISO 26000 p.60). Plus largement, il convient que l'organisation applique ces exigences à l'ensemble de son cercle d'influence et de ses parties prenantes. Cela inclut notamment ses éventuelles filiales suisses et étrangères, ainsi que les différents acteurs œuvrant au sein de sa chaîne de valeur.

3.1. Egalité

L'organisation assure et démontre que ses politiques de recrutement et de gestion RH, ainsi que sa politique salariale sont exemptes de discrimination fondée sur la race, la couleur, le genre, la religion, la nationalité ou l'ascendance nationale, l'origine sociale, l'opinion politique, l'âge, le statut marital ou familial, les relations personnelles ou encore l'état de santé.

L'organisation promeut la diversité. La mixité sociale fait référence à la coexistence, sur un même espace, de groupes sociaux aux caractéristiques diverses. Elle renvoie à un idéal de société qui préserverait la cohésion sociale et garantirait l'égalité des chances et de traitement (conditions d'emploi, l'accès à la formation et l'avancement, conditions relatives à la cessation de la relation de travail, rémunération, etc.). Le respect des droits des travailleurs et, par exemple, l'application des CCT (si existantes) sont autant de facteurs favorisant le bien-être et la paix sociale. Les acteurs économiques, et notamment les entreprises, jouent aussi un rôle en termes de mixité par leur politique de recrutement, le positionnement de leurs produits ou services, leur communication, etc.

3.2. Lutte contre le harcèlement/mobbing

L'organisation protège la santé psychologique de ses employé·e·s et lutte contre toute forme de harcèlement et est capable de le démontrer.

Le mobbing est souvent appelé en français harcèlement moral ou encore psychologique. Il vient du verbe anglais « to mob » qui signifie assaillir, malmener, attaquer. Sur le lieu de travail, il se manifeste par une déstabilisation et une marginalisation d'un employé par des actes hostiles de ses collègues, de son supérieur ou de son patron. Pour retenir un mobbing, il faut que celui-ci ait duré un certain temps et que les

agissements hostiles se soient répétés avec une certaine fréquence. La lutte contre tout type de harcèlement fait partie intégrante d'un idéal de bien-être et de paix au travail, favorisant la bonne santé physique et psychologique des collaborateurs. Par exemple, l'organisation peut formaliser et communiquer une politique de tolérance zéro en matière de harcèlement et de mobbing (directive) et s'applique à faire de la prévention active en la matière. En cas de situation de harcèlement soupçonnée ou avérée, l'organisation assure une procédure garante d'indépendance, de neutralité et de confidentialité.

3.3. Santé et sécurité au travail

L'organisation promeut et maintient le plus haut degré possible de bien-être physique, mental et social des travailleurs. Elle prévient les éventuels effets négatifs des conditions de travail sur la santé de ses employé·e·s en adaptant l'environnement de travail aux besoins physiologiques et psychologiques des travailleur·euse·s.

L'employeur est le garant de la santé et la sécurité au travail. Il a le devoir de protéger la personnalité, la santé physique et psychique de ses employés. L'employeur doit prendre toutes les mesures raisonnables pour éviter une quelconque atteinte à la santé sur le lieu de travail. L'engagement de l'organisation en termes de santé (mentale et physique) peut également s'étendre extra muros, en soutenant/promouvant les activités sportives et culturelles auprès de son personnel. L'employeur respecte la [directive CFST 6'508](#).

3.4. Carrière et formation des collaboratrices et collaborateurs

L'organisation donne accès au développement des compétences, à la formation et à l'apprentissage. Elle offre des opportunités d'avancement à ses employé·e·s, sur une base d'égalité et de non-discrimination, quelque que soit leur expérience professionnelle.

Le développement du capital humain donne la possibilité aux personnes de développer leurs capacités, en leur permettant d'être bien formées, informées et d'avoir un niveau de vie décent. Un développement de ce type permet d'améliorer les capacités et l'employabilité des personnes. L'employabilité concerne l'expérience, les compétences et les qualifications qui augmentent les capacités d'une personne à obtenir et à conserver un travail décent. Le développement du capital humain inclut également les opportunités politiques, économiques et sociales, qui permettent aux individus d'être créatifs, d'appartenir à une communauté et d'apporter leur contribution à la société (ISO 26000, p. 69).

4. Impact positif du modèle d'affaires

Comment l'organisation perçoit-elle ses produits et prestations, au regard des grands enjeux actuels (économiques, sociaux et environnementaux) ? Quels impacts peuvent avoir ces enjeux sur le modèle d'affaires de l'organisation ? Quels effets de levier l'organisation dispose-t-elle pour maximiser son impact positif sur la collectivité ? Quels sont les prochains grands axes de développement de l'organisation (innovation) ? Ainsi, un comportement favorisant l'émergence d'une économie positive et responsable, est fondamentale pour établir et maintenir des relations légitimes et productives entre les organisations et les acteurs du territoire. Ces relations permettent une mutualisation des efforts menant à l'atteinte d'un but commun et à la construction d'un avenir durable et désirable.

4.1. Innovation

L'organisation intègre la notion d'innovation (produit, organisation, processus) au sein de sa stratégie, de ses objectifs et de sa structure. Du fait de son organisation, elle favorise l'émergence d'idées nouvelles, la remise en question de ses pratiques et est capable d'en démontrer concrètement les résultats.

Pour les économistes classiques, le processus d'innovation est l'un des moyens d'acquérir un avantage compétitif en répondant aux besoins du marché et à la stratégie d'entreprise. En termes généraux, l'innovation advient lorsqu'une idée nouvelle, économiquement viable, trouve un marché et un public. Une

innovation peut être de nature différente (ouverte, participative, frugale, incrémentale, radicale, etc.) et cibler différentes dimensions de l'organisation : innovations de produit, innovations de procédé, innovations de commercialisation et innovations d'organisation. La durabilité peut, quant à elle, être un facteur favorisant l'émergence de l'innovation. En effet, l'atteinte des objectifs environnementaux impliquent généralement des baisses des coûts et des augmentations de revenus. Par ailleurs, les entreprises durables seront, à l'avenir, les seules à détenir des avantages compétitifs (Nidumolu et al., 2009).

4.2. Produits et prestations

L'organisation a identifié ses produits et services ayant un impact positif ou négatif important en termes de durabilité sociale, économique et écologique. A la suite de ses réflexions, elle intègre les enjeux du développement durable dans la conception, la production, la réparation, le recyclage et, dans la mesure du possible, dans l'utilisation de ses produits/prestations de service.

Une réflexion sous le spectre de l'Economie Positive et de la durabilité pousse les organisations à se questionner sur leur raison d'être et sur les impacts directs, tant positifs que négatifs, qu'elles génèrent sur la société et l'environnement. Une telle réflexion nécessite que l'organisation soit en mesure d'adopter un regard critique et objectif sur la nature de ses produits et prestations.

4.3. Concurrence loyale

L'organisation respecte les conditions d'une saine concurrence et le droit à la propriété autant physique qu'intellectuelle, et est capable de le démontrer.

Une concurrence large et loyale stimule l'innovation et l'efficacité, réduit les coûts des produits et services, garantit que toutes les organisations ont les mêmes opportunités, encourage le développement de produits ou de processus nouveaux ou améliorés et, à long terme, favorise la croissance économique et améliore les niveaux de vie. La notion de propriété englobe par exemple les droits d'auteur, les brevets, les droits relatifs aux indications d'origine géographique, les droits moraux. Ils peuvent également prendre en compte des revendications de propriété plus larges, telles que le savoir traditionnel de groupes spécifiques (des populations autochtones, par exemple) ou la propriété intellectuelle d'employé·e·s ou autres personnes.

4.4. Investissements

L'organisation privilégie les investissements responsables, en prenant en compte dans ses choix des considérations éthiques, sociales et environnementales. Cet engagement doit être renforcé lorsque les investissements sont significatifs pour l'organisation.

L'ISR, soit l'investissement socialement responsable, est un placement qui vise à concilier performance économique d'une part, et impact social et environnemental d'autre part, en tenant compte des questions des droits de l'homme, du changement climatique ou de l'éthique professionnelle.

5. Environnement

La société est confrontée à de multiples défis environnementaux, y compris l'appauvrissement des ressources naturelles, la pollution, les changements climatiques, la destruction d'habitats, la disparition d'espèces et d'écosystèmes, ainsi que la dégradation des lieux d'implantation humains urbains et ruraux. Au fur et à mesure de l'accroissement de la population et de l'augmentation de la consommation, ces changements deviennent de plus en plus une menace pour la sécurité de l'Homme ainsi que pour la santé et le bien-être de la société. Il est nécessaire d'identifier des options permettant de réduire et d'éliminer les volumes et modes de production et de consommation non viables et de s'assurer que la consommation des ressources par personne devient durable (ISO 26000 p. 70).

5.1. Environnement

L'organisation s'engage à analyser systématiquement l'impact environnemental de ses produits/services sur l'ensemble de leur « Cycle de vie ». Pour cela, l'analyse et les programmes environnementaux prennent en compte au moins l'impact des achats, la gestion des ressources (efficacité énergétique, énergies renouvelables, utilisation des matières premières et autres ressources), les pollutions (émissions dans l'air et gaz à effet de serre (GES)), les rejets dans l'eau, les déchets, les produits chimiques toxiques et dangereux, les autres nuisances, l'écosystème et la biodiversité, la gestion des sols et la mobilité.

La prise en compte de l'ensemble du cycle vise principalement à réduire les impacts environnementaux des produits et services. De plus, il convient qu'une organisation se concentre sur les innovations, et non sur le seul respect de la loi, et œuvre à l'amélioration continue de ses performances environnementales.

Quelques compléments :

- *L'organisation privilégie l'achat de produits et services qui limitent le plus possible leurs impacts, en se référant à des programmes d'étiquetage fiables et efficaces, vérifiés de manière indépendante, tels que l'écolabel ou les activités d'audit.*
- *L'organisation a pris des mesures d'efficacité énergétique. L'énergie la moins chère et la moins polluante est celle qu'on ne consomme pas et qu'on ne doit par conséquent pas produire. L'efficacité énergétique, autrement dit l'utilisation la plus efficace et la plus économe possible de l'énergie, constitue donc l'un des piliers essentiels de la stratégie énergétique de la Suisse.*
- *L'organisation limite ses émissions de polluants dans l'air, tels que le plomb, le mercure, les composés organiques volatils (COV), les oxydes de soufre (SOx), les oxydes d'azote (NOx), les dioxines, les particules et autres substances ayant des impacts importants sur l'environnement et la santé.*
- *L'organisation assure une gestion responsable de ses déchets, en essayant prioritairement d'éviter de les produire. (Réduction à la source, réutilisation, recyclage et retraitement)*
- *L'organisation prend des mesures concrètes en faveur de la protection de l'environnement, de la réhabilitation des habitats naturels.*
- *L'organisation prend en compte ses éventuels rejets accidentels.*

Définition « Cycle de vie » : De l'extraction des matières premières, jusqu'à la mise au rebut du produit ou à la récupération en fin de vie.

Définition « Nuisances » : Le bruit, les odeurs, les impressions visuelles, la pollution lumineuse, les vibrations, les émissions électromagnétiques, les radiations, les agents infectieux (par exemple, d'origine virale ou bactérienne), les émissions de sources diffuses ou dispersées et les risques biologiques (les espèces invasives, par exemple).

Définition « Mobilité » : Tous les flux de marchandise et de personnes (déplacement des employés, des clients, des matières premières, des produits finis, des produits stockés, etc.)