



## **GENERAL POLICIES**

**Social and environmental  
responsibility**

---

## **POLITIQUES GÉNÉRALES**

**Responsabilité sociale et  
environnementale**

# **GENERAL POLICIES**

## **Social and environmental responsibility**

---

# **POLITIQUES GÉNÉRALES**

## **Responsabilité sociale et environnementale**

Date approved/ <i>Date d'approbation</i>	3 August 2020/ <i>3 août 2020</i>
Date commenced/ <i>Date d'entrée en vigueur</i>	1 October 2020/ <i>1<sup>er</sup> octobre 2020</i>



## Contents

A. Overview.....	1
1. Key objectives.....	1
2. Definitions.....	1
B. People-centred approach .....	3
3. Commitment .....	3
4. Rationale .....	4
5. Responsibilities .....	5
C. People .....	6
6. Context.....	6
7. Commitments .....	6
8. Reporting .....	6
D. Operations .....	7
9. Context.....	7
10. Commitments.....	7
11. Reporting .....	8
E. Programmes.....	8
12. Context.....	8
13. Commitments.....	8
14. Risk assessment and mitigation .....	10
15. Accountability .....	11
16. Grievances.....	11
17. Reporting .....	12

## Sommaire

A. Généralités .....	1
1. Objectifs clés.....	1
2. Définitions .....	1
B. Approche centrée sur l'humain.....	3
3. Engagement .....	3
4. Explication.....	4
5. Responsabilités.....	5
C. Personnes .....	6
6. Contexte .....	6
7. Engagements.....	6
8. Rapports.....	6
D. Opérations.....	7
9. Contexte .....	7
10. Engagements.....	7
11. Rapports.....	8
E. Programmes .....	8
12. Contexte .....	8
13. Engagements.....	8
14. Évaluation et atténuation des risques .....	10
15. Responsabilité .....	11
16. Grievs.....	11
17. Rapports.....	12

## Purpose

To provide a framework, including guiding principles, for SPC to ethically and sustainably manage social and environmental risks and impacts of all its activities, and to enhance social and environmental benefits. This will be done in an inclusive manner, with a **people-centred approach** so as to maximise whole-of-society benefits.

## Scope

This policy applies to all SPC programmes, projects and activities.

## Authority

This policy is issued under paragraph 21 of the *Pacific Community Governance Arrangement*.

## A. Overview

### 1. Key objectives

1.1 The intent of this policy is to help SPC to:

- a. promote and drive continuous improvement of SPC's social and environmental performance by:
  - i. embedding a **people-centred approach** across its programmes, projects and activities, so that the Pacific people benefit equitably and maximally
  - ii. identifying, assessing and managing social and environmental risks, impacts or opportunities in all SPC activities and projects;
- b. strengthen the involvement of **staff** and stakeholders in defining and implementing social and environmental performance standards; and
- c. meet the International Finance Corporation's Environmental and Social Performance Standards and align with internationally recognised better development practice.

### 2. Definitions

2.1 The definitions in *Chapter I Purpose and definitions* of the *Manual of Staff Policies* apply to this policy. In addition, the definitions in the following table apply. Words that have been defined in this section or in the *Manual of Staff Policies* are in bold throughout this policy.

## Objet

*La présente politique définit le cadre et les principes directeurs adoptés par la CPS pour gérer de manière éthique et durable les risques et les impacts sociaux et environnementaux inhérents à toutes ses activités, et en renforcer les avantages sociaux et environnementaux. Cette politique est appliquée de manière inclusive, selon une **approche centrée sur l'humain**, de façon à maximiser les retombées pour tous.*

## Champ d'application

*La présente politique s'applique à l'ensemble des programmes, projets et activités de la CPS.*

## Texte faisant autorité

*La présente politique est établie conformément au point 21 du Dispositif de gouvernance de la Communauté du Pacifique.*

## A. Généralités

### 1. Objectifs clés

1.1 La présente politique a pour objet d'aider la CPS à :

- a) promouvoir et mettre en œuvre une démarche d'amélioration continue dans le cadre de son action sociale et environnementale en :
  - i) intégrant une **approche centrée sur l'humain** à l'ensemble de ses programmes, projets et activités, de sorte que les peuples du Pacifique en profitent de manière équitable et optimale, et en
  - ii) recensant, évaluant et gérant les opportunités, les risques et les impacts sociaux et environnementaux inhérents à l'ensemble des activités et projets de la CPS ;
- b) impliquer davantage le **personnel** et les parties prenantes dans la définition et l'application des normes de performance sociale et environnementale ; et
- c) respecter les normes de performance environnementale et sociale de la Société financière internationale, et appliquer les meilleures pratiques de développement reconnues à l'échelle internationale.

### 2. Définitions

2.1 Outre les définitions figurant dans le Chapitre I Objet et définitions du Recueil des politiques relatives au personnel, les termes définis dans le tableau ci-dessous s'appliquent à la présente politique. Les termes définis ici ou dans le Recueil des politiques relatives au personnel apparaissent en caractères gras tout au long de la présente politique.

Word/phrase	Definition
<b>Culture</b>	Culture is a way of life including intangible and tangible cultural and natural heritage; and languages and cultural practices. It informs the way the people of the Pacific see the world and their place in it; their values and beliefs; the way they think and behave; and provides the foundation for collective social well-being, cohesion and sustainable livelihoods. Culture is seen as playing a central role in achieving economic, social and environmental sustainability.
<b>Environmental responsibility</b>	Ensuring a rational use and management of natural resources and ecosystems, to prevent or, where prevention is not possible, to minimise damage to the environment and to address climate change, so that these resources will be available for future generations.
<b>Gender equality</b>	Equal rights, responsibilities and opportunities for women and men and girls and boys. Equality does not mean that women and men will become the same but that women's and men's rights, responsibilities and opportunities will not depend on whether they are born male or female. Gender equality implies that the interests, needs and priorities of both women and men are taken into consideration, recognising the diversity of different groups of women and men.
<b>Human rights</b>	The rights inherent to all human beings, regardless of race, sex, nationality, ethnicity, language, religion or any other status. They include the right to life and liberty, equality before the law, peaceful assembly, freedom from slavery and torture, freedom of opinion and expression, the right to work and the right to education, amongst others. Human rights are protected in international and national laws.
<b>People-centred approach</b>	A development approach that focuses on improving sustainability, social justice and participatory decision-making. It is based on the values of respecting, protecting, promoting and fulfilling the rights of the Pacific people in all their diversities.
<b>Risk categorisation</b>	A methodological approach to identifying, at the project concept phase, social and environmental risks arising from activities, programmes and projects. These risks can be negative impacts on communities' and people's rights, livelihoods and well-being, as well as on their physical, natural or cultural environment. It may also be used as a precautionary process to avoid impact on biodiversity and environments where there has been no human activity. Based on their magnitude or significance, identified risks are ranked as low, medium, high or extreme.

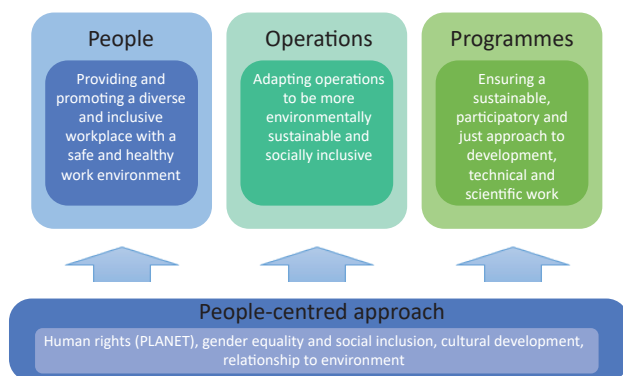
Terme	Définition
<b>Approche centrée sur l'humain</b>	Approche de développement axée sur l'amélioration de la durabilité, de la justice sociale et des processus participatifs de prise de décision. Elle repose sur des valeurs de respect, de protection, de promotion et d'exercice des droits des peuples du Pacifique dans toute leur diversité.
<b>Classification des risques</b>	Démarche permettant de diagnostiquer, dès la phase d'élaboration du concept de projet, les risques sociaux et environnementaux qui peuvent naître des activités, des programmes et des projets. Ces risques peuvent influencer de manière négative sur les droits, les moyens d'existence et le bien-être des individus et des populations, ainsi que sur leur environnement physique, naturel ou culturel. Cette démarche peut également être appliquée de façon préventive, pour éviter les répercussions sur la biodiversité et les environnements sans activité humaine. Les risques sont classés, en fonction de leur ampleur ou de leur importance, en risques faibles, moyens, élevés ou extrêmes.
<b>Culture</b>	La culture est un mode de vie intégrant le patrimoine culturel et naturel matériel et immatériel, ainsi que les langues et les pratiques culturelles. Elle oriente la vision du monde des peuples du Pacifique ainsi que la place qu'ils y occupent, leurs valeurs et leurs croyances, leur façon d'agir et de penser, et elle constitue le socle du bien-être social collectif, de la cohésion et de la pérennité des moyens d'existence. La culture est considérée comme un élément clé de la durabilité économique, sociale et environnementale.
<b>Droits fondamentaux</b>	Droits inhérents à tous les êtres humains, indépendamment de leurs caractéristiques raciales, de leur genre, de leur nationalité, de leur origine ethnique, de leur langue, de leur religion ou de tout autre critère. Le terme comprend notamment le droit à la vie et à la liberté, l'égalité devant la loi, le droit de réunion pacifique, la protection contre l'esclavage et la torture, la liberté d'opinion et d'expression, le droit au travail et le droit à l'éducation. Les droits fondamentaux sont protégés par le droit national et international.
<b>Égalité de genre</b>	Égalité des droits, des responsabilités et des chances que l'on soit une femme, un homme, une fille ou un garçon. Cela ne veut pas dire que les femmes et les hommes deviennent indifférenciés, mais que leurs droits, leurs responsabilités et leurs chances ne dépendent pas du fait qu'ils soient nés femmes ou hommes. L'égalité de genre sous-entend une prise en considération des intérêts, des besoins et des priorités des femmes comme des hommes, en tenant compte de la diversité des différents groupes.
<b>Inclusion sociale</b>	Processus visant à améliorer les conditions de participation de tous, et en particulier des personnes défavorisées et marginalisées, à la société en élargissant les perspectives, en facilitant l'accès aux ressources, en favorisant l'expression des populations dans toute leur diversité et en respectant les droits fondamentaux.

Word/phrase	Definition
<b>Social inclusion</b>	The process of improving the terms of participation in society (with a focus on the marginalised and disadvantaged) through enhancing opportunities, facilitating better access to resources, giving people in all their diversities more voice, and respecting <b>human rights</b> .
<b>Social responsibility</b>	Assessing and addressing the effects of operations on <b>staff</b> , partners, communities and other stakeholders, through inclusive, transparent, accountable and ethical behaviour, with full respect for the rule of law and international norms of behaviour and <b>human rights</b> .

## B. People-centred approach

### 3. Commitment

- 3.1 SPC is committed to improving its **social responsibility** and **environmental responsibility** by implementing a **people-centred approach** based on the values of respecting, protecting, promoting and fulfilling the rights of Pacific people in all their diversities. SPC will mainstream this approach across three pillars: people, operations and programmes. The aim is to incorporate **human rights**, **gender equality** and **social inclusion**, cultural development and the relationship of people to their environment into all aspects of SPC's work.



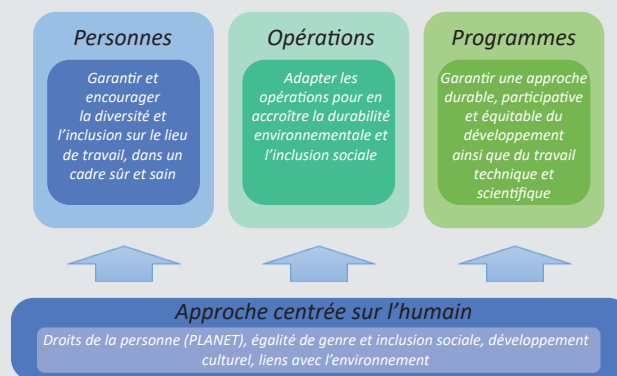
- 3.2 To support this work, SPC will be guided by national, regional and international **human rights** standards and commitments to incorporate the 'PLANET principles' across all three pillars.

Terme	Définition
<b>Responsabilité environnementale</b>	Fait de veiller à l'utilisation et à la gestion rationnelles des ressources naturelles et des écosystèmes, afin de prévenir ou, si cela est impossible, de limiter au maximum les dommages causés à l'environnement et de lutter contre le changement climatique, en vue de garantir la disponibilité de ces ressources pour les générations futures.
<b>Responsabilité sociale</b>	Fait d'évaluer et de réduire les effets de ses activités sur le <b>personnel</b> , les partenaires, les communautés et autres parties prenantes, en adoptant un comportement inclusif, transparent, responsable et éthique, dans le plein respect de l'état de droit, des normes internationales de comportement et des <b>droits de la personne</b> .

## B. Approche centrée sur l'humain

### 3. Engagement

- 3.1 La CPS s'engage à améliorer sa **responsabilité sociale** et sa **responsabilité environnementale** en appliquant une **approche centrée sur l'humain**, fondée sur des valeurs de respect, de protection, de promotion et d'exercice des droits des peuples du Pacifique dans toute leur diversité. Elle intègre cette approche selon trois axes : les personnes, les opérations et les programmes. L'objectif consiste à incorporer à tous les aspects du travail de la CPS les **droits fondamentaux**, l'égalité de genre et l'**inclusion sociale**, ainsi que le développement culturel et les liens entre les personnes et leur environnement.



- 3.2 La CPS peut pour cela s'appuyer sur les normes et engagements pris à l'échelle nationale, régionale et internationale en matière de **droits fondamentaux** afin d'intégrer les principes PLANET à chacun de ces trois axes.



	Principe	Meaning
P	Participation	Building in participatory and inclusive decision-making by affected people and communities.
L	Link to rights	Framing programmes as fulfilling <b>human rights</b> obligations and objectives.
A	Accountability	Being accountable, by making information accessible and building in feedback and complaints mechanisms.
N	Non-discrimination	Committing to equal opportunity and equal outcomes, by not discriminating on the basis of race, ethnicity, gender or gender identity, sexual orientation, impairment or disability, religious or political beliefs, age, marital or relationship status, pregnancy or family responsibilities.
E	Empowerment	Empowering Pacific people in all their diversities with knowledge and expertise. Fostering an enabling environment in which people can employ their knowledge and claim their rights.
T	Transforming social norms	Working with partners to transform harmful social norms that constrain development, including by relating <b>human rights</b> to custom, <b>culture</b> and religious values.

## 4. Rationale

4.1 A **people-centred approach** places people and their environment at the centre of planning, implementation, decisions, discussions, monitoring and reporting. It recognises people as unique individuals and as part of a collective with valuable contributions, experiences and skills in a particular cultural context and set of values. A **people-centred approach** is particularly important in the Pacific context, as issues of environmental sustainability, **social inclusion**, **gender equality**, youth, persons with disabilities, **culture** and **human rights** cut across all areas of development work. A **people-centred approach** also recognises the importance of the Pacific cultural context in understanding those development challenges.

4.2 In adopting a **people-centred approach** across all divisions, programmes and activities, SPC aims to ensure technical and scientific interventions benefit people equitably, that no person is left behind, and that Pacific people have an equal share in development outcomes. It does this by:

- responding effectively to their respective needs, aspirations and priorities;
- reducing inequality, social exclusion and hardship;
- mitigating vulnerability to environmental and economic stressors;

	Principe	Signification
P	Participation	Renforcer les processus inclusifs et participatifs de prise de décision par les personnes et les communautés concernées.
L	Lien avec les droits	Définir les programmes pour qu'ils respectent les obligations et objectifs en matière de <b>droits fondamentaux</b> .
A	Aptitude à rendre des comptes	Rendre des comptes en favorisant l'accès aux données et en mettant en place des mécanismes de retour d'information et de plainte.
N	Non-discrimination	S'engager à respecter l'égalité des chances et des situations, en n'opérant aucune discrimination sur la base de caractéristiques raciales, de l'origine ethnique, du genre ou de l'identité de genre, de l'orientation sexuelle, d'une déficience ou d'un handicap, de convictions politiques ou de croyances religieuses, de l'âge, de la situation de famille ou du statut marital, d'une grossesse ou de responsabilités familiales.
E	Emancipation	Conférer connaissances et compétences aux peuples du Pacifique dans toute leur diversité. Encourager un cadre favorable pour que les personnes puissent utiliser leurs savoirs et revendiquer leurs droits.
T	Transformation des normes sociales	Œuvrer, aux côtés des partenaires, pour transformer les normes sociales néfastes qui freinent le développement, notamment en établissant un lien entre <b>droits fondamentaux</b> , coutumes, <b>culture</b> et valeurs religieuses.

## 4. Explication

4.1 **L'approche centrée sur l'humain** place les personnes et leur environnement au cœur de la planification, de la mise en œuvre, des décisions, des débats, du suivi et des rapports. Elle considère les personnes comme des individus uniques et comme des parties d'un collectif, pouvant apporter des contributions, des expériences et des compétences utiles dans un contexte culturel et un ensemble de valeurs données. Elle revêt une importance particulière en Océanie, dans la mesure où les questions ayant trait à la durabilité environnementale, à l'**inclusion sociale**, à l'égalité de genre, à la jeunesse, au handicap, à la **culture** et aux **droits fondamentaux** sont intégrées à tous les domaines du travail sur le développement. **L'approche centrée sur l'humain** reconnaît en outre l'importance du contexte culturel océanien pour la compréhension de ces enjeux de développement.

4.2 En adoptant une telle approche dans l'ensemble de ses divisions, programmes et activités, la CPS entend garantir que ses interventions techniques et scientifiques profitent équitablement à tous, que personne n'est laissé pour compte, et que les peuples du Pacifique bénéficient tous à parts égales des retombées du développement. Pour ce faire, elle :

- apporte une réponse efficace à leurs besoins, aspirations et priorités ;
- réduit les inégalités, l'exclusion sociale et la précarité ;

- d. respecting, protecting, promoting and fulfilling their fundamental **human rights**, especially in crises and transitional or post-conflict contexts and situations;
- e. protecting, preserving and promoting **culture** as an enabler and driver for sustainable development;
- f. improving outreach and fostering ownership over the results and outcomes of SPC initiatives; and
- g. 'doing no harm', by preventing and mitigating negative impacts of SPC's actions on affected populations.

## 5. Responsibilities

- 5.1 The **Director-General** will develop an action plan to implement key elements of this policy. The **Director-General** may also issue guidelines to support the implementation of this policy.
- 5.2 The **Director-General** will be supported in the implementation of this policy by a Social and Environmental Responsibility (SER) Practice Group. The SER Practice Group will consist of focal points from across all SPC divisions and will be chaired by a **staff member** nominated by the **Director-General**. The role of the SER Practice Group is to:
- a. exchange information, build capacity and cooperate in the implementation of this policy, as required; and
  - b. ensure coordination between key divisions within SPC that have responsibility for mainstreaming **human rights**, **gender equality**, **culture** and **environmental responsibility** to ensure that the SER is implemented in a holistic and systematic manner.
- 5.3 In addition, the **Director-General** will establish an SER Helpdesk, with responsibility for reviewing business plans, concept notes, project designs and any other key programme documents to ensure that they are socially inclusive and environmentally responsible. The SER Helpdesk may also propose mechanisms to redress any project-specific grievances.
- 5.4 **Directors** and **managers** will support the implementation of this policy by raising awareness of the policy and the need for SPC to act in a socially and environmentally responsible manner.

- c) *atténue la vulnérabilité aux facteurs de pression environnementale et économique ;*
- d) *favorise le respect, la protection, la promotion et l'exercice des **droits fondamentaux**, en particulier dans des contextes ou des situations de crise, de transition ou de post-conflit ;*
- e) *favorise la protection, la préservation et la promotion de la **culture** en tant que catalyseur et moteur du développement durable ;*
- f) *améliore la diffusion et encourage l'appropriation des résultats et des retombées des initiatives qu'elle lance ; et*
- g) *évite de nuire, par la prévention et l'atténuation des impacts négatifs de ses actions sur les populations concernées.*

## 5. Responsabilités

- 5.1 *Le-La **Directeur-riche général-e** élabore un plan d'action pour la mise en œuvre des principaux éléments de la présente politique. Il-Elle peut également formuler des directives à l'appui de la mise en œuvre de la présente politique.*
- 5.2 *Le-La **Directeur-riche général-e** est épaulé-e dans la mise en œuvre de la présente politique par un groupe de pratiques sur la responsabilité sociale et environnementale (RSE). Composé de référent-es de chacune des divisions de la CPS, ce groupe de pratiques RSE est dirigé par un-e **agent-e** nommé-e par le-la **Directeur-riche général-e**. Le rôle de ce groupe est le suivant :*
- a) *échanger des informations, renforcer les capacités et coopérer en vue de la mise en œuvre de la politique RSE, en fonction des besoins ; et*
  - b) *veiller à la coordination des principales divisions de la CPS chargées de l'intégration transversale des questions de **droits fondamentaux**, d'égalité de genre, de **culture** et de **responsabilité environnementale** afin de garantir la mise en œuvre globale et systématique des principes de RSE.*
- 5.3 *En outre, le-la **Directeur-riche général-e** met sur pied un service d'assistance RSE, chargé d'examiner les plans d'activité, les notes conceptuelles, les descriptifs de projets et les autres documents clés des programmes, afin de vérifier la bonne application des principes d'inclusion sociale et de responsabilité environnementale. Ce service peut également proposer des mécanismes en réponse à des griefs portant sur des projets précis.*
- 5.4 *Les **directeurs** et les **responsables** soutiennent la mise en œuvre de la présente politique en la faisant mieux connaître et en insistant sur le fait que la CPS doit agir de façon responsable tant sur le plan social que sur le plan environnemental.*



## C. People

### 6. Context

- 6.1 The first of the three SER pillars is 'people'. In this context, SPC's people include all its **staff** and any **non-staff personnel** who may visit or work for SPC.
- 6.2 To achieve outcomes under this pillar, the **Director-General** will be supported by **Human Resources**.

### 7. Commitments

- 7.1 SPC is committed to providing its **staff** with a workplace that promotes diversity and inclusion, guarantees equal rights, and provides a safe, healthy and dynamic working environment. SPC is committed to the prevention of abuse and to the well-being of **staff members**, their families, children and vulnerable adults.
- 7.2 To these ends, SPC commits to ensuring its **staff** policies and its approaches to staffing matters support the following outcomes:
- diversity, **social inclusion** and **gender equality** are addressed and strengthened in the workplace;
  - principles of non-discrimination and multiculturalism are embedded in organisational practices;
  - staff** are aware, sensitised and encouraged to contribute to a respectful, cooperative and professionally conducive work environment; and
  - staff** lead initiatives and champion good practices and innovations that strengthen SPC's role as an ethical, socially responsible and environmentally sustainable organisation.

### 8. Reporting

- 8.1 Implementation of this pillar will mainly be monitored through the results framework for **Human Resources**, but also through the results framework for relevant divisions. Progress will be reported by **Human Resources** and divisions as part of the annual reporting process under the *Planning, Evaluation, Accountability, Reflection and Learning Policy*.

## C. Personnes

### 6. Contexte

- 6.1 Les « personnes » constituent le premier des trois axes de la RSE. Ce terme désigne ici l'ensemble des **agents** de la CPS et le **personnel non salarié** pouvant être présent dans les locaux de l'Organisation ou travailler pour elle.
- 6.2 Le-La **Directeur-riche général-e** reçoit l'aide des **ressources humaines** pour obtenir des résultats dans ce domaine.

### 7. Engagements

- 7.1 La CPS s'engage à offrir à ses **agents** un lieu de travail qui favorise la diversité et l'inclusion, garantit l'égalité des droits, et leur assure un cadre de travail sûr, sain et dynamique. Elle s'engage à prévenir les abus et à veiller au bien-être des **membres du personnel**, de leur famille, ainsi que des enfants et des adultes vulnérables.
- 7.2 À ces fins, la CPS s'engage à faire en sorte que ses politiques relatives au **personnel** et que ses approches en la matière contribuent à l'obtention des effets suivants :
- la diversité, l'**inclusion sociale** et l'égalité de genre sont prises en compte et sont renforcées sur le lieu de travail ;
  - les pratiques organisationnelles intègrent les principes de non-discrimination et de multiculturalisme ;
  - les **agents** sont informés, sensibilisés et encouragés à contribuer à un environnement de travail respectueux, coopératif et professionnel ; et
  - les **agents** prennent des initiatives et défendent les bonnes pratiques et l'innovation, de façon à conforter le rôle d'organisation éthique, socialement responsable et écologiquement durable qu'incarne la CPS.

### 8. Rapports

- 8.1 La mise en œuvre de cet axe est évaluée principalement au regard du cadre de résultats des **ressources humaines**, ainsi que des cadres de résultats des divisions concernées. Les progrès sont présentés par les **ressources humaines** et les divisions au titre de l'exercice annuel de présentation des résultats prévu par la politique Planification, évaluation, responsabilité, réflexion et amélioration continue (PEARL).

## D. Operations

### 9. Context

- 9.1 The second of the three SER pillars is 'operations'. In this context, SPC's operations include all its internal services that assist divisions and programmes to deliver technical assistance and projects to members.
- 9.2 To achieve outcomes under this pillar, the **Director-General** will be supported by the various corporate services teams and all **staff**.

### 10. Commitments

- 10.1 SPC is committed to being a responsible organisation in the fight against climate change and biodiversity loss and in the protection of the environment. SPC also commits to promote **social responsibility** and **social inclusion**.

- 10.2 To these ends, SPC commits to:

- a. reducing its own environmental and carbon footprint with the ultimate goal of achieving carbon neutrality and zero waste, by implementing a robust in-house climate and **environmental responsibility** framework, and ensuring that relevant policies are adapted to reflect this approach, including the greening of its procurement and travel policies;
- b. using its purchasing power to help sustain the environment and support **social inclusion**, by adapting its procurement, grant and other relevant policies and procedures to create opportunities for gender-responsive and inclusive procurement and awarding of grants, and by embedding environmental impact and conformity to **human rights** as criteria in the assessment process when procuring or awarding grants; and
- c. using rights-based, gender-responsive and inclusive communication in its internal and external communications.

- 10.3 In taking these actions, SPC is committed to:

- a. the progression principle, under which SPC must continually strive to improve beyond its current targets; and
- b. the mitigation hierarchy, under which any adverse environmental or social consequences of SPC operations should be avoided and, where that is not possible, they are to be minimised and, where that is not possible, they are to be compensated (e.g. through offsetting).

## D. Opérations

### 9. Contexte

- 9.1 Les « opérations » constituent le deuxième des trois axes de la RSE. Ce terme désigne ici tous les services internes de la CPS permettant aux divisions et aux programmes de fournir une assistance technique à ses membres ainsi que de réaliser des projets à leur profit.
- 9.2 Le-La **Directeur-riche général-e** reçoit l'aide des différentes équipes des services généraux et de l'ensemble des **agents** pour obtenir des résultats dans ce domaine.

### 10. Engagements

- 10.1 La CPS, organisation responsable, s'engage dans la lutte contre le changement climatique et la perte de la biodiversité, et en faveur de la protection de l'environnement. Elle s'engage également à promouvoir la **responsabilité sociale** et l'**inclusion sociale**.

- 10.2 À ces fins, elle s'engage à :

- a) réduire son empreinte carbone et environnementale dans le but ultime d'atteindre la neutralité carbone et le « zéro déchet », en mettant en place, en interne, un cadre solide pour le climat et la **responsabilité environnementale**, et en veillant à ce que les politiques concernées soient adaptées pour intégrer cette démarche, notamment en garantissant la prise en compte de l'écologie dans les politiques d'achat et de voyage ;
- b) tirer parti de son pouvoir d'achat pour contribuer à préserver l'environnement et soutenir l'**inclusion sociale**, en adaptant ses politiques et procédures en matière d'achats, de subventions, notamment, de sorte que les questions de genre et d'inclusion soient prises en compte lors des activités d'achat et de l'octroi de subventions, et en faisant figurer l'impact environnemental et le respect des **droits fondamentaux** parmi les critères d'évaluation lors de la passation de marchés et de l'octroi de subventions ; et
- c) intégrer les questions de droits, de genre et d'inclusion à sa communication interne et externe.

- 10.3 Ce faisant, la CPS s'engage à respecter :

- a) le principe de progression, selon lequel la CPS doit engager des efforts continus pour dépasser ses objectifs actuels ; et
- b) la séquence « éviter, réduire, compenser », selon laquelle les incidences environnementales et sociales négatives des activités de la CPS doivent être évitées, et celles qui ne peuvent être évitées doivent être réduites le plus possible, ou compensées si elles ne peuvent être réduites.

## 11. Reporting

- 11.1 Implementation of this pillar will be monitored through the results framework for the relevant divisions. Progress will be reported as part of the annual reporting process under the *Planning, Evaluation, Accountability, Reflection and Learning Policy*.

## E. Programmes

### 12. Context

- 12.1 The third of the three SER pillars is 'programmes'. In this context, SPC's programmes include all technical activities, projects and programmes that SPC delivers to members.
- 12.2 To achieve outcomes under this pillar, the **Director-General** will be supported by the SER Practice Group, the SER Helpdesk and all **staff**.

### 13. Commitments

- 13.1 SPC is committed to supporting programmes and projects to deliver activities that maximise social and environmental benefits and minimise social and environmental degradation. SPC aims to prevent or, where not possible, mitigate any:
- significant or unjustified impacts on the environment; or
  - negative social impacts, such as those that affect **gender equality, human rights** or have negative implications from a cultural perspective.
- 13.2 To this end, SPC has developed an environmental and social management system (ESMS) to screen and appraise its activities through a dynamic and continuous process to assist SPC achieve sustainable social, cultural and economic development (see Figure 1). The ESMS includes appropriate tools, methodologies and guidelines that apply in a consistent and supportive manner with SPC's integrated programmatic approach. Implementation of the ESMS is supported by the SER Helpdesk.

## 11. Rapports

- 11.1 La mise en œuvre de cet axe est évaluée au regard des cadres de résultats des divisions concernées. Les progrès sont présentés au titre de l'exercice annuel de présentation des résultats prévu par la politique PEARL.

## E. Programmes

### 12. Contexte

- 12.1 Les « programmes » constituent le troisième et dernier axe de la RSE. Ce terme désigne ici l'ensemble des projets, programmes et activités techniques de la CPS fournis aux membres.
- 12.2 Le-La **Directeur-riche général-e** reçoit l'aide du groupe de pratiques RSE, du service d'assistance RSE et de l'ensemble des **agents** pour obtenir des résultats dans ce domaine.

### 13. Engagements

- 13.1 La CPS s'engage à accompagner les programmes et projets dans la mise en œuvre d'activités qui favorisent au maximum les retombées sociales et environnementales, et qui aient un minimum d'incidences sociales et environnementales néfastes. Elle cherche à éviter ou, si cela est impossible, à atténuer :
- tout impact significatif ou injustifié sur l'environnement ; ou
  - toute répercussion sociale, affectant notamment l'égalité de genre et les **droits fondamentaux** ou ayant des effets négatifs d'un point de vue culturel.
- 13.2 À ces fins, la CPS a mis au point un système de gestion environnementale et sociale (SGES) qui lui permet de contrôler et d'évaluer ses activités dans le cadre d'un processus dynamique et continu, afin de parvenir à un développement durable sur le plan social, culturel et économique (cf. figure 1). Ce système est composé d'outils, de méthodes et de lignes directrices appropriés, qui sont appliqués en cohérence et en complémentarité avec l'approche programme intégrée de l'Organisation. Sa mise en œuvre bénéficie du soutien du service d'assistance RSE.

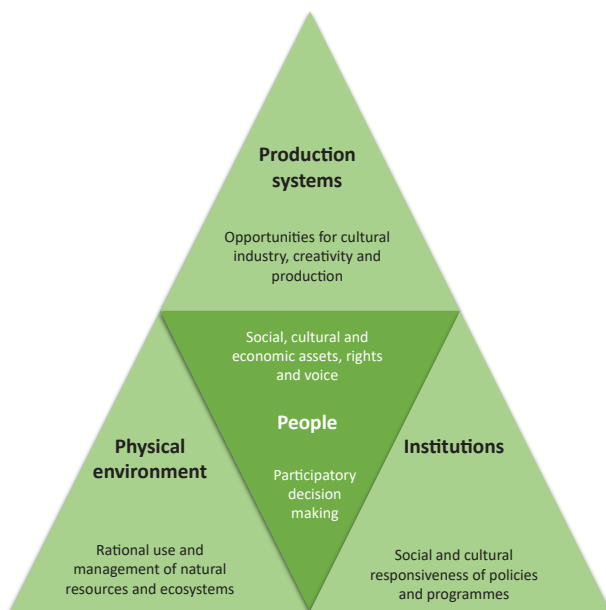


Figure 1: Dimensions of sustainable social, cultural and economic development

13.3 In particular, the ESMS assists SPC to ensure the design, planning, budgeting and implementation of programmes are informed by an analysis of risks, opportunities and threats in relation to:

- gender equality and social inclusion** (including measures to ensure equity of outcomes);
- human rights**;
- cultural context;
- environmental context; and
- technical and scientific support (see Figure 2).



Figure 2: Five areas that inform the design of projects and programmes to ensure effective sustainable development

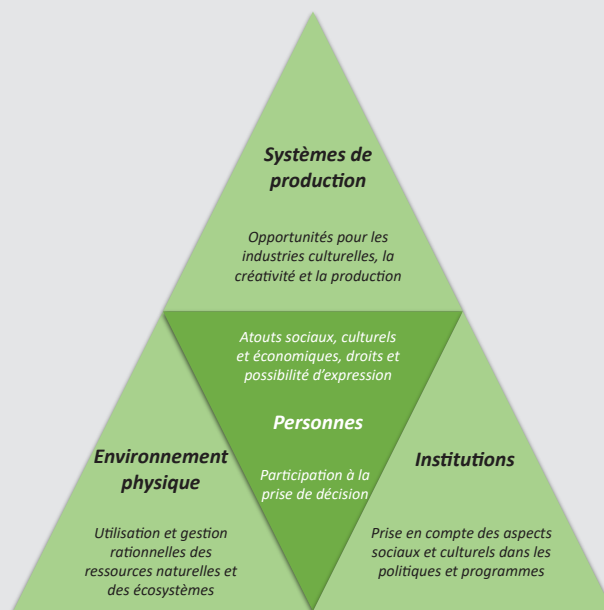


Figure 1 : Dimensions du développement durable sur le plan social, culturel et économique

13.3 Le SGES permet notamment à la CPS de veiller à ce que la conception, la planification, le budget et l'exécution des programmes reposent sur une analyse des risques, des opportunités et des menaces tenant compte :

- de **l'égalité de genre** et de **l'inclusion sociale** (avec des mesures visant à garantir des effets équitables) ;
- des **droits fondamentaux** ;
- du **contexte culturel** ;
- du **contexte environnemental** ; et
- de **l'aide scientifique et technique** (cf. figure 2).



Figure 2 : Cinq domaines orientant la conception des projets et des programmes de façon à garantir un développement réellement durable

13.4 Through this process, SPC is committed to:

- a. minimising social, cultural and environmental impact;
- b. contributing to the economic empowerment of women, youth, persons with disabilities, and marginalised groups in all their diversities;
- c. using inclusive decision-making and governance processes;
- d. promoting local participation and ownership of development;
- e. realising the human rights of Pacific peoples in all their diversities;
- f. contributing to the elimination of all forms of gender-based violence; and
- g. protecting and promoting the cultural heritage of the Pacific peoples.

#### 14. Risk assessment and mitigation

14.1 The ESMS will assist SPC to achieve improved **social inclusion** and cultural and **environmental responsibility** by ensuring that:

- a. all activities, programmes and projects are subject to a **risk categorisation** exercise through a screening process;
- b. where risks are identified in the light of the SER screening process, activities, programmes and projects are assessed for the magnitude of potential social, cultural and environmental risks;
- c. against these risks and potential impacts, social, cultural and environmental mitigation measures are proposed and included in the formulation of the project and its activities, and monitored throughout the life of the project;
- d. **staff** are trained in the identification and assessment of social, cultural and environmental risks and impacts, as well as in the implementation of mitigation measures; and
- e. openness and transparency are maintained with affected communities or stakeholders who are engaged in the identification of risks and impacts and who can express their concerns through a grievance mechanism.

*Dans le cadre de ce processus, la CPS s'engage à :*

- a) réduire au minimum les répercussions sociales, culturelles et environnementales ;*
- b) contribuer à l'émancipation économique des femmes, des jeunes, des personnes en situation de handicap et des groupes marginalisés dans toute leur diversité ;*
- c) utiliser des processus inclusifs de gouvernance et de prise de décision ;*
- d) encourager la participation locale et l'appropriation du développement ;*
- e) concrétiser les **droits fondamentaux** des peuples du Pacifique dans toute leur diversité ;*
- f) contribuer à l'élimination de toutes les formes de violence sexiste ; et*
- g) protéger et promouvoir le patrimoine culturel des peuples du Pacifique.*

#### *14. Évaluation et atténuation des risques*

*14.1 Le SGES permet à la CPS d'améliorer l'**inclusion sociale** et la **responsabilité environnementale** et culturelle en garantissant que :*

- a) l'ensemble des programmes, projets et activités fait l'objet d'un processus de **classification des risques** sous forme de diagnostic ;*
- b) lorsque le diagnostic RSE révèle des risques, l'importance des risques sociaux, culturels et environnementaux éventuels des programmes, projets et activités est évaluée ;*
- c) des mesures d'atténuation de ces risques sociaux, culturels et environnementaux et de leurs conséquences éventuelles sont proposées et incluses à la formulation du projet et de ses activités, et un suivi est assuré tout au long du cycle de vie du projet ;*
- d) les **agents** sont formés et à même de cerner et d'évaluer les risques et les impacts sociaux, culturels et environnementaux, ainsi que de mettre en œuvre les mesures d'atténuation ; et*
- e) les principes d'ouverture et de transparence sont garantis dans les relations avec les communautés ou les parties prenantes concernées, qui participent au diagnostic des risques et des impacts et peuvent faire connaître leurs préoccupations par l'intermédiaire d'un mécanisme de griefs.*



## 15. Accountability

- 15.1 As part of the commitment to inclusive decision-making, SPC recognises the right of people to seek, receive and impart information about SPC's programmes that have the potential to affect their livelihoods and ways of living. As part of the screening process, SPC will determine whether a report needs to be undertaken of the SER risks for a project.
- 15.2 Where SPC commissions such a report, and where not restricted by its partners' or **development partners'** confidentiality requirements, SPC will:
- publish the relevant report on SPC's website;
  - ensure that copies of the report are accessible to affected peoples; and
  - provide the report to the **development partner** in line with their requirements under any funding agreement.
- 15.3 In the case of projects that are considered to be medium or higher risk for environmental or social impact, SPC will make the report publicly available at least 30 days before SPC or any relevant **development partner** makes a decision that may have an impact.

## 16. Grievances

- 16.1 SPC is committed to receiving any concerns or grievances from any affected community, about the environmental and social plans or performance of any SPC project. At any time an affected member of a community may raise their concerns by lodging a complaint through SPC's website. In addition, SPC will develop specific mechanisms for programmes or projects to allow members of an affected community to provide feedback, or raise potential concerns or grievances, where the ESMS screening process determines it is appropriate. These mechanisms will be accessible and relevant to the affected communities.
- 16.2 Any grievances will be directed to the SER Helpdesk in the first instance and will be acknowledged within five working days. The SER Helpdesk will consider the grievance and will make recommendations to the relevant **director** about a potential action plan or redress mechanism.
- 16.3 Where the grievance relates to allegations of potential **staff** misconduct, or **non-staff personnel** misconduct, the grievance will be redirected to the **Director-General's** delegate and any inquiries will be carried out under *Chapter XII Investigations and disciplinary actions* of the *Manual of Staff Policies*.

## 15. Responsabilité

- 15.1 *Dans le cadre de son engagement en faveur d'une prise de décision inclusive, la CPS reconnaît aux personnes le droit de rechercher, de recevoir et de transmettre des informations sur les programmes de l'Organisation qui sont susceptibles d'affecter leurs modes de vie et leurs moyens de subsistance. Lors de son diagnostic, elle détermine si un rapport sur les risques RSE d'un projet doit être entrepris.*
- 15.2 *Lorsqu'elle demande la rédaction d'un tel rapport, et à moins que les exigences de ses partenaires ou des **partenaires du développement** en matière de confidentialité ne l'en empêchent, la CPS :*
- publie le rapport correspondant sur son site Internet ;*
  - fait en sorte que les populations concernées puissent disposer d'exemplaires du rapport ; et*
  - transmet le rapport aux **partenaires du développement** conformément aux exigences définies dans les accords de financement.*
- 15.3 *Si la CPS estime que les risques de répercussions sociales ou environnementales d'un projet sont moyens ou importants, elle publie le rapport au moins 30 jours avant qu'elle, ou tout **partenaire du développement** concerné, prenne une décision susceptible d'avoir des conséquences.*

## 16. Griefs

- 16.1 *La CPS s'engage à recueillir les informations transmises par les communautés concernées à propos de leurs préoccupations ou griefs quant aux performances ou aux plans sociaux et environnementaux d'un projet qu'elle mène. À tout moment, un membre d'une communauté peut faire part de ses préoccupations en déposant un grief sur le site Internet de la CPS. De plus, la CPS met sur pied des dispositifs propres à certains programmes ou projets, permettant aux membres des communautés affectées de transmettre leurs remarques, ou d'éventuels griefs ou préoccupations, lorsque cela s'avère approprié au regard du processus de diagnostic du SGES. Ces dispositifs sont accessibles et utiles aux communautés concernées.*
- 16.2 *Les griefs sont, dans un premier temps, transmis au service d'assistance RSE, qui en accuse réception dans un délai de cinq jours ouvrés. Le service examine le grief et formule des recommandations à l'intention du/de la **directeur-riche** concerné-e à propos d'un éventuel plan d'action ou mécanisme de réparation.*
- 16.3 *Lorsque le grief porte sur des allégations de faute éventuelle commise par un-e **agent-e**, ou un-e membre du **personnel non salarié**, il est transmis au/de la délégué(e) du/de la **Directeur-riche général-e**, et toute investigation est menée conformément au Chapitre XII Enquêtes et mesures disciplinaires du Recueil des politiques relatives au personnel.*



## 17. Reporting

17.1 Implementation of this pillar will be monitored through the results framework for the relevant divisions. Progress will be reported as part of the annual reporting process under the *Planning, Evaluation, Accountability, Reflection and Learning Policy*.

## 17. Rapports

17.1 La mise en œuvre de cet axe est évaluée au regard des cadres de résultats des divisions concernées. Les progrès sont présentés au titre de l'exercice annuel de présentation des résultats prévu par la politique PEARL.



Produced by the Pacific Community (SPC)  
Pacific Community  
B. P. D 5 - 98848 Noumea Cedex, New Caledonia  
Telephone: + 687 26 20 00  
Email: [spc@spc.int](mailto:spc@spc.int)  
Website: [www.spc.int](http://www.spc.int)

© Pacific Community (SPC) 2020