



CADRE DE RÉFÉRENCE

DE LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES EN BELGIQUE

PROJET

LA CIDD – LE 28 SEPTEMBRE 2005

TABLE DES MATIÈRES

<i>Introduction</i>	4
1 <i>Choix de la terminologie</i>	5
2 <i>Définition de la responsabilité sociétale des entreprises</i>	6
3 <i>Questions prioritaires relatives à la responsabilité sociétale des entreprises</i>	8
3.1 La rse présente une dimension internationale, mais celle-ci n'a pas la même importance pour toutes les entreprises	8
3.2 La rse ne se substitue pas à la législation, ni au cadre normatif	9
3.3 Le dialogue avec les parties prenantes ne remplace pas le dialogue social	9
3.4 La rse s'inscrit dans une perspective de long terme	10
3.5 Tenir compte du lien existant entre les instruments rse et les charges administratives des entreprises	10
3.6 La transparence est essentielle	10
3.7 Le contrôle indépendant est important	11
3.8 La rse se base sur une approche de cycle de vie	11
4 <i>Intérêt de la rse pour les différents acteurs</i>	12
4.1 Pourquoi les entreprises entreprendraient-elles de manière socialement responsable ?	12
4.2 Pourquoi la rse profite-t-elle aux parties prenantes ?	13
4.3 Pourquoi la rse profite-t-elle aux pouvoirs publics ?	14
5 <i>La dimension internationale de la responsabilité sociétale des entreprises</i>	14
6 <i>Le rôle des pouvoirs publics</i>	15
7 <i>Instruments pour la rse</i>	17
Introduction	17
7.1 Codes de conduite	18
7.2 Normes de management	18
7.3 Rapportage	19
7.4 Audit social	20
7.5 Labels	21
7.6 Investissements et placements rse	22
7.7 Autres sources d'information importantes pour la rse	24
8 <i>Consultation avec les parties prenantes</i>	24

ANNEXE 1	27
NORMES ET VALEURS INTERNATIONALES IMPORTANTES POUR LA RSE	27
1. Normes et valeurs internationales relatives aux droits de l'homme	27
2. Normes et valeurs internationales en matière de travail	28
3. Normes et valeurs internationales en matière d'environnement	30
4. Normes et valeurs internationales en matière de protection des consommateurs	31
5. Normes et valeurs internationales en matière de santé	32
6. Normes et valeurs internationales en matière de lutte contre la corruption	32
7. Directives et normes internationales transversales relatives à la dimension internationale de la rse	33
7.1 Les principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales	33
7.2 Les normes des Nations-Unies pour les entreprises en matière de droits de l'homme	35

INTRODUCTION

Le cadre de référence en matière de responsabilité sociétale des entreprises (ci-après dénommée RSE) est une initiative des autorités fédérales s'inscrivant dans le cadre de la mise en œuvre du Plan fédéral de développement durable 2004-2008. Plus concrètement, ce cadre de référence constitue le premier volet de la mise en application de l'action 31 du plan fédéral. Cette initiative entend offrir un cadre commun aux autorités, aux entreprises et aux parties prenantes (*stakeholders*) et contribuer à une vision, à un langage et à une définition plus cohérents en matière de RSE.

Par cette initiative, les autorités fédérales belges entendent contribuer à la dynamique internationale autour de la RSE. C'est pour cette raison qu'elles se sont fondées sur les principales évolutions européennes. Le Livre vert du 18 juillet 2001 de la Commission européenne, les résultats de la consultation y afférente, la communication de la Commission européenne du 2 juillet 2002 et les résultats du forum des parties prenantes (rapport du 29 juin 2004) ont ainsi servi de base au cadre de référence belge. Ces réalisations européennes trouvent ainsi un prolongement dans le contexte de la Belgique.

Afin de faire du cadre de référence un « cadre de référence commun aux pouvoirs publics », il a été décidé d'élaborer ce cadre au sein de la Commission interdépartementale du développement durable (CIDD), et ce pour plusieurs raisons. Tout d'abord, la CIDD regroupe des représentants de toutes les administrations fédérales et de toutes les cellules stratégiques fédérales. De plus, les pouvoirs régionaux y sont représentés. Le cadre de référence sera ainsi un cadre commun auquel toutes les autorités du pays pourront adhérer. En outre, la CIDD constitue pour les autorités fédérales l'organe approprié pour veiller à ce que l'entrepreneuriat socialement responsable reflète bien sa finalité, à savoir une contribution du monde des entreprises au développement durable, tel que formulé dans le titre de la communication du 2 juillet 2002 de la Commission européenne.

Toutefois, ce cadre de référence entend aller plus loin et constituer l'amorce d'un large débat public sur la responsabilité sociétale des entreprises, au sens le plus large du mot, et donc également des entreprises d'économie sociale et de leurs parties prenantes. Ce document servira d'ailleurs de base, au début 2006, à une large discussion sur la RSE. De cette manière, nous souhaitons faciliter la diffusion du concept auprès des entreprises et inciter les pouvoirs publics et d'autres parties prenantes à adhérer au projet.

En exécution de la deuxième partie de l'action 31 du plan fédéral, ce cadre de référence fera également office de cadre d'évaluation pour apprécier les initiatives des pouvoirs publics en matière de soutien, de facilitation et de promotion de la qualité de la RSE. Dans le courant de 2006, un plan d'action en matière de RSE sera élaboré. Les résultats de la large discussion sociétale seront pris en compte lors de l'élaboration de ce plan d'action, ainsi que lors de l'adaptation éventuelle du cadre de référence. Il importe, en effet, que le cadre de référence bénéficie d'un très large soutien, et pas uniquement de la part des pouvoirs publics représentés au sein de la CIDD.

Ces initiatives des pouvoirs publics ne sont pas isolées. De nombreuses organisations de notre pays se sont déjà engagées dans la voie du soutien et de la promotion de la responsabilité sociétale des entreprises. Par l'élaboration d'un cadre de référence, nous espérons, en tant que pouvoirs publics, contribuer au débat, promouvoir le développement du concept et enclencher une dynamique puissante.

Enfin, le cadre de référence entend se limiter à tracer les contours de la responsabilité sociétale des entreprises. Il s'agit d'un cadre général, devant permettre aux entreprises et à leurs parties prenantes d'élaborer, dans les limites de ces contours, une approche spécifique à l'entreprise et de laisser suffisamment de place à la créativité.

1 CHOIX DE LA TERMINOLOGIE

Il existe une multitude de notions tentant toutes de recouvrir le même phénomène, dénommé en anglais « corporate social responsibility ». Cette profusion prête à confusion, à plus forte raison lorsque cette terminologie correspond à des concepts différents. En langue néerlandaise, il est notamment question de « duurzaam ondernemen », « sociaal ondernemen » et « maatschappelijk verantwoord ondernemen ». La traduction de la notion anglaise en français est encore moins aisée.

Le cadre de référence vise notamment l'utilisation d'une langue plus univoque. C'est pourquoi, la CIDD a choisi d'utiliser un seul terme dans chacune des deux langues.

En néerlandais, on utilise souvent, en dehors de la notion de « maatschappelijk verantwoord ondernemen », celle de « duurzaam ondernemen ». Outre le fait que, tel qu'expliqué ci-dessous, ces notions ne sont pas interchangeables, leur traduction directe en français ou en anglais n'est pas aisée. La notion de « maatschappelijk verantwoord ondernemen » établit clairement un lien avec la responsabilité que les entreprises peuvent assumer pour tendre vers une société durable. A cet égard, le mot « maatschappelijk » (sociétal) met l'accent sur le fait qu'il s'agit de tous les aspects du développement durable, tant les aspects économiques et sociaux que les aspects environnementaux.

La traduction de la notion anglaise « corporate social responsibility » par la notion française fréquemment utilisée « responsabilité sociale des entreprises » suscite certaines interrogations. Le mot français « social » correspond au terme néerlandais « sociaal » et n'a dès lors pas trait aux aspects économiques et environnementaux. C'est la raison pour laquelle la CIDD a opté pour le terme de « responsabilité sociétale des entreprises ».

La CIDD parlera donc :

- en français : de « responsabilité sociétale des entreprises » – RSE,
- en néerlandais: de « maatschappelijk verantwoord ondernemen » - MVO,
- en anglais: de « corporate social responsibility » - CSR.

Dans le cadre de cette initiative fédérale, confiée à la CIDD et visant à élaborer un cadre de référence en matière de RSE, il est important de situer la RSE par rapport au développement durable.

En pratique, on peut distinguer différents degrés d'entrepreneuriat durable. De même, la place qu'occupe le concept de RSE dans la gestion de l'entreprise peut varier¹. Cette distinction est

¹ <http://www.nachhaltigkeit.at/reportagen.php3?id=1> et

importante dans la mesure où une activité RSE n'implique pas nécessairement qu'une entreprise fonctionne de manière durable. Ainsi, on peut distinguer trois approches, chacune d'entre elles indiquant le degré auquel une entreprise applique les principes de l'entrepreneuriat durable : l'approche efficacité, l'approche structure et l'approche système. Ces niveaux sont liés et indiquent le processus de développement possible d'une entreprise en termes de durabilité.

L'**approche efficacité** vise à rendre plus efficace le processus de production en minimisant le gaspillage. A cet égard, on songe à la réduction des distances de transport ou aux sous-produits qui quittent l'usine sous forme de déchets ainsi qu'à l'utilisation de modes de production (plus) éconergétiques.

Dans l'**approche structure**, ce sont les produits eux-mêmes qui peuvent subir des changements, induisant ainsi une modification structurelle sur le marché. Dans ce cas, c'est l'activité conceptuelle intégrale qui occupe la place centrale, c.-à-d. que le cycle de vie complet d'un produit jusqu'à sa phase finale est pris en considération. Songeons par exemple à Ecodesign.

Dans l'**approche système** enfin, les entrepreneurs posent un regard critique sur les méthodes habituelles et abandonnent le système traditionnel ayant l'économie pour *principal* moteur pour opter en faveur d'une vision durable. Cela signifie qu'une *nouvelle génération* de produits et de services peut voir le jour, lesquels seraient susceptibles d'apporter une contribution durable à la société actuelle et future. Cette approche sous-entend une vision holistique de l'activité entrepreneuriale, où *tous* les critères durables sont interconnectés pour constituer un seul système.

Cette classification montre les phases éventuelles qu'une entreprise peut parcourir pour finalement mener une politique managériale durable intégrée globale. Dans ce processus continu d'évolution vers une gestion entrepreneuriale plus durable, la RSE joue un rôle important. Le défi consiste à soutenir les acteurs concernés par le développement d'initiatives et l'échange de savoirs et de bonnes pratiques de manière à ce que le monde des entreprises puisse continuer à se développer de manière durable.

2 DÉFINITION DE LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES

Bien qu'il existe une multitude de définitions de la responsabilité sociétale des entreprises, la CIDD opte pour la définition suivante:

La responsabilité sociétale des entreprises est un processus permanent d'amélioration dans le cadre duquel les entreprises intègrent de manière volontaire, systématique et cohérente des considérations d'ordre social, environnemental et économique dans la gestion globale de l'entreprise ; à cet égard, la concertation avec les parties prenantes de l'entreprise fait partie intégrante du processus.

La définition susmentionnée permet d'identifier les caractéristiques suivantes :

«Visies en vaardigheden, duurzaam ondernemen in de Regio Noord-Holland anno 2004 », Expertise Centrum Duurzame Ontwikkeling – Universiteit Amsterdam

- a. La RSE est un **processus permanent d'amélioration**. Elle procède de l'ambition d'améliorer de manière permanente les performances de l'entreprise, et ce par le biais d'un processus.

Lorsque nous parlons d'une approche sous forme de processus, le 'cercle Deming' ou le 'cercle PDCA', un instrument bien connu, vient d'emblée à l'esprit. PDCA est l'abréviation des mots « Plan », « Do », « Check » et « Act ».

Plan : La vision, la mission de l'organisation sont définies et traduites sous forme d'objectifs et de plans concrets.

Do : Les plans sont concrétisés en actions et activités.

Check : On mesure si les travaux réalisés ont effectivement abouti au résultat escompté.

Act : Les résultats sont évalués par rapport aux objectifs fixés. C'est sur cette base que des adaptations et des améliorations durables sont apportées.

Quant au 'cycle Deming', il s'agit d'un processus continu et cyclique. La RSE n'est donc jamais aboutie, c'est une ambition permanente d'apporter des améliorations.

- b. La RSE est un **engagement volontaire** de la part des entreprises. Elle ne se limite dès lors pas au simple respect des exigences légales. La RSE concerne précisément les initiatives et les actions d'entreprises, de groupes d'entreprises ou de secteurs, qui vont au-delà de la législation en vigueur.

- c. **Intégration systématique et cohérente de considérations économiques, sociales et environnementales dans la gestion de l'entreprise.**

- La RSE vise la **création de plus-values dans trois dimensions : les dimensions économique, sociale et environnementale**. Cette approche est également qualifiée de « triple bottom line », où les résultats de l'entreprise en termes de « Profit », « People » et « Planet » sont pris en compte.

Profit : la dimension économique de l'entrepreneuriat : la production de biens et de services, génératrice de bénéfices, en tant que critère d'appréciation sociétale.

People : la dimension sociale de l'entrepreneuriat : les conséquences de celui-ci pour les personnes, tant au sein de l'entreprise qu'en dehors de celle-ci.

Planet : la dimension environnementale de l'entrepreneuriat : les effets de celui-ci sur l'environnement naturel².

- La prise en compte des trois dimensions doit se faire **d'une manière intégrée**. Les trois dimensions ne sont pas isolées, mais s'influencent mutuellement, se complètent et sont parfois en conflit. La recherche d'un équilibre entre les trois dimensions est, par conséquent, un des défis majeurs auxquels les entreprises socialement responsables se trouvent confrontées.
- En outre, les trois dimensions doivent être intégrées **de manière systématique** dans la gestion de l'entreprise. Le processus prend toujours en considération les trois dimensions et vise un équilibre entre celles-ci.
- Intégration dans la **gestion globale de l'entreprise** : la RSE relève de la nature même, du « core business » de l'entreprise. Cela ne signifie pas pour autant que toutes les formes que peut prendre la responsabilité sociétale appartiennent par définition au « core business » de l'entreprise, mais plutôt que la préoccupation des effets induits par le fonctionnement de l'entreprise sont pris en compte³. La RSE ne se résume donc

² Librement d'après: Avis SER R/2354, «*De winst van waarden*», 15 décembre 2000

³ Librement d'après: Avis SER R/2354, «*De winst van waarden*» 15 décembre 2000, p. 10

pas à un engagement social ou à la charité (bien que cela puisse faire partie de la responsabilité sociétale), elle concerne tous les aspects de la gestion et de l'action de l'entreprise.

- d. La RSE se met en place **en concertation et en dialogue avec les parties prenantes**. Les entreprises font partie intégrante de la société. Elles ne constituent pas des entités isolées ; elles influencent de nombreux groupes et individus et en subissent à leur tour l'influence. Cela signifie que la responsabilité d'une entreprise ne se limite pas à ses actionnaires et à ses administrateurs, mais qu'elle s'étend à d'autres parties directement ou indirectement associées à l'entreprise, notamment les travailleurs, les fournisseurs, les clients, les consommateurs, la communauté locale d'entrepreneurs, les associations environnementales et d'autres ONG. Une entreprise ne pourra pas être performante sur les plans économique, social et environnemental si elle ne connaît pas les besoins et les attentes de la société qui l'entoure ainsi que ceux de ses parties prenantes. La concertation et le dialogue avec les parties prenantes constituent, dès lors, un élément essentiel de la définition de la RSE. En outre, l'implication des parties prenantes est une forme d'assurance de la qualité dans le cadre de la RSE. Autrement dit, le fait d'engager le dialogue avec les parties prenantes et d'assumer une responsabilité sociétale induit des attentes et des engagements mutuels.

3 QUESTIONS PRIORITAIRES RELATIVES A LA RESPONSABILITE SOCIETALE DES ENTREPRISES

3.1 LA RSE PRESENTE UNE DIMENSION INTERNATIONALE, MAIS CELLE-CI N'A PAS LA MÊME IMPORTANCE POUR TOUTES LES ENTREPRISES

Le monde d'aujourd'hui est fort différent de celui d'hier. La mondialisation a fait son chemin dans les sphères financières et économiques. Les entreprises ne travaillent dès lors plus dans un environnement local, mais elles entretiennent de plus en plus de liens avec des entreprises situées dans des pays non occidentaux. Certaines entreprises y sont même actives, alors que d'autres, sans y déployer d'activités elles-mêmes, ont délocalisé une partie de leur chaîne de production dans ces pays.

Dans les pays occidentaux, la réglementation est fort développée (tant sur les plans économique et social que sur le plan environnemental) et les pouvoirs publics y disposent des moyens pour la faire appliquer. Par contre, dans les pays en développement, cela n'est pas toujours le cas. C'est dans ces pays qu'un des principaux défis en matière de RSE est à relever. Et c'est précisément à ce niveau que les entreprises occidentales peuvent apporter une contribution importante dans la réalisation du développement durable.

A cet égard, il est important de ne pas se limiter à y transposer sans plus nos propres normes et méthodes, outre les législations et usages locaux, mais de se baser sur les normes et les instruments reconnus internationalement. Selon la Commission européenne, deux types d'instruments doivent être envisagés pour la dimension internationale de la RSE :

1. Premièrement, il existe des instruments tels que les directives de l'OCDE pour les entreprises multinationales. Il s'agit des prescriptions internationalement reconnues les plus exhaustives réglant les activités des entreprises multinationales.
2. Deuxièmement, il y a les conventions internationales relatives aux droits de l'homme, aux droits du travail, à l'environnement, à la protection des consommateurs, à la santé,

etc. (voir annexe 1). qui dépassent le concept de la responsabilité sociétale des entreprises et dont la mise en œuvre doit notamment être encouragée par les gouvernements⁴.

Le rôle de la dimension internationale de la RSE n'a pas la même importance pour toutes les entreprises. Pour beaucoup d'entre elles (principalement les petites et les moyennes entreprises), la dimension locale de la RSE sera plus importante, même si elles aussi peuvent être attentives à sa dimension internationale.

3.2 LA RSE NE SE SUBSTITUE PAS À LA LEGISLATION, NI AU CADRE NORMATIF

Tel qu'il apparaît dans la définition, la RSE est un engagement volontaire de l'entreprise qui dépasse les prescriptions de la loi. Cela ne signifie évidemment pas que les pouvoirs locaux, régionaux, nationaux ou internationaux devraient abandonner leur rôle de législateur et de régulateur parce qu'ils soutiennent l'entrepreneuriat socialement responsable.

En effet, en tant que législateurs et régulateurs, les pouvoirs publics doivent assurer un rôle de régulateur lorsque l'action des entreprises nuit aux intérêts de la société. A cet effet, les pouvoirs publics disposent de divers instruments allant de l'interdiction de certaines pratiques ou activités à l'imposition de normes minimums spécifiques (par ex. relatives aux émissions, aux déversements, aux conditions de travail) destinées à réguler le comportement des entreprises. En outre, la législation permet, à certains moments, d'interdire les comportements peu respectueux et d'imposer (à nouveau) les mêmes règles à tous. Dans ce cas, la RSE sera synonyme d'entrepreneuriat proactif et prévoyant.

La RSE ne se substituera dès lors pas au rôle de législateur et de régulateur des pouvoirs publics, mais ceux-ci peuvent définir des instruments de promotion de la RSE, lesquels peuvent donner lieu à des nouveaux textes législatifs et réglementaires.

3.3 LE DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES NE REMPLACE PAS LE DIALOGUE SOCIAL

Le dialogue avec les différentes parties prenantes d'une entreprise est un élément essentiel de la RSE. Les entreprises ne limitent désormais plus le dialogue aux seuls actionnaires, fournisseurs et travailleurs, mais élargissent celui-ci aux autres parties intéressées (tant directes qu'indirectes) de l'entreprise. Un défi majeur pour le management consistera dès lors à engager ce dialogue de manière structurée, d'équilibrer et de valoriser les divers intérêts (parfois divergents) des parties prenantes.

Le dialogue social a permis aux employeurs d'acquérir pas mal d'expérience dans le domaine du dialogue avec une des parties prenantes les plus importantes de l'entreprise, à savoir les travailleurs. Dans notre pays, ce dialogue est structuré, tant aux niveaux national et sectoriel qu'au niveau de l'entreprise. Il n'est dès lors pas question de négliger le dialogue social en engageant un dialogue avec les parties prenantes, qui, sans aucun doute, complexifiera considérablement la donne. Le dialogue avec les parties prenantes ne peut se substituer au dialogue social, ni être utilisé pour opposer les intérêts divergents des parties prenantes. Le dialogue avec les parties prenantes ne constitue dès lors pas une menace pour la concertation structurée entre l'employeur et les travailleurs. Au contraire, le dialogue avec les parties

⁴ Librement d'après: Communication de la Commission, COM (2002)347, La responsabilité sociale des entreprises: une contribution des entreprises au développement durable. 2 juillet 2002, p. 6-7

prenantes et le dialogue social doivent se compléter. En outre, le thème de la responsabilité sociétale des entreprises devrait devenir un point d'attention important dans le dialogue social entre employeurs et travailleurs.

3.4 LA RSE S'INSCRIT DANS UNE PERSPECTIVE DE LONG TERME

Tout comme le développement durable, la RSE sous-entend une perspective à long terme. Les entreprises qui appliquent les principes de la responsabilité sociétale ne visent pas seulement le court terme, qui est considéré comme fort important dans la donne économique actuelle, mais veulent également être performantes à long terme. C'est la nature même de l'entreprise. En fin de compte, c'est cet élément qui permet de mesurer le succès de l'entreprise.

Les entreprises socialement responsables veulent, dès lors, réussir sur les plans tant économique et social qu'environnemental, et ce à long terme, sans pour autant perdre de vue les objectifs de court terme. Ces deux perspectives sont donc constamment mises en balance. Le plus souvent, il s'agit d'intégrer ou d'anticiper des mesures, des réussites et des efforts à court terme et de ne pas perdre le fil conducteur du projet⁵.

3.5 TENIR COMPTE DU LIEN EXISTANT ENTRE LES INSTRUMENTS RSE ET LES CHARGES ADMINISTRATIVES DES ENTREPRISES

La prise en compte des dimensions tant économique et sociale qu'environnementale de l'entrepreneuriat a pour corollaire une conception différente de l'activité d'entreprendre. Une autre méthode de travail doit être mise en oeuvre au sein de l'entreprise, à tous les niveaux et un dialogue doit être noué avec les différentes parties prenantes.

Si l'on veut faire de la RSE un élément de la gestion de l'entreprise, il conviendra d'être attentif aux charges administratives auxquelles les entreprises se voient confrontées. De là aussi, le besoin d'instruments simples qui sont également utiles pour les petites et les moyennes entreprises. Des instruments permettant aux entreprises de travailler de manière socialement responsable, sans que cela génère pour elles une charge administrative supplémentaire excessive. Dans cette optique, il est également nécessaire de réaliser davantage de convergences entre les différents instruments existants. Nombre d'entre eux ont été développés au cours des dernières années, et parfois les arbres cachent la forêt. Il serait dès lors utile d'apporter plus de cohérence au niveau des instruments et d'accroître leurs possibilités de comparaison.

3.6 LA TRANSPARENCE EST ESSENTIELLE

La transparence joue un rôle essentiel dans le cadre de la RSE. La transparence renforce la crédibilité des entreprises et permet aux parties prenantes d'engager, en toute confiance, un dialogue avec celles-ci. En outre, la transparence joue un rôle important dans le cadre des placements et des investissements socialement responsables.

En faisant preuve de transparence, les entreprises communiquent ce qui est important pour elles et comment elles entreprennent. Ceci est précisé dans la mission de l'entreprise et éventuellement dans un code de conduite rendu public. Les entreprises peuvent aussi accroître

⁵ Librement d'après: Fondation Roi Baudouin, Duurzaam ondernemen. Breng beweging in uw bedrijf. 10 case-studies en 100 praktische tips. Mars 2002, p. 11

leur transparence par le biais d'une communication ouverte avec les parties prenantes. Une grande partie des instruments développés dans le cadre de la RSE sont dès lors placés sous le signe de la transparence.

Le mode d'organisation et de prise de décisions des entreprises constitue également un élément de transparence. Par le biais de la bonne gouvernance, les entreprises peuvent faire en sorte que la structure de direction et les processus décisionnels au sein de l'entreprise soient organisés plus efficacement, qu'ils deviennent plus transparents et qu'ils soient objectivés. Cela profite tant aux entreprises elles-mêmes qu'aux parties prenantes dans le cadre du dialogue avec l'entreprise en question⁶.

C'est en fait le caractère transparent ou non de l'entreprise qui détermine sa réussite sur le plan de la responsabilité sociétale. La transparence est en quelque sorte une *condition sine qua non* de la RSE.

3.7 LE CONTRÔLE INDEPENDANT EST IMPORTANT

Toutefois, la transparence ne suffit pas toujours. De plus en plus, les parties prenantes demandent aux entreprises de prouver qu'elles font effectivement ce qu'elles prétendent faire. Il y va de la crédibilité ou de la responsabilité (*accountability*) de l'entreprise. C'est pourquoi la demande d'un contrôle externe, indépendant, ne cesse de croître. C'est déjà le cas depuis longtemps pour les aspects financiers et économiques de l'activité entrepreneuriale, et une telle démarche est aussi de plus en plus demandée pour les aspects environnementaux et sociaux. A cet égard, de nombreux labels et certificats contrôlés par des instances externes répondent à ce souci.

3.8 LA RSE SE BASE SUR UNE APPROCHE DE CYCLE DE VIE

Les entreprises fournissent généralement des services ou produisent des biens. Le cycle de vie de ces produits et de ces services ne se déroule généralement pas au sein d'une seule et même entreprise. Le cycle de vie comprend le développement, l'extraction de matières premières, la fabrication et l'assemblage du produit ou du service, sa distribution, son utilisation et enfin son élimination. Toutes les phases du cycle de vie des produits et des services ont un impact sur l'environnement (pollution, épuisement des ressources naturelles non renouvelables, atteinte des écosystèmes, etc.), sur le plan social (respect des droits du travail et des droits de l'homme, emploi, extractions en vue de financer des guerres, etc.) et sur le plan économique (commerce équitable, formation des prix, etc.).

Les entreprises n'influencent pas seulement la phase du cycle de vie qui se déroule en leur sein, mais elles peuvent également jouer un rôle pour rendre plus durable la chaîne de production et le cycle de vie intégral d'un produit ou d'un service. Ainsi, dans la phase de développement des produits, les entreprises peuvent d'emblée tenir compte des caractéristiques environnementales (par ex. caractère réutilisable et recyclable, consommation d'énergie, etc.) ou demander à leurs fournisseurs d'appliquer les normes de base de l'Organisation internationale du travail, etc.

⁶ Librement d'après: projet de Code Buisse, Corporate governance recommandations pour les entreprises non cotées en bourse, p. 2, version 21 mars 2005

Bien que les entreprises n'aient pas toutes la même influence sur les chaînes de production ou sur le cycle de vie des produits et des services, beaucoup de choses restent encore à faire dans ce domaine.

En outre, les entreprises situées dans la même zone industrielle peuvent collaborer pour certains éléments de leur chaîne de production. Il peut par exemple s'agir de l'organisation du transport en commun des travailleurs, d'accords sur la gestion des déchets et sur des modes de production peu consommateurs d'énergie.

La collaboration au niveau de la chaîne peut, dès lors, constituer un pas important en avant et générer, pour les entreprises, des bénéfices sur les plans économique, social et environnemental.

4 INTÉRÊT DE LA RSE POUR LES DIFFÉRENTS ACTEURS

4.1 POURQUOI LES ENTREPRISES ENTREPRENDRAIENT-ELLES DE MANIÈRE SOCIÉTALEMENT RESPONSABLE ?

Les motivations des entreprises pour adopter la RSE peuvent être diverses et multiples. Les motifs incitant une entreprise à pratiquer la RSE peuvent être tant internes qu'externes et être influencés par des facteurs tant positifs que négatifs.

Motifs internes :

Les entreprises peuvent pratiquer la RSE par conviction propre et « éthique » et viser ainsi à devenir de « good corporate citizens ». Cette motivation interne peut émaner tant du management et des administrateurs que des travailleurs. La motivation propre de la direction de l'entreprise et des travailleurs est déterminante. La conviction selon laquelle la RSE fait partie intégrante de la manière de faire des affaires est importante.

Motifs externes :

Divers acteurs et facteurs peuvent ici jouer un rôle.

La demande des parties prenantes de tendre vers un comportement socialement plus responsable de l'entreprise ou la demande accrue des clients et des consommateurs en produits plus respectueux de l'environnement peuvent constituer des facteurs positifs.

Parfois, un facteur négatif, induit par un comportement « socialement irresponsable » d'une entreprise (par ex. scandales environnementaux ou travail des enfants) peut constituer un motif pour qu'une entreprise adapte ses produits et activités. Ainsi, une action de boycott ou un scandale rendu public peuvent nuire à l'image de marque d'une entreprise. Une analyse des risques effectuée dans une entreprise peut alors mener à la conclusion que la protection et le renforcement de la « license to operate » (droit d'opérer) passe par une RSE. Les entreprises ont le souci de répondre aux attentes et exigences des parties prenantes car cela leur garantit leur « license to operate ». La RSE peut être l'instrument pour répondre à ces attentes.

En outre, des modifications au niveau de la législation et de la réglementation, des exigences d'investisseurs, des développements économiques au sein d'un secteur déterminé, les innovations technologiques peuvent aussi contribuer à ce que l'entreprise développe une stratégie davantage axée sur la RSE.

Quels sont, pour une entreprise, les avantages de pratiquer la RSE ?

Des études montrent que les entreprises qui intègrent la RSE dans leur politique entrepreneuriale bénéficient d'un *avantage concurrentiel*⁷. En effet, ces entreprises présentent plus d'attrait pour les travailleurs, lesquels sont davantage motivés à continuer de travailler pour l'entreprise en question. La productivité de l'entreprise s'en trouve donc améliorée. En outre, les consommateurs examinent de plus en plus souvent de manière critique comment les entreprises assument leur responsabilité sociétale. L'ouverture et le dialogue avec des acteurs externes permettent aux entreprises de réagir plus facilement aux attentes du marché et d'aborder de nouveaux marchés. De plus, la RSE contribue à augmenter la capacité d'innovation de l'entreprise en question. Tous ces éléments ont des effets positifs, à moyen et à long terme, sur la position de l'entreprise sur le marché.

Par ailleurs, la RSE peut être synonyme de surcroît d'*efficacité* dans la gestion de l'entreprise, par exemple par la réalisation d'économies en matière de matériaux, de déchets, de consommation d'eau et d'énergie et par la réduction de produits dérivés superflus ainsi qu'en termes de transport, etc.

Comme décrit ci-avant, la RSE peut profiter à la réputation et à l'image d'une entreprise. Enfin, les entreprises doivent tenir compte du fait que dès l'instant où la RSE bénéficiera d'une assise suffisamment large, le cadre légal sera adapté. Par conséquent, les éventuels « retardataires » devront suivre les tendances lancées par d'autres. Les entreprises qui ont adopté une attitude proactive dans leur politique RSE auront un avantage concurrentiel par rapport aux autres. En recourant au « benchmarking », les entreprises pourront se comparer à d'autres et tirer profit de l'expérience acquise par celles-ci.

Ce qui précède montre clairement qu'il ne s'agit pas d'une question de choix entre deux options. La combinaison de divers éléments, tant internes qu'externes, peut déterminer la motivation des entreprises à pratiquer la RSE. Il faut bien se rendre compte que des entreprises de taille plus modeste appliquent en fait certains principes de la RSE sans s'en rendre compte. Souvent, ces entreprises ne communiquent pas explicitement sur leurs activités en la matière, lesquelles font d'ailleurs moins fréquemment l'objet d'une approche continue et intégrée dans le cadre de la stratégie de l'entreprise.

4.2 POURQUOI LA RSE PROFITE-T-ELLE AUX PARTIES PRENANTES?

La RSE implique que les parties prenantes soient associées plus activement à la gestion de l'entreprise. Cela leur permet de faire part, de différentes manières, parfois dans le cadre d'un partenariat, de leurs intérêts et de leurs préoccupations et les assure de trouver une oreille attentive auprès des entreprises en question. En d'autres termes, les parties prenantes peuvent plus facilement atteindre leurs objectifs lorsque les entreprises veulent engager le dialogue avec elles. Cette participation des parties prenantes n'est possible que si ces dernières reçoivent des informations correctes de la part des entreprises qui font preuve de transparence quant à leurs activités et à leurs résultats (notamment par le biais du rapportage). L'échange réciproque d'informations entre les entreprises et les parties prenantes, inhérent à la RSE, permet d'éviter ou de résoudre plus facilement les conflits éventuels entre ces deux partenaires. La RSE profite également aux parties prenantes elles-mêmes. Leur propre crédibilité s'en trouve renforcée dans le dialogue avec les entreprises. En outre, les parties prenantes, en tant qu'acteurs de la société, ont avantage à ce que les entreprises pratiquent

⁷ « Achieving high performance-CSR at the heart of business », The Virtuous Circle Ltd and The Work Foundation, March 2004

l'entrepreneuriat socialement responsable. Une telle pratique profite à la protection de l'environnement et de la biodiversité ainsi qu'à une répartition plus équitable de la prospérité et du bien-être.

4.3 POURQUOI LA RSE PROFITE-T-ELLE AUX POUVOIRS PUBLICS ?

Plusieurs raisons expliquent pourquoi les pouvoirs publics ont intérêt à ce que les entreprises adoptent les principes de la RSE.

Les entreprises font partie de la société et y occupent même une place importante. Elles peuvent grandement contribuer à la réalisation de ses objectifs, qu'ils soient ou non fixés ou convenus à l'échelle internationale, tels que les normes Kyoto, les objectifs du Millénaire, etc. Le « dommage » causé à la société par les entreprises qui ne pratiquent pas la RSE, a un impact sur la société, sur les pouvoirs publics, sur les moyens de ces derniers et sur la vitesse avec laquelle les objectifs sont réalisés. Les entreprises qui consentent par exemple des investissements pour préserver le plus possible l'environnement contribuent à la réalisation des objectifs environnementaux. Ou encore, les entreprises qui accordent une place importante à l'aspect diversité dans leur politique de personnel, contribuent notamment à la création d'une société plus juste. Le recrutement de personnes en situation précaire, la qualité de l'environnement, etc. sont autant d'éléments qui tendent à réduire le coût du chômage, des soins de santé, etc.

Entretenir des relations durables avec les parties prenantes réduit le risque d'entreprendre. Par conséquent, la RSE peut accroître la compétitivité des entreprises belges. Les pouvoirs publics ont bien sûr tout à gagner d'une économie performante qui contribue positivement à l'assise économique du pays. La RSE implique également que des progrès soient aussi réalisés dans les domaines social et environnemental.

Enfin, les pouvoirs publics ont intérêt à ce que les entreprises soient de bons ambassadeurs de leur pays. Quand une entreprise, qui s'implante à l'étranger, constitue un exemple à suivre pour les entreprises de ce pays, la réputation du pays de la maison mère est influencée favorablement. Cet effet est à rapprocher du concept relativement neuf de « diplomatie publique » qui consiste à influencer l'opinion publique étrangère et à dialoguer avec des groupes cibles à l'étranger.

5 LA DIMENSION INTERNATIONALE DE LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES

Comme déjà mentionné, la RSE a une dimension internationale importante. Pour certaines entreprises, elle est évidente parce qu'elles sont actives et investissent à l'étranger et surtout dans des pays du tiers-monde. Pour d'autres, ce n'est pas le cas même si des maillons de leurs chaînes de production se situent dans des pays du tiers-monde ou en proviennent.

Les pouvoirs publics belges ont ratifié de nombreux traités internationaux et autres initiatives dans le domaine des droits de l'homme, des droits du travail, de l'environnement etc. Même si un grand nombre de ces engagements ne lient que les pouvoirs publics, ceux-ci se sont dans tous les cas engagés à faire accepter et respecter autant que possible les normes et valeurs internationales. Il va sans dire que chaque pays est responsable de sa *propre* législation, même si celle-ci ne va pas dans le sens de certaines de ces normes et valeurs internationales.

Les pouvoirs publics belges demandent et attendent dès lors des entreprises qui sont actives et investissent à l'étranger non seulement qu'elles respectent la législation locale (une évidence même), mais également qu'elles intègrent ces normes et valeurs internationales. Lorsqu'une entreprise entretient des liens avec des pays du tiers-monde, sa responsabilité sociétale devrait se baser sur ces normes et valeurs. Le respect de la dimension internationale de la RSE doit, pour ainsi dire, être une marque de fabrique et une garantie de qualité des entreprises belges.

Dans le domaine du développement durable, une approche intégrée est essentielle. La Déclaration de Rio relative à l'Environnement et au Développement⁸, qui énumère 27 principes de développement durable, en constitue une pierre angulaire. Un de ces principes est l'intégration des composantes du développement durable. Dans le premier Plan fédéral de développement durable 2000-2004, ce principe est défini comme suit : « *Un véritable projet de développement durable doit relier systématiquement les unes aux autres les préoccupations sociales, économiques et environnementales, pour les intégrer dans des stratégies cohérentes.* »⁹ Les différentes normes et valeurs citées ne peuvent, dès lors, être considérées comme des éléments isolés, mais bien comme des éléments d'une approche intégrée, adoptée par les entreprises, dans le cadre de leur contribution au développement durable.

L'annexe 1 décrit les normes et valeurs internationales jugées importantes par les pouvoirs publics, que les entreprises devraient respecter dans le cadre de la RSE tant dans notre pays qu'à l'étranger. Il ne s'agit pas de dresser une liste exhaustive de toutes les normes et valeurs internationales possibles qui peuvent jouer un rôle dans le cadre de la RSE, mais seulement d'expliquer et de concrétiser, à l'intention des entreprises, les normes en matière de droits de l'homme, de droit du travail, de l'environnement, de la santé, de la protection du consommateur et de la lutte contre la corruption. Enfin, l'annexe présente également deux initiatives importantes de la communauté internationale en ce qui concerne le comportement à adopter par les entreprises dans un contexte international. Les deux initiatives sont spécifiquement axées sur les entreprises et partent d'une approche intégrée de normes et de valeurs internationales. Elles indiquent clairement ce que la communauté internationale attend des entreprises. Il s'agit, en l'occurrence, des directives de l'OCDE pour les entreprises multinationales et des normes édictées par les Nations Unies pour les entreprises en matière de droits de l'homme.

6 LE RÔLE DES POUVOIRS PUBLICS

Les pouvoirs publics jouent un rôle important dans la stimulation, la facilitation et la promotion de la qualité de la RSE. De plus, les pouvoirs publics interviennent en tant que législateur, employeur et partie prenante du marché. Ils sont, par ailleurs, membres de plusieurs institutions internationales.

En matière de stimulation, facilitation et promotion de la qualité de la RSE, les pouvoirs publics peuvent suivre plusieurs pistes. L'énumération ci-dessous donne un aperçu des différentes possibilités, mais n'implique pas de jugement quant à l'ordre et à la préférence à donner aux possibilités à appliquer aux situations spécifiques.

⁸ Conférence des Nations Unies sur l'Environnement et le Développement. La déclaration de Rio de Janeiro sur l'Environnement et le Développement, juin 1992.

⁹ Plan Fédéral de DD, §25, p.10

1. Informer les différents groupes cibles de la plus-value de la RSE, en premier lieu des entreprises elles-mêmes, tout en accordant une attention spécifique aux PME. Les différents groupes cibles doivent pouvoir disposer d'informations appropriées. Cette diffusion d'informations peut prendre plusieurs formes telles que la création d'un site Internet ou le développement d'un centre de connaissances.
2. Rassembler et diffuser les bonnes pratiques en matière de RSE de sorte que les entreprises puissent tirer les enseignements de leurs expériences respectives. C'est pourquoi il est très important de collecter les bonnes pratiques en matière de RSE et de les diffuser à grande échelle. Il s'agit d'un moyen très adéquat pour sensibiliser les entreprises à l'importance de la RSE.
3. Prévoir différentes mesures incitatives. Les pouvoirs publics peuvent prévoir divers stimulants pour inciter davantage d'entreprises à adopter la RSE et ainsi atteindre une masse critique d'entreprises. Les entreprises peuvent se laisser convaincre si des avantages viennent récompenser leurs efforts en vue de mener une politique intégrée de RSE.
4. Faciliter le débat sur la RSE par la promotion des réseaux. Les pouvoirs publics peuvent promouvoir le développement de réseaux entre les différents acteurs en prévoyant la structure et le financement nécessaires. Offrir la possibilité aux acteurs de partager leur vision de la RSE permet, en premier lieu, de développer des stratégies communes et d'y associer des actions concrètes communes.
5. Promouvoir la qualité et l'innovation en soutenant la recherche scientifique. Les pouvoirs publics peuvent soutenir des programmes scientifiques nouveaux (ou existants) en vue de renforcer les fondements théoriques de la RSE. Une analyse approfondie coûts-bénéfices d'une politique de RSE peut (éventuellement) apporter la démonstration qu'une politique intégrée en matière de RSE est rentable.
6. Promouvoir la qualité en offrant un cadre dans lequel la RSE peut trouver sa place. Les pouvoirs publics peuvent apporter un soutien par la promotion par exemple de labels de qualité et d'outils de rapportage. Mettre en avant et promouvoir la qualité de certains outils permet de présenter une offre plus uniforme aux entreprises. Les conditions d'octroi de labels et de règles de rapportage seront plus uniformes. Les entreprises auront la possibilité d'évaluer leurs propres efforts par le biais du benchmarking, une méthode de recherche et d'évaluation des meilleures pratiques.

Outre les actions extérieures de stimulation, de facilitation et de promotion de la qualité de la RSE dans les entreprises, les pouvoirs publics peuvent aussi prendre des initiatives en vue d'intégrer la RSE dans leur politique. On pourrait dès lors parler de la responsabilité sociétale des pouvoirs publics. Les pouvoirs publics sont en effet un acteur de la société et jouent à la fois les rôles de législateur, employeur, partie du marché et membre de plusieurs organisations internationales.

- a. Les pouvoirs publics en tant que *législateur*. Bien que la RSE se définisse sur des bases volontaires et non réglementaires, politique volontaire de RSE et réglementation ne sont jamais totalement dissociées. Dans un processus continu où une grande partie des entreprises prennent des initiatives en matière de RSE, il peut être utile que les pouvoirs publics élaborent une réglementation visant à généraliser ces initiatives de manière à stimuler les autres entreprises. Réglementation et volontariat peuvent ainsi aller de pair.
- b. Les pouvoirs publics dans leur rôle d'*employeur*. Les pouvoirs publics sont le plus grand employeur du pays. Ils doivent, dès lors, donner l'exemple dans le domaine de la RSE, et plus particulièrement pour les aspects de diversité dans la composition du personnel et de développement des compétences/connaissances des collaborateurs. En donnant le bon

exemple, les pouvoirs publics se montrent également plus crédibles dans la stimulation et la facilitation de la RSE auprès des entreprises.

- c. Les pouvoirs publics en tant que '*consommateur*'. Les pouvoirs publics consomment, ils achètent divers services et produits en recourant à la procédure des marchés publics. L'insertion, par exemple, des clauses environnementales, éthiques et sociales dans les procédures des marchés publics peut stimuler les fournisseurs à la fois à développer des activités de RSE ou à produire eux-mêmes des produits ou services durables.
- d. Les pouvoirs publics comme *investisseur institutionnel*. Les pouvoirs publics disposent de très nombreux moyens qu'ils investissent, par exemple, dans les fonds de pension des fonctionnaires. L'investissement de ces moyens dans des 'fonds durables' stimule indirectement les entreprises à prendre des initiatives en matière de RSE.
- e. Les pouvoirs publics en tant qu'*acteur international*. Les pouvoirs publics sont membres de plusieurs institutions internationales (Organisation mondiale de la santé, Banque mondiale, FMI, etc.). Ils peuvent formuler des propositions visant l'intégration de normes en matière de RSE dans les décisions, les avis, les normes, etc. et peuvent simultanément élargir l'assise de la RSE dans les institutions internationales.

7 INSTRUMENTS POUR LA RSE

INTRODUCTION

Dans le cadre de la mise en œuvre d'une politique RSE intégrée, les organisations peuvent recourir à différents instruments. Ceux-ci peuvent contribuer à renforcer la politique RSE au plan interne et à la communiquer vers l'extérieur. Il ne s'agit pas d'instruments obligatoires. Chaque organisation doit déterminer elle-même si l'utilisation d'un instrument donné engendre une plus-value. Une bonne analyse coûts/bénéfices est indispensable. Par ailleurs, la taille de l'entreprise joue également un rôle. Tous les instruments ne conviennent pas nécessairement aux petites organisations, dont la taille n'est pas en adéquation avec le degré de formalisation et l'ampleur du rapportage requis.

Cette partie passe en revue six possibilités différentes d'aider une organisation dans l'élaboration d'une politique RSE :

1. *Codes de conduite* : déclarations formelles relatives aux valeurs et aux pratiques commerciales appliquées par une entreprise et, éventuellement, par ses sous-traitants et/ou fournisseurs ;
2. *Normes de management* : ensemble de procédures, de pratiques et de dispositions détaillées appliquées par une organisation dans le cadre de sa gestion ;
3. *Rapportage* : publication d'un rapport précisant les activités, les performances et les objectifs en matière de RSE ;
4. *Audit social* : audit des performances sociales, environnementales et économiques de l'organisation ;
5. *Labels* : informations destinées aux consommateurs/utilisateurs concernant un certain nombre de caractéristiques d'un produit ou d'une organisation ;
6. *Investissements et placements RSE* : prise en compte de critères sociaux, environnementaux et éthiques, outre les critères financiers.

Cet aperçu n'est pas un inventaire exhaustif de l'ensemble des instruments existants. Il ne donne qu'une idée des possibilités qu'une organisation a à sa disposition pour mener une politique RSE. En fin de compte, différents arbitrages effectués au niveau de l'organisation détermineront l'approche adoptée.

7.1 CODES DE CONDUITE

Les codes de conduite sont des déclarations formelles relatives aux valeurs et aux pratiques commerciales d'une entreprise et parfois également de ses fournisseurs ou sous-traitants.¹⁰ Dans son code de conduite, l'entreprise indique comment elle entend se comporter à l'égard des parties prenantes et ce que celles-ci peuvent attendre de sa part. Le plus souvent, les codes de conduite sont axés, d'une part, sur la manière dont l'entreprise souhaite traiter avec ses contractants, ses sous-traitants, ses fournisseurs et ses concessionnaires, et, d'autre part, sur ce que l'entreprise attend d'eux.

Les entreprises sont de plus en plus nombreuses à adopter un code de conduite. La diversité est dès lors très grande, allant de déclarations très élaborées à des déclarations très succinctes. Ce qui doit figurer précisément dans un code de conduite varie fortement d'une entreprise à l'autre. Il découlera le plus souvent de la mission et de la vision de l'entreprise et devra de préférence être élaboré en concertation avec les parties prenantes.

Lorsque des entreprises déploient leurs activités dans un contexte international et lorsque l'on se base sur une approche du cycle de vie, il est important que ce code soit basé au minimum sur certaines normes internationales. A cet égard, les directives OCDE pour les entreprises multinationales et les normes des Nations Unies relatives à la responsabilité des multinationales et des autres entreprises par rapport aux droits de l'homme constituent un bon point de départ. Ces deux normes internationales sont spécifiquement axées sur les entreprises et reprennent les normes et les valeurs internationales les plus importantes relatives aux activités des entreprises. Des informations plus détaillées sur ces deux normes ainsi que sur les principales normes et valeurs internationales peuvent être trouvées à l'annexe 1 du présent document.

Dans le même ordre d'idées, on peut également mentionner le « Corporate Governance Code ». La version belge de ce code (« Code belge de gouvernance d'entreprise »), qui est d'application depuis le 1^{er} janvier 2005, contient des règles de bonne gestion pour les sociétés cotées à la Bourse de Bruxelles.

Il importe également que les codes de conduite ne s'arrêtent pas au stade des intentions, mais qu'ils soient effectivement mis en œuvre et qu'ils s'appliquent à tous les aspects de l'entreprise. La crédibilité d'une entreprise dépendra en grande partie de la mesure dans laquelle elle arrivera effectivement à se conduire conformément à ses intentions déclarées.

7.2 NORMES DE MANAGEMENT

Un autre instrument important en matière de responsabilité sociétale des entreprises est l'application de normes de management. Il s'agit d'un ensemble de procédures, de pratiques et de dispositions détaillées appliquées par des entreprises en vue de gérer de manière efficace et efficiente différents aspects de l'activité entrepreneuriale. Bon nombre de ces normes de management font l'objet d'un large consensus. Elles sont d'ailleurs généralement formulées par des organisations internationales et régionales, telles que l'Organisation internationale de normalisation (ISO), le Comité européen de Normalisation (CEN), la *European Foundation for Quality Management* (EFQM) et le *Social Accountability International* (SAI).

¹⁰ Librement d'après: Commission européenne, Livre vert. Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises, Com (2001)366, Bruxelles, 18 juillet 2001, p. 26.

Il existe des normes de management sur de nombreux thèmes. Beaucoup d'entreprises sont déjà familiarisées avec les normes relatives à la qualité. Les normes de la série ISO-9000 en constituent les exemples les plus connus. La norme ISO 9001 en particulier, qui est un système de gestion de la qualité principalement axé sur l'accroissement de la satisfaction des clients, est bien connue des entreprises.

En outre, les entreprises connaissent de mieux en mieux les normes de management en matière d'environnement. La série ISO 14000, dont le système de gestion de la qualité ISO 14001 est l'exemple le plus connu, et EMAS, le système européen de management environnemental et d'audit, ne sont pas inconnus des entreprises soucieuses de gérer les effets de leurs activités sur l'environnement. Des normes moins connues, mais bénéficiant d'un intérêt croissant, sont celles relatives à la gestion sociale de l'entreprise, telles que la norme SA 8000, un système de gestion visant à intégrer dans l'entreprise des normes internationales en matière de travail. Outre les normes de management en matière de qualité, d'environnement et de protection sociale, il en existe beaucoup d'autres qui ont trait à des thèmes spécifiques comme la sécurité (OHSAS 18001), la sécurité alimentaire (HACCP et ISO 22000), etc. Il n'y a pas lieu de développer davantage ces normes dans ce cadre de référence.

Un certain nombre de ces normes de management préconisent une approche intégrée visant à rassembler au sein d'un seul système de gestion plusieurs composantes de l'activité entrepreneuriale. Cette approche est désignée les systèmes de gestion intégrale. L'exemple le plus connu de ce genre de système est le « EFQM Model for Business Excellence ». Contrairement à de nombreuses autres normes de qualité, de sécurité et d'environnement qui concernent certains éléments de l'activité entrepreneuriale, le modèle EFQM couvre tous les aspects. L'EFQM est dès lors un excellent modèle pour intégrer les autres normes de management existantes.

La norme AccountAbility (AA) 1000 fait également partie des systèmes de gestion intégrale, même si l'AA 1000 a un champ d'application moins large que la norme EFQM, vu qu'elle est clairement axée sur la qualité de la comptabilité, de l'audit et du rapportage socio-éthiques¹¹. Par ailleurs, cette norme ne prévoit pas de certification, de sorte qu'elle peut difficilement être considérée comme une véritable « norme de management », mais plutôt comme un système de management. L'AA 1000 fut lancée par l'*Institute for Social and Ethical Accountability* (ISEA), qui entend garantir la qualité de la responsabilité, de l'évaluation et du rapportage socio-éthiques. L'AA 1000 peut être utilisée aussi bien comme instrument indépendant que comme moyen pour intégrer un certain nombre d'outils de management spécifiques utilisés également au sein de l'entreprise (comme par ex. la *Balance scorecard*, l'ISO 14001 et la GRI)¹². L'AA 1000 prête une grande attention à l'implication systématique et structurée des parties prenantes dans le processus. C'est dès lors un excellent modèle pouvant servir de point de départ pour engager le dialogue avec les parties prenantes.

7.3 RAPPORTAGE

La publication de rapports relatifs aux activités, aux performances et aux objectifs de l'entreprise constitue un des instruments les mieux connus de promotion de la transparence. Plus aucune entreprise n'ignore le rapportage financier, tandis que le rapportage environnemental est lui aussi de mieux en mieux implanté dans le monde des entreprises.

¹² Voir ci-après.

¹³ Librement d'après: Gerrit Rauws, «Sturen en Rapporteren vanuit de stakeholdersbenadering. Conceptnota voor de pioniersgroep «Stakeholderbenadering»». Trivisie, 22 juin 2000, p. 4.

On remarque toutefois une tendance de plus en plus prononcée à une approche intégrée du rapportage : un seul rapport reprenant tant les activités financières, économiques, environnementales et sociales de l'entreprise, que ses performances et objectifs. C'est ce qu'on appelle parfois également le « *triple bottom-line reporting* », le rapportage de durabilité ou le rapportage RSE.

Alors que pour le rapportage financier ou le rapportage environnemental, des normes ont été fixées, c'est beaucoup moins le cas pour le rapportage de durabilité. Dans ce contexte, une initiative telle que la Global Reporting Initiative (GRI) offre une alternative. La GRI a été développée par la CERES (Coalition for Environmentally Responsible Economies) en 1997, en collaboration avec le PNUE (Programme des Nations Unies pour l'Environnement) et se fixe comme objectif d'élaborer des directives applicables à l'échelle mondiale (norme comptable) concernant le rapportage de durabilité et de diffuser celles-ci. Tout comme pour le rapportage financier, une approche cohérente du rapportage de durabilité permet également de comparer les performances des entreprises d'un secteur déterminé. C'est qu'on appelle également le *benchmarking*.

7.4 AUDIT SOCIAL

Le « *social auditing* » peut être défini comme « *un processus par lequel une organisation réfléchit sur son impact social et sociétal et sur son comportement éthique, mesure cet impact, l'évalue, en fait rapport et l'adapte en fonction de ses propres objectifs et valeurs et ceux de ses parties prenantes.* »¹³ Le « *social auditing* » ne concerne donc pas seulement la dimension sociale de l'entreprise mais également sa dimension environnementale et économique, d'où le choix de conserver la dénomination anglaise.

Il existe de nombreux modèles d'audit social. C'est ainsi que des modèles ont été élaborés par la *New Economics Foundation* (NEF), par l'*Ethical Accounting Statement* (EAS), par le *European Institute for Business Ethics*, etc.

Bien que les différents modèles ont des accents spécifiques, ils présentent également un certain nombre de caractéristiques communes :

- L'identification des objectifs sociaux et sociétaux (valeurs) de l'entreprise ;
- L'importance accordée à l'implication des parties prenantes (ou des parties intéressées) dans l'audit social ;
- Le recours à des indicateurs de performance qualitatifs et quantitatifs et à des références communes ;
- L'attention accordée à la plus-value d'une vérification externe de l'audit social,
- L'importance accordée au rapportage et à la communication.

Les modèles qui offrent la plus grande plus-value à l'entreprise sont ceux qui ne considèrent pas le social auditing comme une radioscopie ponctuelle, mais comme un processus d'apprentissage continu qui, au moyen d'un certain nombre d'instruments et de techniques, mesure, évalue, rapporte et adapte l'impact social et sociétal d'une entreprise, et ce en concertation avec les parties prenantes de l'entreprise.

¹⁴ Reynaert E., Handleiding Social Auditing. Een stapsgewijze ontwikkeling naar duurzaam ondernemen. 1998, Acco Leuven/Amersfoort, p. 22 (traduction CIDD).

L'expérience acquise au niveau international en matière de social auditing permet de mettre en avant huit principes de qualité auxquels les processus d'audit social devraient satisfaire :

1. *Polyphonie* : dans l'audit social, les visions des différentes parties prenantes de l'entreprise doivent être intégrées.
2. *Exhaustivité* : l'audit social doit porter sur tous les aspects de l'activité de l'entreprise et ne peut exclure délibérément et systématiquement de l'audit certains éléments.
3. *Régularité et caractère évolutif* : le processus d'audit social est un processus d'apprentissage continu et cyclique qui évolue dans le temps. Un audit social doit dès lors avoir lieu sur une base régulière.
4. *Comparabilité* : l'audit social doit permettre à l'entreprise de procéder à des comparaisons (avec les résultats d'audits sociaux précédents, avec des benchmarks externes etc.) en tant que base d'évaluation.
5. *Politique managériale et systèmes de gestion* : l'entreprise développera une politique pour les différents aspects de son fonctionnement et mettra sur pied un système de gestion pour en assurer le suivi.
6. *Communication* : le processus d'audit social doit être basé sur la diffusion d'informations, lesquelles constituent la base du dialogue avec les parties prenantes.
7. *Vérification externe* : la pertinence du rapport et du processus de l'audit social doit être vérifiée par un expert externe indépendant.
8. *Amélioration continue de la qualité du management durable* : les résultats du processus d'audit social doivent constituer un levier d'amélioration continue et d'évolution progressive vers une entreprise durable.¹⁴

7.5 LABELS

Des labels sont des mots et des symboles appliqués sur des produits, informant le consommateur sur un certain nombre de leurs caractéristiques. Par le biais de la labellisation, les entreprises tentent d'influencer le comportement des consommateurs en matière d'achat.

Le plus souvent, les labels constituent une réponse aux attentes du consommateur en ce qui concerne le produit. Des études de consommation montrent que les consommateurs sont de plus en plus nombreux à prendre en compte les conditions de travail, l'environnement, le tiers-monde, la santé, etc. lors de l'achat de biens ou de services. Toutefois, ces mêmes consommateurs demandent également de disposer d'informations suffisantes permettant un choix socialement responsable. Les entreprises, les pouvoirs publics, les ONG et d'autres organisations ont réagi à cette tendance, ce qui a suscité l'émergence d'un nombre croissant de labels sociaux, environnementaux, de commerce équitable et autres. Etant donné cette prolifération, la grande diversité (notamment sur le plan du contenu) et l'absence de contrôle externe pour certains labels, les consommateurs risquent de perdre leur confiance dans la labellisation.

Pour rester crédibles, les labels doivent dès lors répondre à toute une série de conditions. Ainsi, l'objet d'un label doit être pertinent, tant pour le consommateur que pour le bénéficiaire visé. Par ailleurs, il faut que la signification du label soit claire pour le consommateur. En outre, on doit pouvoir exiger d'un label que ses prétentions soient effectivement vérifiées. Les labels ne peuvent pas servir uniquement à redorer le blason des entreprises et être sans réel contenu. En outre, les labels doivent être financièrement

¹⁵ Librement d'après Reynaert E., Handleiding Social Auditing. Een stapsgewijze ontwikkeling naar duurzaam ondernemen. 1988, Acco Leuven/Amersfoort, pp. 25-26

accessibles, tant pour l'entreprise qui souhaite obtenir le label, que pour le consommateur qui veut acheter un produit labellisé. Enfin, l'effet positif visé par un label doit également faire l'objet d'une évaluation. Un label dont les prétentions ne correspondent pas à la réalité n'a aucun sens et ne fait que contribuer à semer la confusion chez le consommateur.¹⁵

C'est pourquoi les labels crédibles et de qualité sont des labels soumis à un contrôle externe effectué par un tiers. Le label belge visant à promouvoir une production socialement responsable (appelé également le label social belge) et l'écolabel européen sont des exemples de labels de ce type.

7.6 INVESTISSEMENTS ET PLACEMENTS RSE

Le Plan fédéral de développement durable 2004-2008 (PFDD) a prévu une action spécifique à l'égard des « placements éthiques » (Action 8, §30807-30810) car, vu l'ampleur des sommes concernées, ces investissements peuvent orienter l'économie vers un développement durable. L'Investissement Sociétalement Responsable (ISR) doit être considéré comme un des instruments pour mettre en œuvre la rse. Un groupe de travail isr a été mis sur pied au sein de la CIDD pour examiner les possibilités de stimuler les isr et inviter des experts afin de mieux connaître le « terrain ».

Afin d'éviter des débats sur ce que recouvre l'« éthique » et pour s'inscrire dans les derniers développements internationaux en la matière (cfr. Rapport Eurosif¹⁶), il semble opportun de plutôt utiliser le terme d'isr défini de cette façon : l'isr est un processus qui allie des aspects financiers traditionnels à des critères sociaux, éthiques et environnementaux en les intégrant de façon structurelle, volontaire et transparente dans la gestion des investissements (épargne et placements) et lors de l'utilisation et des droits qui y sont liés. La concertation avec les parties prenantes fait également partie de ce processus.

Par le biais de l'isr, des moyens importants sont mis à la disposition des entreprises socialement responsables, qui peuvent répondre aux exigences des investisseurs. De cette manière, les entreprises rse ont un accès plus facile aux moyens financiers - ce qui n'est pas sans importance pour les performances économiques des entreprises – et elles disposent par ailleurs de davantage de moyens pour développer de nouvelles initiatives sur le plan social et environnemental. L'isr constitue dès lors un des instruments les plus importants et les plus performants pour inciter les entreprises à pratiquer la rse. Comme le constate EUROSIF¹⁷, le marché de l'isr est aujourd'hui à la croisée des chemins : autant le noyau de l'isr est un marché de niche très spécifique, autant il s'agit d'un concept général qui pénètre l'ensemble du marché financier.

De plus en plus, des organes de placements collectifs, tels que les sociétés d'investissement et les fonds de placement, tiennent compte, dans le cadre de l'investissement des capitaux récoltés, des performances des entreprises sur le plan de la *triple bottomline*. Les fonds de pension sont un des moteurs de l'évolution dans ce marché en raison des grands montants concernés et de leur nature publique et privée (avec les syndicats en tant que co-gestionnaire). Les produits isr ne sont pas nouveaux. Ils existent depuis le début des années '90 et ont été

¹⁶ Librement d'après: S. Zadek, S.Lingayah et M. Forstater, Social Labels : Tools for Ethical Trade. Final report for the European Commission (DG Employment and Social Affairs), 1998.

¹⁶ Eurosif, *Socially Responsible Investment, among European Institutional Investors*, 2003 Report, Eurosif, Paris, 2004, <http://www.eurosif.org/pub2/lib/2003/10/srirept/index.shtml>;

¹⁷ *Ibid.*, p.11.

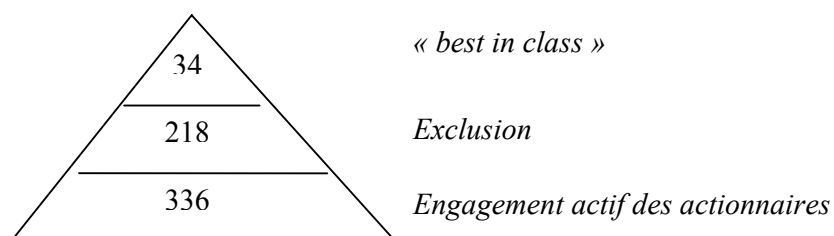
conçus dans les pays anglo-saxons. Depuis lors, leur succès en Belgique et dans d'autres pays de l'Europe a été croissant.

Dans une approche de *screening*, il est possible de distinguer différentes générations de produits ISR en fonction des critères et des méthodes d'évaluation utilisés.

- La *première génération* est basée sur des critères négatifs. Un certain nombre d'activités, de services ou de produits sont exclus ou évités (par ex. commerce d'armes, expériences animales, etc.).
- La *deuxième génération* prend en compte, outre les critères négatifs, une série limitée de critères positifs ; on tient ainsi compte des performances des entreprises qui offrent une plus-value sociétale sur un terrain déterminé (par ex. création d'emplois supplémentaires, efforts spécifiques en matière de production environnementalement responsable, etc.).
- La *troisième génération* utilise des critères positifs larges et n'investit que dans des entreprises qui, dans leur secteur, sont parmi les meilleures à tous les niveaux de l'entrepreneuriat durable (approche « *best in class* »). Au niveau de cette troisième génération, on peut à nouveau procéder à une distinction en fonction de la qualité des recherches effectuées et de la nature des sources d'information. Si certains fonds examinent bel et bien tous les aspects de l'entrepreneuriat socialement responsable dans leur analyse des entreprises, ils se basent néanmoins uniquement sur les informations fournies par les entreprises elles-mêmes par le biais de questionnaires standard.
- Dans la *quatrième génération*, d'autres fonds examinent tous les aspects de l'entrepreneuriat socialement responsable, mais, dans le cadre du *screening*, des chercheurs contactent également l'entreprise elle-même, laquelle engage un dialogue actif avec ses parties prenantes.

Dans une approche plus pragmatique orientée vers les acteurs, il est également possible de présenter le marché de l'ISR comme un iceberg, dont le noyau ne représente que la partie émergée. Cette première couche est composée des produits financiers qui passent des *screenings* poussés et répondent à des critères positifs (*best-in-class*). Il s'agit de la couche la plus en vue à laquelle on a parfois tendance à réduire l'ISR. La deuxième couche, déjà presque six fois plus importante, regroupe elle les ISR de la première génération (exclusion) et s'apparente à une gestion classique des risques à laquelle les institutions financières sont déjà habituées. Enfin, la troisième couche est bien plus conséquente (dix fois la couche émergée) et fait référence à la croissance des pratiques d'engagements des investisseurs (droits des actionnaires) qui veillent au respect de certains thèmes (par exemple : le respect des droits de l'homme) sans effectuer eux-mêmes de sélection des fonds sur base de critères.

Marché de l'ISR institutionnel en Europe (milliards d'euros - 2003)



Source : Eurosif, *op. cit.*, p.10.

Parmi les principaux moteurs qui font évoluer le marché de l'isr, il semble que les pratiques de bonne gestion (« *corporate governance* ») et l'image de marque sont des facteurs cruciaux. Par ailleurs, il apparaît important pour attirer entre autres les investisseurs, que les acteurs du marché ont besoin d'agir avec les mêmes règles du jeu pour tous (« *equal level playing field* »). Enfin, la recherche de réduction des coûts et des risques poussent certains investisseurs à favoriser des comportements qui tiennent compte des impacts sur le long terme (ex. : compagnies d'assurance).

Les acteurs économiques et associatifs ont déjà pris de nombreuses initiatives en la matière, et il apparaît aujourd'hui utile que les pouvoirs publics encouragent cette dynamique. L'isr ne bénéficie d'aucun statut légal particulier, mais des outils et mécanismes existent déjà. Avant de proposer des mesures en vue de stimuler l'isr, un inventaire des outils existants s'avère nécessaire. Le groupe de travail isr de la CIDD tentera d'établir cet inventaire et formulera des propositions de stimulants dans le cadre du projet de plan d'action rse, qui fera suite au présent cadre de référence.

7.7 AUTRES SOURCES D'INFORMATION IMPORTANTES POUR LA RSE

Outre les instruments précités, il existe également d'autres sources d'inspiration pour la RSE, comme, par exemple :

- a. Les bonnes pratiques (*best practices*) des autres entreprises. Les échanges de bonnes pratiques constituent l'une des meilleures méthodes d'apprentissage pour les entreprises. La diffusion et la promotion de ces bonnes pratiques sont dès lors très importantes pour promouvoir la RSE.
- b. Diverses initiatives internationales relatives à la RSE. Les plus connues sont le *Global Compact* des Nations Unies, l'*Ethical Trading Initiative*, la *Fair Wear Foundation*, la *Fair Labour Association*, le FSC et le MSC.
- c. Outre les initiatives internationales, il existe également des plates-formes d'échange nationales et régionales qui contribuent à donner corps au débat RSE en Belgique. *Business & society*, le *Vlaams Netwerk voor Zakenethiek*, *Kauri* et *Trivisi* en sont quelques exemples.
- d. D'autres initiatives, tant en Belgique qu'à l'étranger, visent à mettre sur pied des centres d'expertise axés sur l'entrepreneuriat socialement responsable. Les centres d'expertise (comme, p. ex., le *Vlaams Kenniscentrum*) aident les entreprises et les parties prenantes à avoir un accès aisé à l'information, aux meilleures pratiques, etc.

Cette liste, non limitative, donne une idée du genre d'initiatives qui peuvent être utilisées comme instruments pour stimuler, faciliter et promouvoir la qualité de la RSE.

8 CONSULTATION AVEC LES PARTIES PRENANTES

Comme expliqué dans l'introduction, le cadre de référence en question entend offrir aux autorités, aux entreprises et aux parties prenantes un cadre commun et contribuer à une vision, à une définition et à un vocabulaire plus cohérents en matière de RSE.

Cet objectif ne peut être atteint qu'en associant les parties prenantes à cette initiative. Avant de présenter le cadre de référence au gouvernement fédéral et aux gouvernements des entités fédérées, ce texte est dès lors soumis, pour consultation, aux principales parties prenantes.

Cette consultation écrite vise un double objectif.

Il s'agit d'une part de recueillir auprès des parties prenantes des réactions, des remarques et des ajouts afin de pouvoir finaliser ce projet de cadre de référence et de lui conférer une assise suffisamment large. D'autre part, il s'agit d'inviter les parties prenantes à formuler des propositions et des idées relatives au plan d'action « responsabilité sociétale des entreprises » (à développer).

Ce projet de cadre de référence a été approuvé par la Commission interdépartementale du Développement durable en sa séance du 28 septembre 2005. Le texte du cadre de référence est transmis à un certain nombre d'organes consultatifs officiels afin de recueillir leur avis et leurs remarques à propos du texte. Il s'agit plus particulièrement du Conseil fédéral du développement durable (CFDD), du Conseil national du travail (CNT), du Conseil central de l'économie (CRE), du Conseil de la consommation et du Conseil supérieur des indépendants et des PME (CSIPME).

Outre ces conseils consultatifs, la CIDD demande d'associer également d'autres parties prenantes importantes à ce processus de consultation. Celles-ci sont dès lors invitées à fournir une réponse aux questions suivantes :

1. Votre organisation se retrouve t-elle dans le texte du cadre de référence ?
2. Dans le cas contraire, quelles remarques générales votre organisation aurait-elle à formuler à propos de ce cadre de référence ?
3. Votre organisation a-t-elle des propositions concrètes à formuler et/ou des éléments à ajouter par rapport au cadre de référence ?

L'apport des différentes parties prenantes ainsi que les avis des conseils consultatifs officiels seront utilisés pour affiner le texte du cadre de référence et pour finaliser celui-ci, après quoi il sera soumis au gouvernement fédéral et aux gouvernements des entités fédérées.

Les parties prenantes qui seront sollicitées dans le cadre de cette consultation écrite seront sélectionnées sur la base des considérations suivantes :

- La représentativité de la partie prenante.
- L'équilibre entre les différentes parties prenantes.
- Le type de partie prenante (organisations des employeurs, syndicats, ONG, organisations de consommateurs, organisations RSE, économie sociale, etc.)

Outre ce cadre de référence, un plan d'action concret RSE sera également élaboré. La CIDD invite dès lors les parties prenantes et les organes consultatifs officiels à faire des propositions concrètes en vue de l'élaboration de ce plan d'action dont le but est de stimuler, faciliter et promouvoir la qualité de la RSE. Le plan d'action entend rassembler un certain nombre de mesures concrètes que les diverses autorités peuvent développer afin de renforcer la responsabilité sociétale des entreprises en Belgique. A cet égard, la question suivante est soumise aux parties prenantes et aux organes consultatifs officiels :

- Quelles initiatives et actions concrètes, et quels outils seraient, selon votre organisation, souhaitables ou nécessaires (et faisables) de manière à renforcer et à mieux diffuser la responsabilité sociétale des entreprises en Belgique ?

Les propositions d'actions et d'initiatives seront utilisées afin d'élaborer le plan d'action RSE. Tant l'apport des parties prenantes que celui des conseils consultatifs en ce qui concerne le cadre de référence et le plan d'action RSE seront traités par le groupe de travail

« responsabilité sociétale des entreprises ». Le groupe de travail effectue ces missions à la demande de la CIDD et dans le cadre de l'action 31 du Plan fédéral de développement durable 2004-2008. Le projet de plan d'action sera donc basé sur l'apport des membres du groupe de travail, des conseils consultatifs, des parties prenantes et des experts.

La consultation écrite aura lieu entre le 1^{er} octobre 2005 et le 1^{er} janvier 2006. En mai 2006, un forum d'une journée sera organisé. Lors de ce forum, les différentes parties prenantes seront invitées et celles-ci pourront échanger des idées sur des thèmes spécifiques ayant trait à la RSE.

ANNEXE 1

NORMES ET VALEURS INTERNATIONALES IMPORTANTES POUR LA RSE

1. NORMES ET VALEURS INTERNATIONALES RELATIVES AUX DROITS DE L'HOMME

Le texte le plus important et le plus universel concernant les droits de l'homme est la **déclaration universelle des droits de l'homme** (DUDH) du 10 décembre 1948¹⁸.

Le 10 décembre 1948, l'Assemblée générale des Nations Unies a approuvé une déclaration fixant un certain nombre de droits humains fondamentaux. La DUDH comprend trente articles avec les principaux droits de l'homme aux plans civil, politique, économique, social et culturel.

Les droits de l'homme s'appliquent à tous et sont indépendants du lieu où l'on est né, de la couleur de la peau, du sexe, de la religion ou des convictions.

Les droits énumérés dans la DUDH peuvent être répartis en deux groupes:

- a. Droits civils (art. 1-18) et politiques (art. 19-21), tels que le droit à la vie, à la liberté d'expression, à la protection contre la violence, à la vie privée, à un procès équitable, etc.
- b. Droits sociaux, économiques (art. 22-25) et culturels (art.27), tels que le droit à une rémunération conforme à la dignité humaine, au travail, à des conditions de travail correctes et à une rétribution équitable, le droit de fonder des syndicats et de s'y affilier, le droit à des conditions de travail équitables, sûres et saines, à prendre part à la vie culturelle, etc.

La DUDH constitue, avec le **Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels** (3 janvier 1976¹⁹), le **Pacte international relatif aux droits civils et politiques** (23 mars 1976²⁰) et le **Protocole facultatif se rapportant au Pacte international relatif aux droits civils et politiques** (23 mars 1976²¹), la **Charte internationale des droits de l'homme** des Nations Unies. Contrairement à la DUDH, les deux autres pactes et le protocole facultatif sont des conventions approuvées par l'Assemblée générale et sont donc contraignants pour les parties qui ont signé et ratifié ces conventions. La DUDH est une résolution de l'Assemblée générale des Nations Unies et n'a, en tant que telle, pas d'effet contraignant. Il s'agit d'une déclaration d'intention morale sur les droits de l'homme qui est acceptée par presque toute la communauté mondiale et fait maintenant partie du droit coutumier international.²²

Bien que ce soient les Etats membres des Nations Unies qui aient signé la déclaration, la responsabilité de la réalisation de ces idéaux est considérée comme commune: “ ... *afin que tous les individus et tous les organes de la société, ayant cette Déclaration constamment à l'esprit, s'efforcent par l'enseignement et l'éducation, de développer le respect de ces droits et libertés et d'en assurer, par des mesures progressives d'ordre national et international, la reconnaissance et l'application universelles et effectives*”. Par conséquent, les entreprises ont, elles aussi, la responsabilité de respecter et de promouvoir les droits de l'homme dans le

¹⁸ Universal Declaration of Human Rights, G.A., res.217A (III), U.N. Doc A/810 at 71 (1948).

¹⁹ Date à laquelle il a pris effet. L'année d'approbation est 1966.

²⁰ Ibidem.

²¹ Ibidem.

²² Librement d'après: M. Cohen. Handboek Internationaal Recht. Mys & Breesch, Gent, 1996, pp. 248-249.

cadre de leurs activités et de leur influence. Les entreprises doivent donc également y être attentives dans les zones de conflit et dans les pays où les pouvoirs publics ne sont pas très soucieux des droits de l'homme, et veiller, d'une part, à ne pas participer ou contribuer à des violations des droits de l'homme et, d'autre part, à contribuer, dans la mesure du possible, à la promotion et à l'application des droits de l'homme.

Les dispositions énumérées dans la DUDH et dans les autres documents de la Charte internationale des Droits de l'Homme ont été utilisées et développées dans de nombreuses conventions et protocoles des Nations Unies qui commentent de manière plus détaillée l'ampleur et le contenu des normes internationales en matière de droits de l'homme.²³

A côté des droits civils et politiques (première génération), et des droits sociaux, économiques et culturels (deuxième génération) tels qu'ils sont énumérés dans la DUDH et d'autres conventions et protocoles des Nations Unies, il existe également des droits dits collectifs (troisième génération.) On peut citer par exemple le droit à l'autodétermination des minorités, à un environnement sain, à disposer de ressources naturelles, etc. La discussion relative au contenu concret des droits collectifs est toujours en cours. Ils n'ont pas encore été arrêtés dans des traités reconnus internationalement. Mais ici également, les entreprises peuvent travailler de manière pro-active et donner un contenu aux droits collectifs.²⁴

2. NORMES ET VALEURS INTERNATIONALES EN MATIÈRE DE TRAVAIL

Les différentes déclarations et conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) forment la base des normes et valeurs internationales en matière de travail. D'ordinaire, il s'agit de développements et de concrétisations de droits énumérés dans la DUDH.

Bien que les conventions et déclarations OIT au sens strict ne lient, elles aussi, que des Etats, elles favorisent également un grand engagement moral de la part des entreprises en raison de la structure spécifique de l'OIT. En effet, l'OIT est une institution internationale tripartite. Y sont représentés non seulement des pouvoirs publics, mais également des organisations d'employeurs et de travailleurs.

L'OIT a repris les normes les plus importantes et les plus fondamentales en matière de travail dans la '**Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail**'.²⁵ Celle-ci fixe quatre droits fondamentaux du travail qui ont été inscrits dans huit conventions. Il s'agit de²⁶ :

1. La liberté d'association et le droit de négociation collective
 - Convention n° 87 : Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
 - Convention n° 98 : Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
2. L'abolition du travail forcé

²³ Librement d'après: p. Frankental, De ethische gedragscode van bedrijven: beginnen met een intentieverklaring. Dans : Mensenrechten in het bedrijfsleven. Toch meer dan window-dressing. P. Nauwelaerts, D. Cassimon, H. Opdebeeck (eds.), Intersentia Rechtswetenschappen, Antwerpen-Groningen, 2001, p. 148.

²⁴ Librement d'après: informatiepakket: Wat zijn mensenrechten. Amnesty International et Ligue des droits de l'homme, novembre 2004, p. 4

²⁵ ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 1998

²⁶ Voir: www.ilo.org

- Convention n° 29: Convention sur le travail forcé, 1930
- Convention n° 105: Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957
- 3. L'interdiction du travail des enfants:
 - Convention n° 138: Convention sur l'âge minimum, 1973
 - Convention n° 182: Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999
- 4. L'interdiction de la discrimination sur le lieu du travail
 - Convention n°111: Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
 - Convention n° 100: Convention sur l'égalité de rémunération, 1951.

Le site Internet du label belge de promotion d'une production socialement responsable: www.social-label.be présente un développement du contenu de ces normes et conventions fondamentales.²⁷

Une autre déclaration importante de l'OIT est la **‘Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale’** (aussi appelée « MNE Declaration ») de 1977. Il s'agit d'une déclaration de principe qui comprend principalement des directives en matière de conditions et de relations de travail. La MNE Declaration comporte également certaines normes de travail supplémentaires telles que:

- Le droit à la sécurité de l'emploi (MNE Declaration, art 24-28)
- Le droit à une rémunération convenable (Convention OIT n° 26 et n°131)
- Le droit à des conditions de travail sûres et saines (Convention OIT n° 155)
- La prise en compte du nombre d'heures de travail maximum (Convention OIT n°1)²⁸

En outre, la MNE Declaration formule certaines dispositions sur la politique générale relative aux travailleurs. Il s'agit plus spécifiquement de:

- La formation (MNE Declaration, art. 29-32)
- Le traitement des plaintes (MNE Declaration, art. 57 et 58).

Cette liste de dispositions concernant le droit général des travailleurs peut être complétée par un certain nombre de dispositions dans ce domaine extraites des **principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales**²⁹:

- Informer à temps, notamment en cas de réorganisation, de licenciement collectif et d'autres formes de départ (principes directeurs OCDE IV, art. 6)
- Pas de menace de déplacement dans l'exercice du droit d'organisation (principes directeurs OCDE IV, art. 7)
- Ne pas utiliser de « normes doubles » (deux poids, deux mesures) (principes directeurs OCDE IV, art. 4a)
- Dans la mesure du possible, employer du personnel local et assurer une formation (principes directeurs IV, art. 5)
- Permettre aux représentants des salariés de négocier et de se concerter avec les décideurs (principes directeurs OCDE IV, art. 8)³⁰

²⁷ Les huit conventions des normes fondamentales forment les critères de base du label belge de promotion d'une production socialement responsable, appelée également le label social belge.

²⁸ Ces quatre normes font office, avec les quatre normes fondamentales, de critères de base dans notamment le "SA 8000 Standard", le 'ICFTU/ITS Basic Code of Labour Practice', le 'Ethical Trading Initiative' et le 'Clean Clothes Campaign Code of labour practices for the apparel and sportswear industry'.

²⁹ Les principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales de 1976 (revus en 1991 et 2000) constituent une partie de la Déclaration de l'OCDE sur les investissements internationaux et les entreprises multinationales. (DAFFE/IME(2000)20).

³⁰ Librement d'après: MVO Platform, MVO Referentiekader. Peco, Amsterdam, décembre 2002, pp. 6-7

3. NORMES ET VALEURS INTERNATIONALES EN MATIERE D'ENVIRONNEMENT

Avant d'aborder plus avant un certain nombre de normes internationales importantes en matière d'environnement, rappelons que la **Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement** ainsi que le **Traité CE** contiennent une série de principes généraux axés sur la prévention des effets nuisibles sur l'environnement et la sécurité.

Les principes spécifiquement concernés sont:

- Le principe d'action préventive (art. 174 (130 R, paragraphe 2) du Traité CE)
- Le principe de précaution (art. 15 de la Déclaration de Rio et art. 174 (130, paragraphe 2) du Traité CE)
- La lutte à la source contre les atteintes à l'environnement (art. 174 (130 R, paragraphe 2) du Traité CE)
- Le principe du pollueur-payeur (art. 16 de la Déclaration de Rio et art. 174 (130 R, paragraphe 2) du Traité CE)

Outre ces principes généraux, il existe également un certain nombre de conventions importantes relatives à l'environnement.

En ce qui concerne *l'air et le climat*, il s'agit notamment de :

- La **Convention de Genève de 1979** sur la pollution atmosphérique transfrontière à longue distance³¹ et les huit protocoles d'exécution y afférents³².
- La **Convention de Vienne de 1985** pour la protection de la couche d'ozone³³ et du **Protocole de 1987** sur les substances appauvrissant la couche d'ozone³⁴.
- La **Convention-cadre des Nations Unies de 1992** sur les changements climatiques³⁵ et le **Protocole de Kyoto de 1997**³⁶.

En ce qui concerne *la biodiversité et la biosécurité*, la convention la plus importante est :

- La **Convention sur la biodiversité de 1992**³⁷
- Le **Protocole de Carthagène sur la biosécurité de 2000**³⁸.

En ce qui concerne *les substances, produits et déchets dangereux*, les conventions les plus importantes sont :

- La **Convention de Bâle de 1989** sur le mouvement transfrontière et l'élimination des déchets dangereux³⁹.
- La **Convention de Rotterdam de 1998** sur les produits chimiques et les pesticides⁴⁰ (dénommée également convention PIC)

³¹ UNECE, Convention on Long-range Transboundary Air Pollution, 1979.

³² Voir: <http://www.unece.org/env/lrtap>.

³³ UNEP, The Vienna Convention on the Protection of the Ozone Layer, 1985.

³⁴ UNEP, The Montreal Protocol on Substances that Deplete the Ozone Layer, 1987 (adjusted and/or amended in London 1990, Copenhagen 1992, Vienna 1995, Montreal 1997, Beijing 1999).

³⁵ UN, United Nations Framework Convention on Climate Change, 1992.

³⁶ Kyoto Protocol to the United Nations Framework Convention on Climate Change, 1997.

³⁷ Convention on Biological diversity, 1992.

³⁸ Cartagena Protocol on Biosafety to the Convention on Biological Diversity, 2000.

³⁹ Basel Convention on the Control of Transboundary Movements of Hazardous Wastes and Their Disposal, 1989.

⁴⁰ Rotterdam Convention on the Prior Informed Consent Procedure for Certain Hazardous Chemicals and Pesticides in International Trade, 1998.

- La **Convention de Stockholm de 2001** sur les polluants organiques persistants⁴¹. (dénommée également convention POP).
- La **Convention d’Helsinki de 1992** sur les conséquences transfrontières des accidents industriels⁴².

Il convient également de mentionner la « Convention sur l’accès à l’information, la participation du public et l’accès à la justice en matière d’environnement » (Convention dite d’Aarhus de 1998⁴³), laquelle établit pour la première fois un lien entre les droits de l’homme et les droits environnementaux et mentionne un certain nombre de dispositions importantes relatives à la participation des parties prenantes, à la transparence et à l’accès aux procédures juridiques⁴⁴. De même, la « **Convention d’Espoo de 1991**⁴⁵ sur l’évaluation de l’impact sur l’environnement dans un contexte transfrontière » constitue également un document important.

4. NORMES ET VALEURS INTERNATIONALES EN MATIERE DE PROTECTION DES CONSOMMATEURS

Le Conseil économique et social (ECOSOC) des Nations Unies a publié en 1999 une édition revue et étendue des ‘**Principes directeurs des Nations Unies pour la protection du consommateur**’⁴⁶. Ce texte contient huit principes en matière de protection du consommateur⁴⁷:

1. Le droit à l’accès aux biens et services de première nécessité (Principes directeurs des Nations Unies pour la protection du consommateur III, D)
2. Le droit à la sécurité (Principes directeurs des Nations Unies pour la protection du consommateur III, A, C, H)
3. Le droit à l’information (Principes directeurs des Nations Unies pour la protection du consommateur III, B)
4. Le droit au choix (Principes directeurs des Nations Unies pour la protection du consommateur III, B)
5. Le droit d’être entendu (Principes directeurs des Nations Unies pour la protection du consommateur III, E)
6. Le droit de réclamation et de recours (Principes directeurs des Nations Unies pour la protection du consommateur III, E)
7. Le droit à l’éducation des consommateurs (Principes directeurs des Nations Unies pour la protection du consommateur III, F)
8. Le droit à la durabilité (Principes directeurs des Nations Unies pour la protection du consommateur III, G)

⁴¹ Stockholm Convention on Persistent Organic Pollutants, 2001.

⁴² Convention on the Transboundary Effects of Industrial Accidents, 1992.

⁴³ Convention on Access to information, Public Participation in Decision-Making and Access to Justice in Environmental Matters, 1998.

⁴⁴ Librement d’après: MVO Platform, MVO Referentiekader. Peco, Amsterdam, december 2002, p. 7.

⁴⁵ Convention on Environmental Impact Assessment in A Transboundary Context, 1991.

⁴⁶ Conseil économique et social, résolution 1999/7.

⁴⁷ Librement d’après: MVO Platform, MVO Referentiekader. Peco, Amsterdam, décembre 2002, p. 8.

5. NORMES ET VALEURS INTERNATIONALES EN MATIERE DE SANTE

Le droit à la santé est un droit humain fondamental défini tant dans la **DUDH** (art. 25) que dans le **Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels de 1966**⁴⁸ (art. 12).

Le **Comité des droits sociaux, économiques et culturels**⁴⁹ (CDSEC) créé au sein des Nations Unies prêtait attention, dans son '**Commentaire général 14**', aux obligations des 'acteurs non étatiques' tels que les entreprises. Les 'Commentaires généraux' sont l'instrument par lequel le CDSEC fait connaître son interprétation du contenu des dispositions relatives aux droits de l'homme. Au paragraphe 42 de son Commentaire général 14, le Comité indique: "*While only States are parties to the Covenant and thus ultimately accountable for compliance with it, all members of society - individuals, including health professionals, families, local communities, intergovernmental and non-governmental organizations, civil society organizations, as well as the private business sector - have responsibilities regarding the realization of the right to health. State parties should therefore provide an environment which facilitates the discharge of these responsibilities*"⁵⁰. Les entreprises ont donc également des responsabilités en matière d'application du droit à la santé. Le CECSR explique plus concrètement ces responsabilités au paragraphe 45: "*For the avoidance of any doubt, the Committee wishes to emphasize that it is particularly incumbent on States parties and other actors in a position to assist, to provide "international assistance and cooperation, especially economic and technical" which enable developing countries to fulfill their core and other obligations indicated in paragraphs 43 and 44 above*"⁵¹. Les entreprises doivent donc aider les Etats à remplir leurs obligations en matière de mise en œuvre du droit à la santé.

Le CDSEC estime en outre que les entreprises ont des responsabilités spéciales en ce qui concerne le droit à un lieu de travail salubre et à un environnement sain. Ce droit comprend entre autres:

- L'obligation de prendre des mesures préventives visant à éviter les accidents et maladies liées à l'exercice de la profession ;
- La réduction des risques sanitaires inhérents au lieu de travail ;
- La création de conditions de travail saines et hygiéniques.⁵²

6. NORMES ET VALEURS INTERNATIONALES EN MATIERE DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

La corruption est un problème largement répandu. Les entreprises qui opèrent dans un contexte international y sont exposées, qu'elles le veuillent ou non. La responsabilité des

⁴⁸ International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. Adopted and opened for signature, ratification and accession by General Assembly resolution 2200A (XXI) of 16 December 1966.

⁴⁹ Comité créée par le Conseil économique et social des Nations Unies, via la résolution 1985/17, dans le cadre du suivi de la mise en œuvre du pacte international relatif aux droits sociaux, économiques et culturels.

⁵⁰ Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment no 14, The right to the highest attainable standard of health. E/C.12/2000/4, paragraphe 42. En résumé : « le Comité fait remarquer que, bien que seuls les Etats soient engagés par les traités et que, par conséquent, ce sont eux qui sont responsables, tous les membres de la société, y compris les entreprises, ont leurs responsabilités concernant la mise en œuvre du droit à la santé » (traduction CIDD).

⁵¹ Ibidem, paragraphe 45. « Afin de dissiper tout doute éventuel, le Comité souhaite souligner qu'il appartient surtout aux Etats et aux autres acteurs clés en mesure d'apporter une aide, de fournir 'une assistance internationale et une aide au développement, surtout économique et technique' qui permettent aux pays en développement de remplir leurs obligations principales et autres indiquées aux paragraphes 43 et 44 ci-dessus ». (traduction CIDD).

⁵² Librement d'après: MVO Platform, MVO Refentiekader. Peco, Amsterdam, décembre 2002, pp. 8-9

entreprises dans le domaine de la corruption a été fixée par l'OCDE dans la **Convention de lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans le cadre de transactions commerciales internationales** de 1997⁵³. L'article premier de la Convention contient l'interdiction de corrompre des agents publics étrangers (au sens large du terme, soit es personnes exerçant une fonction publique). La Convention incite également les Etats (et les entreprises) à s'attaquer à ce problème.

La transparence constitue une des armes les plus importantes dans la lutte contre la corruption.

7. DIRECTIVES ET NORMES INTERNATIONALES TRANSVERSALES RELATIVES À LA DIMENSION INTERNATIONALE DE LA RSE

Cette partie présente deux initiatives importantes relatives à la dimension internationale de la RSE. Les deux initiatives ne se limitent pas à un seul thème, mais offrent un cadre aux entreprises qui sont actives au niveau international. Les deux initiatives concernent donc spécifiquement les entreprises. Il s'agit des '**Principes directeurs pour les entreprises multinationales**' de l'OCDE et des **Normes sur la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises commerciales**' de la Sous-commission de la promotion et de la protection des droits de l'homme (des Nations Unies).

7.1 LES PRINCIPES DIRECTEURS DE L'OCDE POUR LES ENTREPRISES MULTINATIONALES

Les principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales font partie de la **Déclaration de l'OCDE sur l'investissement international et les entreprises multinationales**⁵⁴ qui a été adoptée en 1976 afin de favoriser le commerce entre les Etats membres de l'OCDE en régulant le comportement des entreprises multinationales.⁵⁵ Les principes directeurs ont été revus en 1999 et en 2000.

Les principes directeurs sont des recommandations non contraignantes des Etats membres de l'OCDE visant les entreprises multinationales. Via ces principes directeurs, les Etats membres de l'OCDE veulent inciter les entreprises multinationales à respecter le droit national du pays où elles opèrent, et pousser en outre les entreprises à contribuer au développement durable. Ainsi, au moyen des principes directeurs, l'OCDE entend, d'une part, favoriser l'impact positif qu'une entreprise peut avoir sur le plan économique, social et environnemental, et, d'autre part, limiter les éventuels effets négatifs des activités des entreprises.⁵⁶

Les principes directeurs constituent un ensemble de principes et de recommandations qui se rapportent à un large éventail de domaines, parmi lesquels l'emploi et les relations avec les partenaires sociaux, les droits de l'homme, l'environnement, la divulgation d'informations, la

⁵³ OECD, Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions. (DAFFE/IME/BR(97)20).

⁵⁴ OCDE, Déclaration de l'OCDE sur l'investissement international et les entreprises multinationales (DAFFE/IME(2000)20).

⁵⁵ Librement d'après M. Botenga, K. De Feyter, P. Nauwelaerts, S. Smis, Juridisch kader om laakbare handelspraktijken in conflictregio's tegen te gaan. In Bedrijven in Conflictgebieden, P. Nauwelaerts (éd.), Roularta Books, Roulers, 2004, p. 128.

⁵⁶ Ibidem, p. 129.

lutte contre la corruption, les intérêts des consommateurs, la science et la technologie, la concurrence et la fiscalité.

La partie II des directives contient les principes généraux que les entreprises sont invitées à respecter intégralement dans les pays où elles ont leurs activités; elles sont également invitées à tenir compte des points de vue des autres intéressés. Il s'agit plus spécifiquement des aspects suivants :

- a. Contribuer aux progrès économiques, sociaux et écologiques en vue de réaliser un développement durable;
- b. Respecter les droits de l'homme des personnes affectées par leurs activités, en conformité avec les obligations et engagements internationaux du gouvernement du pays d'accueil;
- c. Encourager la création de capacités locales en coopérant étroitement avec la communauté locale, y compris les milieux d'affaires locaux, tout en développant les activités de l'entreprise sur le marché intérieur et sur les marchés extérieurs d'une manière compatible avec de saines activités commerciales;
- d. Encourager la formation de capital humain, en particulier en créant des possibilités d'emploi et en facilitant la formation des salariés;
- e. S'abstenir de rechercher ou d'accepter des exemptions non prévues dans le dispositif législatif ou réglementaire concernant l'environnement, la santé, la sécurité, le travail, la fiscalité, les incitations financières ou d'autres domaines;
- f. Soutenir et préserver les principes de bonne gestion des entreprises et les mettre en œuvre concrètement ;
- g. Elaborer et appliquer des pratiques d'autodiscipline et des systèmes de gestion efficaces qui favorisent une relation de confiance mutuelle entre les entreprises et les sociétés dans lesquelles elles exercent leurs activités;
- h. Faire en sorte que leurs salariés soient bien au fait des politiques de l'entreprise et s'y conforment, en les diffusant comme il convient, notamment par des programmes de formation;
- i. S'abstenir d'engager des actions discriminatoires ou disciplinaires à l'encontre de salariés qui auraient rapporté de bonne foi à la direction ou, le cas échéant, aux autorités publiques compétentes, des éléments faisant état de pratiques contraires à la loi, aux Principes directeurs ou aux politiques de l'entreprise;
- j. Encourager, dans la mesure du possible, leurs partenaires commerciaux, y compris leurs fournisseurs et leurs sous-traitants, à appliquer au sein de leur entreprise des règles de conduite compatibles avec les Principes directeurs;
- k. S'abstenir de toute ingérence induue dans les activités politiques locales.

L'OCDE recommande ensuite l'adoption de règles de conduite relatives à huit thèmes spécifiques⁵⁷:

1. *Publication d'informations*: donner des informations régulières, fiables et pertinentes concernant les activités, la structure et la situation financière de l'entreprise. Egalement des informations concernant les objectifs de l'entreprise, les principaux actionnaires et les codes de conduite reprenant les politiques sociale, éthique et environnementale de l'entreprise.
2. *Emploi et relations professionnelles*: respecter notamment le droit des salariés d'être représentés par des syndicats, contribuer à éliminer le travail des enfants et le travail

⁵⁷ Avis du SER R/2354 (NL), De winst van waarden, 15 décembre 2000, p. 76.

- forcé, accorder des facilités et donner des informations aux syndicats (également en cas de licenciements massifs) et veiller à la santé et à la sécurité.
3. *Environnement*: dans les cadres légaux (également internationaux), contribuer de manière générale à l'objectif plus large de développement durable, en particulier fournir au public et aux salariés des informations relatives aux effets (potentiels) sur l'environnement, la santé et la sécurité, fixer des objectifs mesurables concernant l'amélioration des performances environnementales et s'efforcer constamment d'améliorer les performances environnementales.
 4. *Lutte contre la corruption*: ne pas solliciter ou offrir, directement ou indirectement, des paiements illicites afin d'obtenir un marché ou un autre avantage.
 5. *Intérêts des consommateurs*: se conformer à des pratiques commerciales et publicitaires équitables et prendre toutes les mesures raisonnables pour garantir la sécurité et la qualité des produits et services.
 6. *Science et technologie*: s'efforcer de faire en sorte que les activités soient compatibles avec la politique scientifique et technologique des pays dans lesquels elles opèrent et contribuent à la capacité d'innovation locale et nationale;
 7. *Concurrence*: dans le cadre des lois applicables, exercer ses activités dans le respect de la concurrence, notamment en ne concluant pas d'accords avec d'autres entreprises visant à imposer des prix ou à établir des restrictions à la production;
 8. *Fiscalité*: payer ses impôts en temps voulu.

En Belgique, c'est le point de contact national (PCN) hébergé par le SPF Economie qui est chargé de promouvoir les principes directeurs pour les entreprises multinationales établies sur notre territoire.

7.2 LES NORMES DES NATIONS-UNIES POUR LES ENTREPRISES EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME

Les Normes sur la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises⁵⁸ constituent un deuxième instrument plus récent. Ces normes ont été approuvées par la Sous-Commission de la promotion et de la protection des droits de l'homme, commission qui relève de la compétence de la Commission des droits de l'homme du Conseil économique et social des Nations-Unies.

L'adoption de ces normes de l'ONU pour les entreprises est un premier pas dans la création d'un cadre contraignant qui obligera légalement les entreprises à respecter les droits de l'homme qui y sont repris⁵⁹. L'étape suivante consiste en l'examen des normes par la Commission des droits de l'homme, tandis que la dernière étape sera leur examen et leur adoption par l'Assemblée générale des Nations-Unies. Selon toute vraisemblance, ces normes compteront parmi les plus importantes. Elles pourraient même devenir *la* norme contraignante la plus importante en matière de comportement des entreprises à l'égard des droits de l'homme.

⁵⁸ Sous-Commission des Nations-Unies de la promotion et de la protection des droits de l'homme, Normes sur la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises, U.N. Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2.

⁵⁹ Librement d'après M. Botenga, K. De Feyter, P. Nauwelaerts, S. Smis, Juridisch kader om laakbare handelspraktijken in conflictregio's tegen te gaan. In *Bedrijven in Conflictgebieden*, P. Nauwelaerts (éd.), Roularta Books, Roulers, 2004, p. 127.

Le texte donne un aperçu des responsabilités et obligations des entreprises en matière de droits de l'homme. Ceux-ci ont été classés en une série de thèmes se rapportant⁶⁰:

- a. au droit à l'égalité des chances et à un traitement non discriminatoire (normes ONU pour les entreprises multinationales, B)
- b. au droit à la sécurité de la personne (il s'agit ici spécifiquement de la protection des civils en temps de guerre, du respect des règles d'application pendant un conflit armé et l'utilisation de services de sécurité) (normes ONU pour les entreprises multinationales, C)
- c. aux droits des travailleurs (normes ONU pour les entreprises multinationales, D)
- d. au lien entre les droits de l'homme, la lutte contre la corruption et la protection des consommateurs (normes ONU pour les entreprises multinationales, E en F)
- e. aux droits économiques, sociaux et culturels (normes ONU pour les entreprises multinationales, E)
- f. au lien entre les droits de l'homme et la protection de l'environnement (normes ONU pour les entreprises multinationales, G)
- g. aux droits et intérêts des populations autochtones et autres groupes vulnérables (normes ONU pour les entreprises multinationales, A)

Les normes contiennent en outre une série de dispositions visant leur mise en œuvre; il s'agit entre autres:

- de l'élaboration de mesures de mise en œuvre (p. ex. au moyen de règlements d'entreprise) et de procédures d'exécution afin de garantir la conformité aux normes.
- de la responsabilité de la chaîne (dans les contrats et autres transactions et accords passés avec des partenaires, sous-traitants, fournisseurs, concessionnaires, distributeurs et autres personnes physiques ou morales concluant des accords avec des entreprises).
- de rapports (et d'évaluations) périodiques de l'application des normes et des impacts des activités sur les droits de l'homme.
- du contrôle transparent et indépendant et de la vérification par l'ONU et par d'autres mécanismes internationaux existants ou à créer. Ce contrôle doit prendre en compte l'apport des parties intéressées.
- du droit de plainte des parties intéressées.
- de mesures de réparation pour les personnes, entités et communautés qui ont pâti du non-respect des normes (ces normes seront également utilisées par les tribunaux nationaux et/ou internationaux pour la définition des dommages)
- du fait que les Etats doivent mettre en place et renforcer le cadre juridique et administratif nécessaire pour veiller à l'application par les entreprises des normes et autres textes nationaux et internationaux pertinents.

Il reste un long chemin à parcourir, semé de négociations longues et complexes, avant que les normes de l'ONU pour les entreprises multinationales se voient conférer une valeur contraignante.

L'application de ces normes par les entreprises dans le cadre de la dimension internationale de la RSE est dès lors un exemple de gestion entrepreneuriale pro-active.

⁶⁰ Ibidem.