

Des entreprises socialement responsables

Pour apprécier la dynamique de la pratique et l'effectivité des principes qui sous-tendent la responsabilité sociale des entreprises, il convient de s'interroger sur sa nature : charte éthique ou norme internationale en devenir ? L'Université d'automne de la LDH en a débattu dans l'une de ses tables rondes *.

Michel SAVY, membre du Comité central de la LDH

La prise en compte des impératifs du développement durable prend notamment, dans le monde professionnel, la forme de la procédure de « responsabilité sociale des entreprises » (RSE). En France, celle-ci consiste à mesurer un certain nombre d'indicateurs touchant aux aspects environnementaux et sociaux de l'activité de la firme et à en rendre compte dans un rapport fourni aux assemblées générales d'actionnaires au même titre que le rapport d'activité économique et financier traditionnel. Elle est obligatoire pour les sociétés cotées depuis la loi sur les nouvelles responsabilités des entreprises (NRE) de 2001.

Pour Frédéric Tiberghien, président d'honneur de l'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE), les trois piliers de l'ordre international sont, après la Deuxième Guerre mondiale, la promotion du libre-échange (le Gatt), de la démocratie et des droits de l'Homme définis dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme (DUDH) de 1948. De fait, la question des droits de l'Homme pénètre vraiment le monde de l'entreprise pendant les années 1970, à partir du cas de l'Afrique du Sud qui impose alors aux entreprises, y compris les filiales des firmes

internationales, ses lois de préférence raciale pour l'accès à l'emploi (*job reservation act*). En 1977, General Motors adopte les « principes de Sullivan » en Afrique du Sud : c'est la première charte éthique des entreprises. Elle sera suivie par IBM et d'autres firmes. En 1984, sont énoncés les « principes de McBride » relatifs à la discrimination religieuse. De manière générale, l'application de la DUDH ne repose ainsi pas uniquement sur les Etats mais aussi sur d'autres organes de la société, dont les entreprises.

Ceci vaut aussi en matière sociale et environnementale et pour les conventions et traités correspondants, dont Kyoto est le plus représentatif. Dans ce mouvement, les entreprises n'ont pas compétence à définir les normes sociales auxquelles elles doivent obéir. Ainsi, la norme ISO 26000 (norme privée en cours d'élaboration et touchant aux responsabilités sociales des entreprises) ne doit pas remettre en cause les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), organe compétent des Nations unies. Le pacte mondial de l'ONU proposé aux entreprises comporte trois composantes : sociale, environnementale et relative aux droits de l'Homme, outre la lutte contre la corruption. De fait, les

normes internationales n'établissent que des minimums et la RSE avance en combinant *hard law* et *soft law* (règles de droit et chartes volontaires). Le développement de la *soft law* est un moyen d'accélérer les évolutions face aux délais très longs de négociation des traités (tel celui relatif aux firmes multinationales, bloqué depuis des années).

L'« accès aux commodités essentielles » constitue-t-il une génération de droits nouveaux alors que certains pays ne veulent pas signer les textes correspondants ? On sait de même qu'aucun pays du Nord n'a signé la Convention sur les travailleurs migrants de 1990. Dans ces conditions, la déclaration de principe de l'OIT est une manière de *soft law* qui anticipe sur une codification plus stricte. L'expérience montre en effet que l'autorégulation des entreprises ne fonctionne que si existent aussi des mécanismes de surveillance et de contrôle.

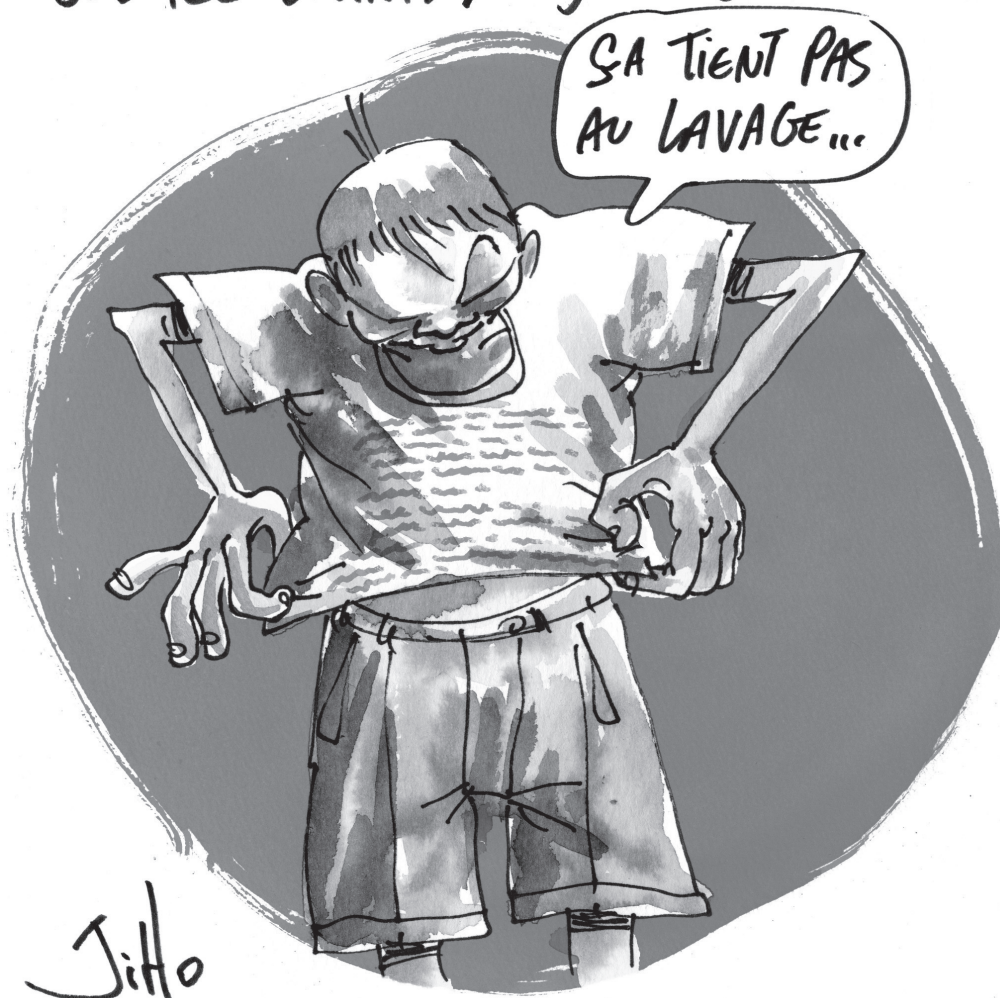
Des normes volontaires à la *hard law*

Fondamentalement, ces questions soulèvent la question de la nature et des finalités de l'entreprise : celle-ci a-t-elle pour but d'enrichir ses actionnaires ou de créer de la valeur pour toutes ses « parties prenantes » ? Du reste,

**Les entreprises
sont-elles fidèles
à leur mission
en sortant
du champ
économique
et financier
et en se mêlant
de questions
« sociétales » ?**

* La table ronde sur la RSE du 30 novembre dernier était animée par Marie-Christine Vergiat, membre du Comité central de la LDH.

LA DÉCLARATION DES DROITS DE L'HOMME SUR DES TEE SHIRTS MADE IN CHINA...



qui sont les parties prenantes et dans quelle hiérarchie s'inscrivent-elles ? Les entreprises sont-elles fidèles à leur mission en sortant du champ économique et financier et en se mêlant de questions « sociétales » ? Les attentes à leur égard ne font qu'augmenter, remettant parfois en cause la frontière entre les sphères publique et privée (en matière d'enseignement et de formation, par exemple). Dans le cas de la France, où le dialogue social est très codifié, la nécessité d'un dialogue civil, plus large, se fait jour.

Michel Doucin, ambassadeur chargé de la bioéthique et de la RSE, considère que la RSE recouvre ce que font les entreprises au-delà de leurs obligations légales, dans un souci d'améliorer à la fois leurs performances et leurs relations avec les « parties prenantes ». L'idée d'un engagement volontaire des entreprises heurte la conception française traditionnelle qui donne à la loi le rôle de définir les rapports entre les

Si les questions environnementales sont plus souvent prises en compte, la question sociale est largement évacuée : on fait un choix très sélectif parmi les articles de la DUDH et l'on ne se réfère pas à l'OIT !

acteurs et leurs droits. La France a ainsi été absente de mouvements observés ailleurs (comme les critiques faites à Nike pour les conditions de travail chez ses fournisseurs), d'autant que les mouvements de consommateurs n'y sont pas très puissants. L'attitude des autorités françaises n'a pas non plus été entièrement cohérente, quand les obligations nouvelles des entreprises étaient fixées par la loi (loi NRE) au moment où le président de la République, Jacques Chirac, vantait la notion de « charte ».

La prise en compte de ces préoccupations par les organisations internationales progresse, mais lentement. Ainsi, le Conseil des droits de l'Homme de l'ONU a-t-il refusé en 2004 un projet de traité international fixant les responsabilités des entreprises en matière de droits de l'Homme. En 2005, l'Union européenne a établi un « Livre vert » sur la RSE, mais qui n'a connu à ce jour aucune suite. Une norme privée de *reporting*

s'est développée (GRI), elle repose sur les méthodes de comptabilité des Etats-Unis et les entreprises européennes n'y ont pas contribué. Si les questions environnementales sont plus souvent prises en compte (comme dans l'accord conclu entre George W. Bush et Bill Clinton pour les industries extractives), la question sociale est largement évacuée : on fait un choix très sélectif parmi les articles de la DUDH et l'on ne se réfère pas à l'OIT ! La tendance toutefois est que, peu à peu, les normes volontaires deviennent obligatoires, ou inévitables : elles acquièrent la force de la *hard law*. Par exemple, la Compagnie française d'assurances pour le commerce extérieur (Coface) française se rapporte, pour assurer les crédits au commerce extérieur, aux principes volontaires de l'OCDE.

La Commission nationale consultative des droits de l'Homme (CNCDH) française s'est saisie de la RSE dans un rapport de 2008. L'Union européenne semble affirmer une identité européenne en cette matière, mettant en avant les droits de l'Homme, le dialogue social avec les parties prenantes (pour des accords-cadres internationaux relatifs à la RSE) et la démocratie. Lors du G8 de juin 2007, une déclaration a porté sur les normes volontaires, visant à identifier les principes communs et passer ainsi, à terme, à un progrès du droit international.

La démarche de Suez environnement

Alexandre Brailowsky est médecin et a travaillé dans le cadre de Médecins du monde, notamment sur les problèmes d'approvisionnement en eau en Argentine. Il est aujourd'hui directeur de programme au sein de la direction des relations institutionnelles, de la stratégie et du développement durable de Suez environnement et présente la manière dont une entreprise internationale gère aujourd'hui la démarche du développement durable. Cette

DOSSIER

Durable?

nouvelle préoccupation est clairement contradictoire, elle est à la fois une pression sur l'entreprise et une opportunité de développement. En 2004, le groupe Suez a été sévèrement critiqué à propos des contrats d'approvisionnement en eau potable qu'il avait signés dans plusieurs pays du Sud. Le groupe a fait le diagnostic que cette crise était réelle, qu'elle devait être traitée et qu'elle résultait en particulier d'un manque de dialogue avec le monde extérieur.

Ce constat est dressé dans un groupe qui gère des services des eaux sous le régime de la concession depuis quelque cent cinquante ans dans le monde entier... De fait, l'apparition d'une « société civile », à travers des ONG plus ou moins représentatives, est venue modifier le jeu traditionnel des acteurs, établissant parfois un débat très idéologique (pour ou contre le principe de l'intervention des entreprises privées dans la gestion déléguée d'un service public) et souvent

bloqué. La réflexion menée dans le groupe amène à modifier la conception même que se fait Suez environnement du développement durable. Il devient établi que la RSE implique la concertation avec les parties prenantes. Un plan d'action en six étapes a été mis en route. Après l'analyse critique de la situation de manière interne, un débat fut organisé avec des ONG, à Paris et à New York, en centrant la discussion sur les divers métiers de l'entreprise, autour de deux questions clés : l'accès minimal au service ; l'équilibre des pouvoirs et la transparence dans la relation contractuelle. Sur cette base, furent lancés des « chantiers » de RSE touchant les divers types de marché et visant à :

- clarifier le rôle de l'entreprise,
- élargir l'offre de services au-delà des zones de clientèle solvable,
- améliorer la gouvernance de l'eau (une autorité organisatrice doit déléguer au concessionnaire une fonction technique et non

L'idée d'un engagement volontaire des entreprises heurte la conception française traditionnelle qui donne à la loi le rôle de définir les rapports entre les acteurs et leurs droits.

une responsabilité politique). Il reste que l'entreprise se définit, au-delà des autorités publiques, par rapport à ses clients. Elle traite de fait avec trois types principaux de population (qui peuvent se retrouver à l'intérieur d'un même pays) qui découpent trois types d'activité : l'activité commerciale « normale » (le *business* touchant la population solvable) ; à l'autre extrémité du spectre, l'action humanitaire relevant de la philanthropie et destinée aux populations pauvres ; enfin, une situation intermédiaire de « *business* en situation difficile » marquée en général par une situation initiale très détériorée, par l'absence de marché financier et requérant un effort d'adaptation et d'innovation inédit. En 2009, le groupe procédera à l'évaluation de l'avancement opérationnel de ces chantiers selon trois critères : responsabilité sociale de l'entreprise, gouvernance de l'eau et prise en compte de la segmentation des activités. ●

FIDH/Carrefour : avancées et limites d'un partenariat

Invoquant son souci de respect des droits fondamentaux des salariés employés par ses partenaires commerciaux fournisseurs, le groupe de distribution Carrefour a sollicité, en 1997, la Fédération internationale des droits de l'Homme (FIDH) afin d'organiser un partenariat. L'objectif répondait à l'engagement du groupe Carrefour de s'opposer au travail des enfants et, plus généralement, à la violation des droits fondamentaux au travail dans les entreprises fournisseurs, en exigeant l'application des normes internationales de l'Organisation internationale du travail (OIT) et de l'ONU et ce, au moyen d'audits sociaux dans sept entreprises asiatiques. En janvier 2000, une « Charte fournisseur » sera élaborée conjointement par la FIDH et le groupe Carrefour, document contractuel que ce dernier s'engageait à faire signer à chacun de ses fournisseurs avant la signature de tout contrat commercial. Avec comme sanction, en cas de non-respect des droits, la possibilité pour le groupe Carrefour de résilier les ordres en cours et de suspendre les relations commerciales. Le 9 août 2000, le groupe Carrefour et la FIDH créeront l'association Infans, dans laquelle la FIDH sera majoritaire, et dont le budget de financement sera totalement pris en charge par le groupe dans le cadre d'un programme s'étalant sur trois ans. Ultérieurement, en 2000/2001, une méthodologie de contrôle des entreprises, afin de vérifier le respect de la Charte, sera élaborée sous forme d'audits de

contrôle dans les entreprises fournisseurs de Carrefour dans sept pays asiatiques, contribuant à des avancées certaines sur des droits sociaux essentiels. A partir de 2002, la FIDH ne procédera plus à des contrôles externes tout en maintenant un contrôle ad hoc. Consciente des limites de l'efficacité du processus d'audits sociaux, elle privilégiera, par l'intermédiaire de l'association Infans, l'approche normative du respect des droits fondamentaux. Ultérieurement, la FIDH poursuivra sa coopération avec le groupe Carrefour, principalement au Bangladesh avec pour objectif, en collaboration avec les associations locales et syndicales, d'obtenir du gouvernement national l'inclusion, dans sa législation, de normes internationales édictées par l'OIT sur le droit du travail. L'expérience de coopération FIDH/Carrefour révélera ses difficultés et limites en raison, notamment, du refus d'intégration dans la législation nationale des normes internationales par les pays abritant les entreprises fournisseurs du groupe Carrefour. La FIDH orientera dès lors son investissement au plan international afin que les Nations unies adoptent des normes contraignantes pour les Etats nationaux, seules susceptibles d'assurer l'effectivité des droits dans les entreprises.

Claude KATZ, membre du Comité central, ancien secrétaire général de la FIDH