



# **Pacte Mondial**

## **COP 2012**



## Table des matières

<b>A. COMMUNICATION SUR LE PROGRES</b>	<b>3</b>
<b>B. PRESENTATION DE LA SOCIETE</b>	<b>4</b>
B1. Proposition de valeur	4
B2. Expertise et Savoir-faire	4
B3. Centre de compétences	5
B4. La démarche écoresponsable	5
<b>C. CHRONOLOGIE DE LA DÉMARCHE</b>	<b>6</b>
<b>D. LES PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME</b>	<b>7</b>
D1. Principe 1 : Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme	7
D2. Principe 2 : Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme	7
<b>E. LES PRINCIPES RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL</b>	<b>8</b>
E1. Principe 3 : Respecter la liberté d'association et droit de négociation	8
E2. Principe 4 : Contribuer à l'élimination du travail forcé ou Obligatoire	10
E3. Principe 5 : Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants	10
E4. Principe 6 : Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession	11
<b>F. LES PRINCIPES RELATIFS A L'ENVIRONNEMENT</b>	<b>13</b>
F1. Principe 8 : Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement	13
F2. Principe 9 : Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement	15
<b>G. LES PRINCIPES RELATIFS A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION</b>	<b>16</b>
G1. Principe 10 : Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin	16



## **A. COMMUNICATION SUR LE PROGRES**

### Déclaration de la Direction Générale

Par cette Communication sur le Progrès, je suis heureux de vous confirmer que BSD soutient les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies concernant les droits de l'homme, les conditions de travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Nous vous exprimons une fois de plus notre volonté de faire progresser ces principes dans notre domaine d'influence et nous nous engageons à les intégrer dans la stratégie de notre compagnie, sa culture commerciale, et ses modes opératoires.

Nous reconnaissons que notre active participation dans le partenariat mondial pour le développement est primordiale afin de faire avancer les objectifs des Nations Unies, en particulier les Objectifs du millénaire pour le développement.

Nous convenons également que l'une des obligations qui conditionne notre participation au Pacte mondial des Nations Unies est la préparation annuelle et la publication d'une communication sur le progrès (COP), un exercice de responsabilité et de transparence qui rend compte publiquement de nos résultats et actions en faveur de la bonne application des dix principes du Pacte Mondial.

Philippe LAMBERT  
Directeur Général



## **B. PRESENTATION DE LA SOCIETE**

### **B1. Proposition de valeur**

BSD, SSII spécialisée dans la mise en œuvre de solutions communicantes valorise son savoir-faire et son expertise sur les grands projets de messagerie et de solutions collaboratives.

Du recensement des besoins à la recette des livrables, BSD assure en toute transparence le niveau de service et le respect des objectifs attendus sur ses prestations de modernisation et de consolidation des systèmes d'informations des Entreprises.

BSD a pour ambition de « Bâtir une relation pérenne et partenaire avec ses clients ». Cette relation repose sur trois valeurs communes :

- Le respect des engagements,
- Une recherche permanente de l'amélioration de la qualité de service,
- Un échange de savoir-faire.

BSD est un acteur identifié en matière de solutions collaboratives depuis plus de quinze ans. BSD décline avec profit commun chez ses nouveaux clients, les méthodologies mises au point au côté des Grands Comptes.

Les valeurs humaines et le sens du service sont deux caractéristiques fortes de l'entreprise qui accompagne les potentiels de ses collaborateurs par des programmes de formation aux emplois actuels et futurs. Par ailleurs, BSD s'attache à préserver les conditions de travail des salariés, dans le respect de leurs attentes et de leur intégrité, également en partageant les responsabilités citoyennes à l'égard de notre environnement au sens le plus large.

Notre équipe a ainsi su se faire apprécier par ses compétences, sa rigueur, son sens de l'équilibre, sa solidarité et son engagement vis-à-vis des résultats.

### **B2. Expertise et Savoir-faire**

C'est la compréhension de toutes les phases du cycle de vie qui fait reconnaître BSD comme un expert des solutions communicantes. BSD a initié son expertise par le déploiement des messageries électroniques puis, le conseil et le développement d'applications ont progressivement impliqué l'entreprise dans le traitement des processus métiers, la mise en œuvre de portails et le développement d'applications Intranet et Internet pour compléter ses savoir-faire.

BSD délivre un haut niveau d'expertise en déclinant les méthodologies acquises au fil des grands projets réalisés chez ses clients tels que Air France, Edf, La Poste, Lyonnaise des Eaux, Rexel, Technip, Total.

BSD a notamment pris en charge de nombreux projets et études dans les domaines spécifiques de la gestion documentaire, de la modélisation de processus qualité, des portails collaboratifs à destination de groupes de travail ou d'unités fonctionnelles.

Aux côtés de ses partenaires techniques, BSD exerce un haut niveau d'expertise sur l'ensemble de ces solutions. Une très large majorité de collaborateurs de BSD sont détenteurs de certifications délivrées par les éditeurs et participent régulièrement aux formations et séminaires dans une logique de maintien et de développement de leur compétences.

BSD participe également à l'évolution de ces solutions en partageant avec les éditeurs leurs retours d'expériences clients, en identifiant dans le cadre de leurs missions, les demandes récurrentes d'évolutions ou de corrections techniques et fonctionnelles susceptible d'améliorer les réponses des éditeurs aux attentes du marché.



### **B3. Centre de compétences**

Partenaire privilégié des principaux éditeurs de solutions collaboratives et de gestion des processus, BSD valorise de nombreuses expériences réussies dans l'accompagnement des maîtrises d'ouvrages, la modélisation de processus métiers, le paramétrage et la mise en œuvre d'environnements collaboratifs et le pilotage de leur maintien en condition opérationnelle.

L'expertise de BSD s'appuie sur le haut niveau de certification de ses collaborateurs (messageries ouvertes, environnements multiplateformes, solutions collaboratives, business process management, gestion de contenus) et sur ses partenariats :

- IBM Business Partner : depuis sa création, BSD bénéficie d'une très forte expérience des technologies communicantes LOTUS (Domino / Notes, Lotus Connection, Sametime, QuickR),
- VDoc Partner : Partenaire depuis 2005, BSD est devenu un expert reconnu des processus métiers et portails,
- Microsoft Silver Partner (statut Gold de 2008 à 2011) : BSD apporte la maîtrise des applications Exchange et SharePoint Portal et Services et de leur diversification fonctionnelle et technique à travers .NET.

BSD développe également une démarche d'élaboration d'offres communes aux côtés de grands constructeurs, valorisant ainsi de fortes synergies entre les compétences infrastructures et l'expérience marché des constructeurs et l'expertise de niche de BSD sur les solutions communicantes et collaboratives.

### **B4. La démarche écoresponsable**

L'amélioration de l'organisation BSD déjà certifiée ISO 9001 et poursuivant sa recherche de l'excellence a conduit l'entreprise en 2008, à l'occasion d'une évolution structurelle, à formaliser ses réflexes et ses principes en matière de responsabilité sociale et environnementale.

L'adhésion au pacte mondial est apparue comme un élément riche et structurant pour partager avec les Collaborateurs, les Fournisseurs, les Partenaires et les Clients, des valeurs et un référentiel lisibles.

Aujourd'hui, le principe d'éco-responsabilité s'inscrit à BSD dans une approche globale de prise en compte des enjeux du développement responsable dans plusieurs domaines : environnement, social, sociétal et économique. Il s'agit pour l'entreprise de préserver et de mettre en valeur l'environnement, mais également de contribuer à l'amélioration des conditions de travail et au développement économique.



## C. Chronologie de la démarche

Principes		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1	Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme	BSD sélectionne ses fournisseurs en fonction de ces principes						
2	Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme							
5	Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants							
9	Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement							
10	Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin							
				Selection DELL : publish a full Global Reporting Initiative (GRI) index and report		Selection ASUS : EICC avec Human Rights / Employee Welfare		
				Sélection Ateliers Morsaintois : entreprise de travail adaptée.		Sélection LOXY : entreprise de travail adaptée.		
3	Respecter la liberté d'association et droit de négociation	Amélioration majeure du processus Gestion des Ressources Humaines						Mise en place de la dématérialisation des bulletins de paie
4	Contribuer à l'élimination du travail forcé ou Obligatoire	BSD fait appel à la sous-traitance depuis 2011 et obtient systématiquement de ses sous-traitants l'attestation sur l'honneur, certifiant que le travail commandé sera réalisé par des salariés employés régulièrement au regard de la loi						
			BSD attache une importance toute particulière à la diversité des origines et des parcours professionnel					
6	Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession	Cadre étranger : 0 %	Cadre étranger : 2%	Cadre étranger : 3%	Cadre étranger : 4%	Cadre étranger : 5%	Cadre étranger : 10%	
		Parité H/F : 85/15	Parité H/F : 85/15	Parité H/F : 85/15	Parité H/F : 90/10	Parité H/F : 84/16	Parité H/F : 83/17	
7	Appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement							
		37000 kVA	Bonnes pratiques consommation électrique				Recherche des causes du pic 2012 et plan d'économie	
			35000 kVA	33000 kVA	30000 kVA	31000 kVA		
8	Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement	Mise en place une politique d'impression afin de réduire la consommation de papier.					BSD lie 2 principes, Social et Ecologique, en faisant appel à l'entreprise adaptée LOXY pour le recyclage de son parc informatique	
		Impressions papier 22000	Impressions papier 15000 pages	Impressions papier 11000 pages	Impressions papier 8000 pages	Impressions papier 7000 pages		
			Mise en place politique de tri sélectif des déchets					



## **D. LES PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME**

### **D1. Principe 1 : Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme**

Sélection des fournisseurs	
Année	2008 / 2012
Actions menées	<p>BSD sélectionne en priorité les fournisseurs adhérents au Pacte Mondial.</p> <p>Nous vérifions systématique si le fournisseur est référencé sur le site <a href="http://www.unglobalcompact.org">www.unglobalcompact.org</a></p> <p>Les autres fournisseurs sont sélectionnés en fonction des principes mis en avant dans les plaquettes commerciales ou indiqués sur leur site internet.</p>
Résultats	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ 100% des fournisseurs dans le domaine informatiques respectent ce principe,</li><li>➤ 100% des fournisseurs dans le domaine des achats administratifs respectent ce principe.</li></ul>
Actions futures	Continuer à être vigilant sur la sélection des fournisseurs.

### **D2. Principe 2 : Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme**

**Voir action décrite au principe n°1**



## **E. LES PRINCIPES RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL**

### **E1. Principe 3 : Respecter la liberté d'association et droit de négociation**

<b>Instances représentatives du personnel</b>	
Année	2002 / 2008
Actions menées	Mise en place des instances représentatives du personnel pour les collèges Non Cadre et Cadre avec renouvellement tous les 4 ans à compter de 2006.
Résultats	<p>La mise en place des instances représentatives du personnel a permis :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ le dialogue social avec l'ensemble des collaborateurs,</li><li>➤ la négociation sur l'accord des 35h (5/2002),</li><li>➤ la libre circulation des informations sur l'intranet de l'entreprise (3/2005),</li><li>➤ la mise en place d'une carte de réduction, auprès des enseignes de la grande distribution, pour l'ensemble du personnel (12/2007).</li></ul>
Année	2008 / 2012
Actions menées	<p>Pour mener à bien leur mission, la Direction rencontre chaque mois, depuis 2008, les délégués du personnel.</p> <p>Cette rencontre permet aux délégués du personnel de :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ faire part des demandes individuelles ou collectives des collaborateurs,</li><li>➤ s'informer sur la santé de l'entreprise et les futurs contrats,</li><li>➤ échanger sur la législation du code du travail, les dispositions légales concernant la protection sociale, la santé, la sécurité ainsi que sur les avenants de la convention collective et accords applicables dans l'entreprise.</li></ul> <p>En 2010, de nouvelles élections ont eu lieu et deux délégués du personnel ont été élus par les collaborateurs de BSD pour représenter les collèges Non Cadre et Cadre.</p>
Résultats	<p>Le renouvellement des instances représentatives du personnel a permis :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ la mise en place de chèques cadeaux pour l'ensemble du personnel (11/2011).</li></ul>
Actions futures	Au cours de l'année 2013, la Direction proposera aux délégués du personnel, une étude pour la mise en place de la dématérialisation des bulletins de paie.





Gestion Individualisée																										
Année	2008 / 2012																									
Actions menées	Mise en place du processus Gestion des Ressources Humaines. Chaque collaborateur est invité à rencontrer la Direction lors de son entretien individuel annuel pour faire le point sur l'année écoulée et discuter des projets d'évolution (rémunération, formation, mobilité, objectifs).																									
Résultats	La bonne ambiance qui règne au sein de l'entreprise a permis de fidéliser les collaborateurs dont 63% ont plus de 10 ans d'ancienneté.																									
	<u>Moyenne ancienneté</u> <table><tr><th>Présence</th><th>Taux</th></tr><tr><td>&lt; 1 an</td><td>5%</td></tr><tr><td>&lt; 5 ans</td><td>26%</td></tr><tr><td>&lt; 10 ans</td><td>5%</td></tr><tr><td>&lt; 15 ans</td><td>47%</td></tr><tr><td>&lt; 20 ans</td><td>16%</td></tr></table>			Présence	Taux	< 1 an	5%	< 5 ans	26%	< 10 ans	5%	< 15 ans	47%	< 20 ans	16%											
Présence	Taux																									
< 1 an	5%																									
< 5 ans	26%																									
< 10 ans	5%																									
< 15 ans	47%																									
< 20 ans	16%																									
Résultats	<u>Turn-over</u>																									
	<table><tr><th>Année</th><th>Turn-Over</th><th>Embauche</th><th>Démission</th></tr><tr><td>2008</td><td>32%</td><td>11</td><td>10</td></tr><tr><td>2009</td><td>17%</td><td></td><td>9</td></tr><tr><td>2010</td><td>10%</td><td></td><td>4</td></tr><tr><td>2011</td><td>13%</td><td>2</td><td>3</td></tr><tr><td>2012</td><td>3%</td><td>1</td><td></td></tr></table>			Année	Turn-Over	Embauche	Démission	2008	32%	11	10	2009	17%		9	2010	10%		4	2011	13%	2	3	2012	3%	1
Année	Turn-Over	Embauche	Démission																							
2008	32%	11	10																							
2009	17%		9																							
2010	10%		4																							
2011	13%	2	3																							
2012	3%	1																								
Actions futures	Continuer à être à l'écoute des collaborateurs.																									



## **E2. Principe 4 : Contribuer à l'élimination du travail forcé ou Obligatoire**

Sous-traitance											
Année	2011 / 2012										
Actions menées	BSD fait appel à la sous-traitance depuis 2011 et s’emploie à demander systématiquement à ses sous-traitants une attestation sur l’honneur, certifiant que le travail commandé sera réalisé par des salariés employés régulièrement au regard des articles L. 1221-10, L. 3243-2 et R.										
Résultats	100% de nos sous-traitants ont fourni cette attestation sur l’honneur <table><tr><td></td><td>2011</td><td>2012</td></tr><tr><td>Nb sous-traitant</td><td>3</td><td>3</td></tr><tr><td>Attestation signée</td><td>3</td><td>3</td></tr></table>			2011	2012	Nb sous-traitant	3	3	Attestation signée	3	3
	2011	2012									
Nb sous-traitant	3	3									
Attestation signée	3	3									
Actions futures	Continuer à être vigilant sur la signature de cette attestation par les futurs sous-traitants.										

## **E3. Principe 5 : Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants**

**Voir action décrite au principe n°1**



## **E4. Principe 6 : Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession**

Recrutement																										
Année	1994 / 2012																									
Actions menées	BSD s’emploie depuis sa création à lutter contre toutes formes de discrimination et emploie des personnes issues de tous horizons, de toutes nationalités et tous sexes.																									
Année	2008 / 2012																									
Actions menées	<p>Quel que soit le poste à pourvoir, le processus de recrutement est identique pour chaque candidat (Processus Gestion des Ressources Humaines).</p> <p>Lors des recrutements, BSD attache une importance toute particulière à la diversité des parcours professionnel et des formations dont sont issus ses futurs collaborateurs (contrat de professionnalisation, école d’ingénieur, parcours universitaire, etc.).</p> <p>L’intégration de nouveaux collaborateurs dans nos équipes est identique quel que soit la catégorie (Cadre / Etam), le sexe ou la nationalité.</p> <p>Lors de son entretien individuel annuel, chaque collaborateur a la possibilité de demander une formation pour le développement de ses compétences.</p>																									
Résultats	<u>Parité Non Cadre / Cadre</u>																									
	<table><tr><th>Année</th><th>% Non Cadre</th><th>% Cadre</th><th>Dont % Cadre étranger</th></tr><tr><td>2008</td><td>41%</td><td>59%</td><td></td></tr><tr><td>2009</td><td>43%</td><td>57%</td><td>2%</td></tr><tr><td>2010</td><td>40%</td><td>60%</td><td>3%</td></tr><tr><td>2011</td><td>24%</td><td>76%</td><td>4%</td></tr><tr><td>2012</td><td>27%</td><td>73%</td><td>5%</td></tr></table>			Année	% Non Cadre	% Cadre	Dont % Cadre étranger	2008	41%	59%		2009	43%	57%	2%	2010	40%	60%	3%	2011	24%	76%	4%	2012	27%	73%
Année	% Non Cadre	% Cadre	Dont % Cadre étranger																							
2008	41%	59%																								
2009	43%	57%	2%																							
2010	40%	60%	3%																							
2011	24%	76%	4%																							
2012	27%	73%	5%																							
	<u>Parité Hommes / Femmes</u>																									
	<table><tr><th>Année</th><th>% Homme</th><th>% Femme</th></tr><tr><td>2008</td><td>85%</td><td>15%</td></tr><tr><td>2009</td><td>85%</td><td>15%</td></tr><tr><td>2010</td><td>85%</td><td>15%</td></tr><tr><td>2011</td><td>90%</td><td>10%</td></tr><tr><td>2012</td><td>84%</td><td>16%</td></tr></table>			Année	% Homme	% Femme	2008	85%	15%	2009	85%	15%	2010	85%	15%	2011	90%	10%	2012	84%	16%					
Année	% Homme	% Femme																								
2008	85%	15%																								
2009	85%	15%																								
2010	85%	15%																								
2011	90%	10%																								
2012	84%	16%																								
Actions futures	Continuer à lutter contre toutes formes de discrimination et emploie des personnes issues de tous horizons, de toutes nationalités et tous sexes.																									



Aide au travail des Handicapés	
Année	2001 / 2011
Actions menées	Depuis 2001, BSD fait appel à des ESAT dans les domaines de la restauration (Ateliers Morsaintois) et l'achat de fournitures de bureau (Sica, Etal).
Année	2012
Actions menées	BSD a souhaité lier 2 principes, Social et Ecologique, en faisant appel à l'entreprise adaptée Loxy pour le recyclage de son parc informatique.
Résultats	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ nous avons favorisé l'emploi de travailleurs handicapés de l'enlèvement du matériel à son reconditionnement,</li><li>➤ La collecte et le traitement de notre matériel informatique en fin de vie a été traité en respectant les nouvelles législations, évitant ainsi pollution et gaspillage d'énergie.</li></ul>
Actions futures	Continuer à faire appel à des ESAT pour favoriser les actions en faveur de l'emploi de personnes handicapées.



## **F. LES PRINCIPES RELATIFS A L'ENVIRONNEMENT**

### **F1. Principe 8 : Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement**

Consommation de papier													
Année	2008 / 2012												
Actions menées	<p>Depuis 2008, BSD a mis en place une politique d'impression afin de réduire sa consommation papier.</p> <p><u>Bonnes pratiques</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ impression recto verso pour tous les documents de travail,</li><li>➤ réutilisation en brouillon des documents imprimés en recto.</li></ul> <p><u>Dématérialisation</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ des documents commerciaux au format pdf pour envoi par email,</li><li>➤ des documents au format pdf pour la sauvegarde sur servers,</li><li>➤ de la réception de fax au format électronique.</li></ul>												
Résultats	<div><h3>Consommation papier (page)</h3><table border="1"><thead><tr><th>Année</th><th>Consommation papier (page)</th></tr></thead><tbody><tr><td>2008</td><td>22000</td></tr><tr><td>2009</td><td>15000</td></tr><tr><td>2010</td><td>11000</td></tr><tr><td>2011</td><td>9000</td></tr><tr><td>2012</td><td>8000</td></tr></tbody></table></div>	Année	Consommation papier (page)	2008	22000	2009	15000	2010	11000	2011	9000	2012	8000
Année	Consommation papier (page)												
2008	22000												
2009	15000												
2010	11000												
2011	9000												
2012	8000												
Actions futures	Continuer à stabiliser la consommation.												



Tri sélectif	
Année	2008 / 2012
Actions menées	<p>Depuis 2008, BSD a mise en place le tri sélectif en installant des corbeilles étiquetées permettant de récupérer :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ le papier,</li><li>➤ les piles usagées,</li><li>➤ les cartouches d'encre.</li></ul> <p><u>Bonnes pratiques</u></p> <p>Tous les 6 mois nous déposons :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ nos piles usagées et nos cartouches d'encre auprès des enseignes de la grande distribution dans des bacs de collecte prévu à cet effet,</li><li>➤ le papier en bas de nos locaux dans un conteneur prévu à cet effet.</li></ul> <p>BSD favorise aussi l'utilisation de piles rechargeables et l'achat de papier recyclé.</p>
Résultats	Le tri sélectif a permis à nos collaborateurs de prendre conscience de leurs actes et des conséquences sur l'environnement.
Actions futures	Maintenir le tri sélectif dans l'entreprise.



Economies d'énergies													
Année	2008 / 2012												
Actions menées	<p>Depuis 2008, la Direction de BSD a demandé à l'ensemble de ses collaborateurs de contribuer aux économies d'énergies.</p> <p><u>Bonnes pratiques</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ éteindre la lumière lorsque celui-ci quitte son bureau,</li><li>➤ éteindre son ordinateur ainsi que son écran chaque soir.</li></ul> <p>De plus, lors du renouvellement de notre parc informatique, notre choix s'est porté sur des ordinateurs dont la technologie était orientée vers l'économie d'énergie.</p>												
Résultats	<p>Baisse de de 14% de la consommation électrique entre 2008 et 2012.</p> <div><p><b>Consommation électrique (kVA)</b></p><table border="1"><thead><tr><th>Année</th><th>Consommation électrique (kVA)</th></tr></thead><tbody><tr><td>2008</td><td>37000</td></tr><tr><td>2009</td><td>35500</td></tr><tr><td>2010</td><td>33500</td></tr><tr><td>2011</td><td>30000</td></tr><tr><td>2012</td><td>32000</td></tr></tbody></table></div>	Année	Consommation électrique (kVA)	2008	37000	2009	35500	2010	33500	2011	30000	2012	32000
Année	Consommation électrique (kVA)												
2008	37000												
2009	35500												
2010	33500												
2011	30000												
2012	32000												
Actions futures	Continuer à maintenir la consommation électrique actuelle.												

## F2. Principe 9 : Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

Voir action décrite au principe n°1



## **G. LES PRINCIPES RELATIFS A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION**

### **G1. Principe 10 : Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin**

**Voir action décrite au principe n°1**