

**La Responsabilité Sociale Corporative**

en débat et en pratique

**Codes de conduite, normes et certifications**

**Chantier Responsabilité Sociale Corporative**

**Document synthèse en appui à la réflexion du Chantier RSE**

**Les cahiers de la Chaire – collection recherche**

**No 16-2003**

**Par Emmanuelle Champion et Corinne Gendron**

En collaboration avec

René Audet, Gisèle Belem, Kais Bouslah,

Stéphane De Bellefeuille, Marc-André Lafrance, Julie Maurais

Et l'Alliance pour un monde responsable, pluriel et solidaire





**La Responsabilité Sociale Corporative**

**en débat et en pratique**

**Codes de conduite, normes et certifications**

**Chantier Responsabilité Sociale Corporative**

**Document synthèse en appui à la réflexion du Chantier RSE**

**Les cahiers de la Chaire – collection recherche**

**No 16-2003**

**Par Emmanuelle Champion\* et Corinne Gendron\*\***

\***Emmanuelle Champion** est candidate à la Maîtrise en sciences de l'environnement à l'UQÀM. Elle est également étudiante-rechercheuse à la Chaire de responsabilité sociale et de développement durable.

\*\***Corinne Gendron** est professeure au Département d'organisation et ressources humaines de l'École des sciences de la gestion de l'UQÀM. Elle est également titulaire de la Chaire de responsabilité sociale et de développement durable.



## Table des matières

<b>La responsabilité sociale corporative : des définitions et des pratiques</b>	<b>3</b>
<b>Mise en contexte : la montée du questionnement éthique et social de l'entreprise</b>	<b>4</b>
<b>La responsabilité sociale : une définition au cœur des débats sociaux</b>	<b>7</b>
<b>Fondements théoriques et implications pratiques des courants de la responsabilité sociale corporative</b>	<b>10</b>
Les fondements théoriques des courants de la responsabilité sociale corporative	11
Les implications pratiques de responsabilité sociale corporative	12
L'approche volontaire	13
L'approche institutionnelle	14
<b>Évolutions récentes et enjeux de la responsabilité sociale</b>	<b>15</b>
<b>Les outils de responsabilité sociale corporative</b>	<b>18</b>
Les outils de la responsabilité sociale : labels, codes et certifications	18
Classification des initiatives : des normes procédurales et des normes substantives	19
Classification des outils de responsabilité sociale selon les modes de contrôle	20
<b>1) La déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT</b>	<b>25</b>
L'OIT et la responsabilité sociale corporative	26
La Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale	27
<b>2) Les Principes de Gouvernement d'entreprise et les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales</b>	<b>29</b>
L'OCDE et la responsabilité sociale	30
Les Principes de gouvernement d'entreprise de l'OCDE et Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales	31
<b>3) L'ISO et les rapports COPOLCO</b>	<b>32</b>
L'ISO et la responsabilité sociale	33
Rapports du COPOLCO	34

<b>4) Le système communautaire de management environnemental et d'audit (EMAS)</b>	<b>36</b>
EMAS et la responsabilité sociale des entreprises	38
Rapports EMAS	38
<b>5) Le Global Report Initiatives (GRI)</b>	<b>42</b>
<b>6) Le Global Compact</b>	<b>46</b>
<b>7) La norme SA 8000</b>	<b>47</b>
<b>8) La norme AA 1000</b>	<b>49</b>
<b>9) ECS2000 : la norme japonaise de RSE</b>	<b>52</b>
<b>10) Le label Belge</b>	<b>53</b>
<b>11) Le Forest Stewardship Council (FSC)</b>	<b>56</b>
<b>12) Le Guide SD 21 000</b>	<b>59</b>
<b>Conclusion</b>	<b>60</b>
<b>Bibliographie</b>	<b>62</b>

## **La responsabilité sociale corporative : des définitions et des pratiques**

Bien que le questionnement sur la responsabilité sociale corporative était présent dès le début du capitalisme, les pratiques demeuraient encore marginales et se limitaient à des actes de charité ou de bienfaisance. En 1970, Milton Friedman déclarait que la seule responsabilité sociale des entreprises était de réaliser des profits et de satisfaire leurs actionnaires propriétaires. Or, on assiste depuis les vingt dernières années à une montée du questionnement éthique et social de l'entreprise. Cette réflexion s'est d'ailleurs accompagnée d'une véritable marée montante de pratiques dites de responsabilité sociale corporative. En effet, les entreprises se munissent en grand nombre de chartes éthiques, de programmes volontaires de responsabilité sociale ou de citoyenneté corporative. À tel point que l'on recense actuellement près de deux mille rapports à teneur sociale par an pour trente cinq mille multinationales. La responsabilité sociale corporative semble enfin devenir la «sagesse conventionnelle des milieux des affaires», ce qui pose une rupture radicale avec le postulat qui prédominait il n'y a pas si longtemps. Comment comprendre un tel revirement de situation?

Nous expliquerons dans un premier temps la montée du questionnement éthique et social de l'entreprise qui atteste d'un changement de conception de l'économie, des affaires et de l'entreprise depuis le «compromis fordiste». Nous établirons aussi comment sur un plan théorique, s'est articulée la définition du concept de la responsabilité sociale corporative en étudiant l'historique de ses fondements ainsi que les répercussions du mode d'application retenue, soit l'autorégulation ou l'institutionnalisation. Nous identifierons les évolutions récentes de même que les enjeux liés à la responsabilité sociale corporative en l'absence d'un gouvernement mondial. Enfin, nous dresserons un répertoire non exhaustif des différentes initiatives existantes en matière de responsabilité sociale corporative.

## Mise en contexte : la montée du questionnement éthique et social de l'entreprise

Pour comprendre l'omniprésence du questionnement éthique et social de l'entreprise au tournant des années 2000, nous devons tout d'abord nous attarder sur la conception de l'entreprise et de l'économie véhiculée jusqu'à il y a quelques décennies tout au plus et voir comment cette conception s'est profondément transformée dans les dernières décennies. L'explosion de la donne éthique indique en effet qu'un important changement de conception est en cours.

La définition de la responsabilité sociale corporative de Milton Friedman trouve tout son sens lorsqu'on la replace dans le contexte fordiste d'après guerre. La période de forte croissance économique que l'on appelle les «Trente glorieuses années» et que certains économistes nomment aussi «le fordisme», se caractérisait par un développement strictement national, une production de masse, une consommation de masse stimulée par un partage de la plus value par les entreprises et par un État Providence qui garantissait une législation sociale favorable à la demande (Lipietz, 1989). À ce mode de développement correspondait une certaine «vision du monde» : le progrès technique, le progrès social (progrès du pouvoir d'achat, extension du règne de la marchandise), le progrès de l'État (conçu comme garant de l'intérêt général contre les «empiètements» des intérêts individuels) constituaient les piliers du paradigme sociétal fordiste.

Dans ce contexte, les entreprises étaient considérées essentiellement comme des unités économiques et c'était surtout en fonctions de critères économiques qu'elles étaient contestées :

On leur reprochait de sous payer leur personnel, d'exploiter le client, de constituer des cartels qui fixaient des prix, de fabriquer des produits de qualité inférieure, et mille autres infractions de nature économique. Mais, quelle que fût leur véhémence, ceux qui fustigeaient, se rangeaient à la définition que la corporation donnait elle-même de sa fonction à savoir qu'elle était une institution intrinsèquement économique (Toffler, 1980, p.292)

La situation actuelle contraste fortement avec cette conception du rôle de l'entreprise. Les entreprises sont à présent scrutées et font l'objet d'accusations qui ne concernent pas

exclusivement leurs actions économiques, mais qui s'étendent jusqu'à leurs retombées dans des domaines aussi diverses que les droits de l'homme, la pollution atmosphérique ou l'exploitation de main d'œuvre infantile. Les entreprises se retrouvent au centre de vives contestations sociales, car elles sont aujourd'hui rendues responsables des impacts sociaux et environnementaux de leurs activités économiques et financières. Comment expliquer un tel changement de contexte?

La crise fordiste qui s'est déployée tout d'abord dans les pays de l'OCDE, pour ensuite touchée l'ensemble de l'économie mondiale dans les années soixante-dix et quatre-vingt, a placé l'entreprise au cœur d'un débat profond. Plusieurs facteurs sont à l'origine de cette remise en question de la conception de l'économie, de l'entreprise et de la production. En effet, nous sommes à présent dans un contexte où les limites des écosystèmes et les impacts de l'activité économique sont devenus apparents voire même préoccupants. L'entreprise est non seulement le principal organisateur de la production économique, mais aussi le grand producteur d'impacts sur le milieu. Cet état de faits attribue aux dirigeants d'entreprise une responsabilité supplémentaire et impose surtout la nécessaire transformation de la conception de l'entreprise qui ne peut plus agir seulement à titre d'institution économique, mais doit devenir également une institution écologique (Toffler, 1980).

Par ailleurs, l'entreprise se retrouve entourée par un tissu social mouvant fort bien structuré à travers lequel toutes les décisions des acteurs économiques sont analysées. Cette «sociosphère» (Toffler, 1980), qui semble être devenue aujourd'hui ce qu'on appelle communément la «société civile mondiale», place de nouvelles pressions sur les compagnies qui doivent à présent gérer cette complexité. D'autant plus que l'organisation de la société civile mondiale est concomitante à une explosion des modes de communications qui facilitent donc la surveillance à l'échelle globale des actions des firmes telles que les entreprises transnationales.

La crise fordiste ou le post fordiste débouche depuis les dernières années sur ce qu'on appelle maintenant «la mondialisation économique». Dans ce nouveau contexte, les entreprises transnationales bénéficient d'un pouvoir hégémonique sans précédent. À titre indicatif, en 2000, sur les cent premières entités mondiales en termes de PIB et de ventes annuelles, 51 étaient des

entreprises transnationales et seulement 49 étaient des pays. Les ventes des cinq premières transnationales, à savoir General Motors, Wal-Mart, Exxon Mobil, Ford Motor et DaimlerChrysler dépassaient en 1999 le cumul des PIB de 182 pays (Anderson et Cavanagh, 2000, p.3).

Cette nouvelle position de l'entreprise dans nos sociétés est liée à la *nouvelle alliance État – Entreprise*: la mondialisation des économies se basant sur l'intégration intersectorielle des technologies, les États « nationaux » ont mis en place l'ensemble des *structures de valorisation des facteurs de production matériels et immatériels organisés sur des bases mondiales* (Le système d'octroi mondial de droit de propriété sur les semences en est un exemple). Par conséquent, l'*entreprise* serait devenue l'*organisation de «gouvernance» de l'économie mondiale avec l'appui des États locaux* et l'État s'est donné comme fonction historique d'assurer les conditions nécessaires au déploiement de ses entreprises « locales » multinationales en effectuant un *transfert massif des ressources collectives publiques en faveur des entreprises privées*. L'État a ainsi relégué aux entreprises une légitimité politique et sociale dont il était jusqu'alors porteur, c'est à dire la capacité de garantir le développement socio-économique. Cette *nouvelle alliance État – Entreprise* pose des problèmes fondamentaux : elle place les entreprises porteuses d'intérêts privés au même niveau que les États, en position d'assurer le *bien commun* tout en échappant de surcroît aux mécanismes de contrôle démocratique traditionnel.

Aujourd'hui forte d'une hégémonie économique et politique, l'entreprise privée est devenue un acteur incontournable de la mondialisation. Elle est de fait de plus en plus sollicitée pour la prise en charge de problèmes sociaux et environnementaux. Par ailleurs, de nouveaux problèmes globaux tels que la pauvreté, la famine, la désertification révèlent les limites des acteurs traditionnels et des mécanismes de gestion, en l'absence d'un espace politique mondial efficace, à résoudre des problématiques globales de plus en plus urgentes. La mondialisation de l'économie semble donc avoir miné la capacité des gouvernements nationaux de prendre en charge l'intérêt général et plus encore, de coordonner l'action en vue de faire face aux défis inédits des problèmes environnementaux globaux. Ainsi, comme les États, ancrés dans un territoire, peuvent difficilement agir à une échelle mondiale, les firmes transnationales semblent se positionner

comme les acteurs privilégiés pour prendre en charge la déferlante de problèmes globaux environnementaux et sociaux.

## **La responsabilité sociale : une définition au cœur des débats sociaux**

Si l'on parle beaucoup de responsabilité sociale, et si la responsabilité sociale semble même faire l'objet d'un consensus, étant devenue « la sagesse conventionnelle des milieux d'affaires », un rapide examen permet de se rendre compte qu'il existe des positions antagoniques dans les définitions que les différents intervenants en donnent. En effet, lorsque l'on analyse plus en détails les positions des différents acteurs que ce soit des représentants des pouvoirs publics, des dirigeants d'entreprises ou des membres de la société civile, on constate que les définitions en matière de responsabilité sociale corporative sont multiples et parfois même contradictoires. Cette multiplicité de points de vue atteste que les définitions de la responsabilité sociale corporative sont différentes d'un acteur à l'autre et qu'elles dépendent largement du processus de formation des représentations sociales : celles-ci sont en effet modelées en fonction de l'information, mais aussi de la pratique et de la position des acteurs. La représentation sociale porte la marque du sujet qui reconstruit l'objet et l'interprète, tout en s'exprimant à travers elle. Les représentations sont élaborées à partir de leur expérience et répondent aussi à leur intérêt individuel (Jodelet, 1989).

Ainsi, les représentations de la responsabilité sociale que porte l'élite économique sont donc fortement conditionnées par sa position d'élite, son expérience et ses visées : elles ne sont donc pas neutres, ou «objectives», pas plus d'ailleurs que celles des acteurs issus des mouvements sociaux. Par ailleurs, étant portées par des acteurs dominants, les représentations de l'élite économique tendront à s'imposer davantage que d'autres à l'ensemble de la société et deviendront agissantes sur l'organisation sociale et les avenues de modernisation sociale des institutions économiques.

Signe de cette pluralité des points de vue, plusieurs consultations publiques ont été amorcées et ce à différents paliers politiques. La responsabilité sociale corporative est actuellement portée aux

débats dans le but de dégager une définition commune. L'Union Européenne, pour sa part, a entamé une réflexion sur ce dossier en 2000, alors que le conseil européen lançait un appel sur la responsabilité sociale aux compagnies. En juillet 2001, la Commission des Communautés Européennes a publié le Livre Vert qui a été conçu en vue d'encourager un vaste échange d'opinions sur la responsabilité sociale des entreprises et ainsi lancer un débat sur la manière dont l'Union Européenne pourrait construire un cadre favorisant la prise en compte de valeurs sociales et environnementales. Ce document consiste donc à promouvoir la responsabilité sociale des entreprises non seulement à l'échelle européenne, mais à l'échelle internationale.

Le Livre Vert s'inscrit dans le cadre des procédures communautaires pour arriver à déboucher sur des textes qui auront une valeur juridique et qui seront susceptibles de se transposer dans les droits nationaux. Avant d'en arriver à une législation, un processus de consultation à la fois des gouvernements des États membres et des organisations de la société civile européenne est nécessaire. Les commentaires recueillis dans le cadre de la consultation publique ont été amassés par la Direction Générale Emplois et Affaires sociales, structure administrative au sein de la Commission Européenne qui est responsable du Livre Vert. Cette dernière déposa la synthèse du processus de consultation dont se dégage un constat très simple : il n'y a aucune convergence de vue entre les différentes parties prenantes ayant participé à la consultation sur les questions de responsabilité sociale de l'entreprise. Donc, la Commission ne s'estime présentement pas en mesure de formuler une recommandation en vue d'une réglementation à venir. Ce qu'elle s'engage à faire en fonction de la situation, c'est de créer les conditions d'un dialogue approfondi entre les parties prenantes dont les points de vues sont actuellement irréconciliables. C'est à travers le forum « Multi parties prenantes », lancé en novembre 2002 et qui regroupe une quarantaine d'organisation pan-européennes, que les nouveaux travaux de consultation se poursuivront afin qu'en mai 2004, un certain nombre de points de consensus soient atteints.

Parmi les différents arguments recueillis, on note qu'il y a des forces qui oeuvrent pour une réglementation et qui considèrent que l'échelon européen doit proposer des directives pour que ce type de législation vienne se transposer dans le droit des États membres. De l'autre côté, se trouvent des tenants opposés à toutes nouvelles règles, qu'ils considèrent comme des contraintes

coûteuses et insupportables pour les entreprises auxquelles ces mesures obligatoires s'appliquent. Dans ce groupe d'opposant se retrouve les syndicats patronaux des États membres de l'Union Européenne, qui fait valoir que l'intégration d'une loi s'appliquant à l'Europe seulement représenterait un coût intolérable, qui mettrait en péril plusieurs entreprises européennes aux dépens d'entreprises nord-américaines ou asiatiques de par le gain d'un avantage compétitif significatif. Toutefois, il est fort probable que dans un temps proche, mais indéterminé, les Européens se doteront d'une législation qui se traduira par des dispositions transposées dans les droits des États membres.

Sur le continent nord américain, un débat portant sur la responsabilité sociale corporative prend aussi forme au sein de différentes instances gouvernementales. Deux appels de consultation publique ont été lancés à la population québécoise entre 2001 et 2002. Ceci indique encore le fait qu'une montée du questionnement éthique et social de l'entreprise est en cours<sup>1</sup>. Dans un sondage sur la gouvernance d'entreprise et la responsabilité sociale corporative réalisé par Vector Research en 2001 pour le compte de la Commission sur la démocratie canadienne et la responsabilité sociale corporative, 72 % des répondants affirmaient qu'une entreprise devait assumer des responsabilités sociales, au lieu de se limiter à la recherche de profits. Même si la responsabilité sociale corporative fait de plus en plus consensus au sein de la population canadienne, comme en Europe, son contenu est sujet à débats. Un rapide survol de quelques définitions permet d'observer une véritable polarisation derrière cette expression commune :

Sans perdre de vue son rôle économique fondamental ou son besoin de faire des profits, la coopération moderne a des préoccupations, des idéaux et des responsabilités qui débordent largement l'aspect économique... elle doit assumer aussi bien des responsabilités communautaires que des obligations à caractère privé (Alan Taylor, 1994).

Les grandes corporations canadiennes et les transnationales sont particulièrement influentes. Leur taille même fait en sorte que les décisions de la poignée des dirigeants à leur tête exercent une influence profonde sur la prise de décision des gouvernements municipaux, provinciaux et nationaux qu'elles peuvent avoir un impact sérieux sur les collectivités où elles sont implantées. C'est pourquoi un cadre de responsabilité sociale

---

<sup>1</sup> Le premier par la Commission sur la démocratie canadienne et la responsabilité des entreprises (2001), et le second par la Commission des finances publiques sur la responsabilité sociale des entreprises et l'investissement responsable (2002).

s'impose pour les grandes corporations, surtout les transnationales, cadre qui permet à chaque citoyen et collectivités de tenir les corporations responsables (Duff Conacher, 1999)

Ces deux définitions illustrent la dualité de perspectives avec laquelle est envisagée la responsabilité sociale corporative. Derrière le consensus autour de cette question se profile tout un débat sur la régulation des acteurs économiques dans un contexte de mondialisation. Il n'est pas surprenant de constater que les approches envisagées par les différentes instances régulatoires diffèrent elles aussi largement. Le gouvernement québécois, pour sa part, aborde la question de la responsabilité sociale corporative par le biais de l'investissement et des placements éthiques et s'interroge sur la politique d'investissements et de placements de ses entreprises publiques, notamment la Caisse de dépôts et de placements (CDP). Le gouvernement fédéral canadien comprend la responsabilité sociale en termes de gouvernance d'entreprise. Mais là encore subsistent des confusions entre «gouvernance d'entreprise» et «régie d'entreprise»<sup>2</sup>.

Ces différents exemples illustrent donc les visions contradictoires qui subsistent entre l'entreprise, les gouvernements et la société civile en termes de responsabilité sociale. Cependant, le débat sur la responsabilité sociale a pour effet d'ouvrir un espace de dialogue ou de négociation entre l'entreprise et les différents acteurs sociaux. Différentes ONG canadiennes à l'instar d'Amnistie Internationale, Développement et Paix, le Regroupement pour l'Investissement Responsable peuvent se positionner comme parties prenantes de l'entreprise à travers ce concept et acquérir ainsi une certaine légitimité pour exprimer des attentes sociales.

## **Fondements théoriques et implications pratiques des courants de la responsabilité sociale corporative**

Le concept de responsabilité sociale corporative est issu d'une littérature anglo-saxonne abondante qui vient teinter sa signification, sa portée et ses limites. Un rappel de ces sources permet d'avoir une meilleure compréhension des débats actuels autour du concept de la

---

<sup>2</sup> La gouvernance d'entreprise implique selon nous une ouverture du processus décisionnel de l'entreprise à d'autres acteurs sociaux et se rapproche des pratiques de démocratie participative, la régie d'entreprise concerne le fonctionnement interne de l'entreprise et les équilibres de pouvoirs entre le conseil d'administration, le comité de direction et les actionnaires.

responsabilité sociale corporative. Si le questionnement éthique et social de l'entreprise était présent dès les débuts du capitalisme alors en proie à de vives controverses idéologiques, ce n'est que vers la fin des années soixante que le concept de responsabilité sociale a pris véritablement son essor.

## **Les fondements théoriques des courants de la responsabilité sociale corporative**

Les riches contributions théoriques de quelques chercheurs-clés ont permis de baliser les contours et d'identifier les principales dimensions du concept de responsabilité sociale corporative. Dans la foulée des travaux de plusieurs chercheurs<sup>3</sup>, Wood (1991) identifia trois niveaux d'analyse complémentaires de la RSE (société, entreprise et gestionnaire), qui font appel à trois principes correspondants de responsabilité. Le niveau sociétal/institutionnel se jouerait sur fond du principe de légitimité, en vertu duquel l'entreprise, qui tire son pouvoir et sa légitimité de la société, doit répondre aux attentes de la société si elle souhaite préserver son statut et ses priviléges. Au niveau organisationnel, c'est l'entreprise en tant qu'organisation spécifique qui est interpellée au nom de sa responsabilité publique et dont on attend une gestion responsable de ses activités et de l'impact de ses activités sur son environnement. Enfin, au niveau des acteurs organisationnels, c'est le principe de discrétion managériale qui entre en jeu, et qui commande de la part des gestionnaires des décisions et des comportements compatibles avec leur nature d'acteurs éthiques. Cette configuration complexe de niveaux et de principes délimiterait le champ des responsabilités de l'entreprise dans différents domaines; économique bien sûr, mais aussi légal, éthique et discrétionnaire. L'influence de l'école de la théorie des parties prenantes (*stakeholders theory*) a également été déterminante dans le débat sur la nature et les limites de la RSE. À la suite de Freeman (1984) et de Clarkson (1995), l'idée que l'entreprise était non seulement redevable envers ses actionnaires, mais qu'elle devait également tenir compte de l'ensemble des intervenants avec qui elle entretient des liens (ou sur lesquels elle a un impact) s'est largement imposée.

Selon Gendron (2000), les théories de l'éthique des affaires et de la responsabilité sociale corporative se sont progressivement institutionnalisées pendant les années quatre-vingt. On peut à

---

<sup>3</sup> Carroll (1979), Preston et Post (1975) et Wartick et Cochran (1985)

présent dégager trois approches à la problématisation de l'entreprise: la Business Ethics, la Business & Society et la Social Issue Management. Pour les définir, la Business Ethics propose une réflexion moraliste axée sur les valeurs et les jugements normatifs et insiste sur le fait que l'entreprise soit assujettie aux mêmes règles que les humains (Goodpaster & Mathews, 1983). La Business and Society se préoccupe de la cohésion sociale et analyse les différentes modalités de l'interface entreprise/société. Cette approche contractuelle met l'accent sur l'interdépendance existant entre l'entreprise et la société et avance qu'à titre d'institution sociale, l'entreprise doit servir la société aux risques de perdre sa légitimité sociale et de mettre son existence en jeu (Carroll, 1979 ; Preston et Post, 1975 ; Wartick et Cochran, 1985 ; Wood, 1991). Finalement, la Social Issue Management traite des questions sociales comme de paramètres dont il faut tenir compte dans le cadre de la gestion stratégique. Moins progressiste, cette approche utilitaire se contente simplement d'avancer que *Good Ethic is Good Business* et s'apparente donc à une relecture des thèses économiques classiques (Freeman, 1984 ; Clarkson, 1995).

Ainsi, force est de constater, que malgré certaines avancées théoriques, le concept de responsabilité corporative demeure largement polysémique : les définitions en matière de responsabilité sociale corporative foisonnent. On peut néanmoins dégager un message commun : en se basant sur des fondements théoriques différents mais toutefois complémentaires, les trois courants de la responsabilité sociale corporative, soit la Business Ethics, la Business and Society, la Social Issue Management, avancent tous que l'entreprise serait capable de prendre en charge le *bien commun* (Gendron, 2000). Cette multiplicité des définitions se répercute au niveau des pratiques dites de responsabilité sociale corporative, mais on peut néanmoins dégager deux approches distinctes : l'approche dite volontaire et l'approche dite institutionnelle.

## **Les implications pratiques de responsabilité sociale corporative**

Les pratiques en matière de responsabilité sociale corporative peuvent adopter plusieurs formes, dépendamment des acteurs impliqués. Deux types d'approches peuvent être déterminés : l'approche volontaire, principalement adoptée et promue par les entreprises, les gouvernements et certaines organisations internationales et supranationales, et l'approche législative, recommandée

en particulier par la société civile et certains États. Ces approches sont cependant caractéristiques de certaines régions. Ainsi, l'approche législative a été adoptée par l'Europe d'une manière générale et la France en particulier depuis plusieurs années déjà, tandis que l'Amérique du Nord s'interroge encore sur de la pertinence de la législation pour l'adoption effective de pratiques de responsabilité sociale corporative, avec cependant une préférence nettement marquée pour une approche plus participative et volontaire.

### **L'approche volontaire**

On peut distinguer trois types de codes selon l'acteur qui en assure l'élaboration : les entreprises et groupes de soutien à l'industrie, les organisations internationales et les groupes sociaux. En 2002, 65% des 200 multinationales les plus importantes avaient un code de conduite et plus de 60% publiait un rapport sur les questions environnementales et quelques fois sociales. Les initiatives volontaires peuvent être classifiées selon que :

- 1/ les entreprises déterminent leurs propres objectifs, effectuent la surveillance et rédigent les rapports;
- 2/ les entreprises établissent un contrat de contrôle et de vérification avec une institution publique (gouvernement, organisation de citoyens ou ONG ou groupe activiste) et une institution privée (association industrielle ou entreprise).

La motivation des entreprises pour l'adoption de programmes volontaires est généralement double. D'une part, les motivations de l'entreprise peuvent s'inscrire dans une stratégie de gestion des questions d'intérêt public : les entreprises considèrent une approche proactive sur les plans environnemental et social pertinente au regard de leur stratégie compétitive. En outre, au plan organisationnel, le code d'éthique, peut représenter un élément mobilisateur des ressources humaines. Parallèlement, les entreprises craignent de voir se codifier sous forme de réglementation les attentes non satisfaites de la société civile.

Il est cependant important de souligner que les entreprises sont encouragées par les gouvernements vers la voie du volontarisme pour une raison principale : les programmes

volontaires sont jugés plus appropriés que la réglementation notamment dans un contexte changeant et complexe; selon certains, ils permettraient la fixation d'objectifs plus ambitieux, une baisse des coûts administratifs et de mise en application et sont finalement plus rapides à mettre en œuvre que la réglementation. C'est ainsi que la croissance en importance des approches volontaires est concomitante au phénomène de déréglementation qui se manifeste par un allégement croissant des normes réglementaires.

La mise en pratique volontaire des principes de responsabilité sociale corporative est essentiellement représentée par la perspective nord américaine, plus spécialement canadienne. Au niveau international et supranational, plusieurs initiatives d'application volontaire ont été aussi promues. C'est le cas des normes de l'OIT relatives à la RSE, des principes de l'OCDE concernant le gouvernement d'entreprise, du projet de norme en RSE de ISO, du système EMAS développé par les pouvoir publics européens, et du GRI proposé par l'ONU. À ces initiatives n'est cependant associé aucun pouvoir de coercition. Seul le système EMAS comporte des exigences en matière de performance environnementale. L'élaboration de codes au niveau international, même d'application volontaire, pose certaines inquiétudes comme l'universalité d'un code de conduite, compte tenu des différences culturelles.

### **L'approche institutionnelle**

La France a adopté, depuis 1978, une loi soumettant les entreprises à l'élaboration d'un bilan social adressé au Ministère du travail. Ce bilan contient des informations quantifiées sur les effectifs, les politiques de rémunération, les dépenses en matière de formation, la pyramide des âges, la diversité homme/femme selon les catégories, les grades dans l'entreprise etc.; ce n'est cependant pas un document public. En outre, la structure du bilan social date d'il y a 20 ans et n'a pas fait l'objet d'une mise à jour ou d'une adaptation des indicateurs sociaux qui y figurent. D'une manière générale, les entreprises n'incluent pas ce bilan dans leurs rapports annuels et les données fournies au Ministère ne sont pas colligées. En outre, le constat qui a été fait est un manque d'incidence de la loi, particulièrement l'absence d'impact du bilan social sur les comportements des acteurs. Suite à cet « échec », le gouvernement français a mis en place en janvier 2003 la Loi sur les Nouvelles Régulations Économiques (NRÉ) et son article 116 qui

constraint les entreprises françaises cotées en bourse à soumettre un rapport annuel indiquant l'impact social et environnemental de leurs activités. L'application de cette loi devrait permettre la promotion de l'utilisation de la grille du GRI pour les fins de *reporting*. Cette nouvelle loi soulève cependant des réticences de la part des compagnies françaises. Bien qu'elle ne soit pas contraignante, les entreprises ont exercé un lobby dans le but d'obtenir son retrait ou minimalement, un délai dans l'application de l'article 116.

La tendance à la réglementation s'étend également au niveau européen avec la tentative de la Commission européenne de légiférer en matière de responsabilité sociale corporative. Une consultation réalisée à cet effet montre cependant qu'il n'y a aucune convergence de point de vue entre les différentes parties prenantes sur les questions de responsabilité sociale de l'entreprise. On peut donc conclure de ces deux exemples que la réglementation en matière de RSE est très peu acceptée par les entreprises et à la limite rejetée quand ces dernières en ont le pouvoir.

## **Évolutions récentes et enjeux de la responsabilité sociale**

Alors que le Québec et le Canada ont convoqué des commissions parlementaires sur le sujet, la Commission européenne poursuit son processus de consultation amorcé avec le livre vert de la responsabilité sociale et réfléchi au cadre législatif à mettre en place en vue de baliser et de valider les diverses initiatives volontaires de responsabilité sociale. Au même moment, l'International Standard Association (ISO) étudie la faisabilité d'une norme internationale de responsabilité sociale. Alors que l'EMAS offre un alliage intéressant entre une réglementation privée et publique, on remarque que l'ISO, l'OCDE, et l'OIT ont favorisé une approche volontaire pour la mise en œuvre de leurs initiatives, sans pour autant assurer une vérification rigoureuse. Il en est de même au sein des Nations Unies en ce qui concerne les engagements des entreprises en matière de développement durable. Ainsi ont été privilégiés ce que l'on appelle le soft law, soit des termes flous tels que visions, missions de l'entreprise, légitimation de l'engagement par l'exemple, ou approche progressive. Le primat semble être donné à

l'autorégulation des acteurs économiques. Pourtant, les codes de conduite, qui sont appliqués par les entreprises transnationales en vue de s'autoréguler, montrent déjà quelques limites.

L'élaboration de normes internationales permettant de contrôler l'activité des firmes transnationales n'est pas une idée nouvelle. Proposées au sein des institutions internationales dans les années 1970, ces normes devaient initialement être coercitives. Néanmoins, suite aux pressions exercées par les firmes, ces normes ont pris un caractère volontaire et non imputable. Ironiquement, l'unique firme à avoir adopté les propositions de l'OIT fut poursuivie par des syndicats au moment d'un conflit social. Cette expérience posa un frein aux tentatives de développement de normes internationales. Dans les années quatre-vingt, le débat sur la pertinence de codes et de normes s'est ralenti se cantonnant au domaine de l'éthique du commerce. C'est seulement dans les années quatre-vingt dix que l'idée de normes internationales fut relancée. En effet, les groupes sociaux, les gouvernements et les firmes elles-mêmes commencent alors à développer des codes de conduite.

L'engouement qu'exercent à présent les codes de conduite s'explique par le contexte de mondialisation et les tensions de plus en plus visibles entre l'économie et l'environnement. Néanmoins, on note que les effets des codes de conduite restent limités demeurant le plus souvent flous et mal définis. D'une part, ils sont laissés à la discrétion des firmes et le nombre croissant de codes tend à réduire leur portée. L'étude réalisée par l'OCDE en 2000 en atteste : sur 233 codes examinés, 46 % (107) émanaient d'entreprises individuelles, 38 % (89) d'associations professionnelles contre 2 % (4) d'organisations intergouvernementales<sup>4</sup> (OCDE, 2000). D'autre part, on constate que les procédures de contrôle ne permettent pas de garantir que les engagements pris dans les codes sont respectés dans la pratique. Selon l'OCDE, les codes de conduite restent bien souvent au stade de déclaration de bonnes intentions et les informations fournies par les entreprises dans le cadre de cet inventaire demeurent imprécises (*Ibidem*).

Il ressort donc que la vérification et le contrôle de ces codes demeurent un point épineux. En

---

<sup>4</sup> À savoir l'Organisation internationale du Travail (OIT), l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED).

effet, les entreprises bénéficient d'un pouvoir discrétionnaire important sur la mise en application. Le Council on Economic Priority (CEP, 1998) concluait que seulement 44 % des firmes ayant élaboré des codes pour les droits au travail contrôlaient leur implantation (Kolk, 1999). Bien que certains codes soient vérifiés par des agences externes, certaines sources font mention de failles importantes dans les processus d'audit (O'Rourke, 2000; LARIC, 2000). Par exemple, une implémentation inefficace et un manque d'implication des acteurs locaux, des contrôles absents et des critères d'évaluations flous, indiquent que les codes de conduite ont peu d'impacts malgré les bonnes intentions (Hepple, 1999).

De ce fait, on peut se questionner sur le réel potentiel régulatoire des codes de conduite dans la perspective actuelle d'autorégulation des entreprises. Le manque de transparence autour des procédures d'évaluation notamment, est jugé par plusieurs comme un frein majeur au potentiel régulatoire des codes de conduite. Pour que ces normes volontaires aient un réel impact sur le comportement des firmes, et sur les conditions de travail, les ouvriers ainsi que les ONG locales doivent être intégrés au processus d'évaluation.

On peut actuellement dégager deux rationalités aux codes de conduite dépendamment de l'acteur dont ils émanent :

- 1/ les normes développées par les acteurs à but non lucratif (non profit actors) ont un objectif de contestation et visent à influencer les entreprises en exerçant une pression sociale;
- 2/ les codes de conduite élaborés par les firmes ou les groupes de soutien à l'industrie (Association de commerce, Chambres de commerce, Think-Tanks etc.) cherchent plutôt à anticiper une régulation par le biais d'une autorégulation préventive (Kolk, 1999).

On peut donc se demander si cette prolifération de codes de conduite à visée autorégulatoire ne conduit pas à une certaine « privatisation » de la régulation. Ce passage d'une réglementation publique à une réglementation privée est en partie lié à l'absence d'un cadre international contraignant.

Aussi, plusieurs avancent que pour avoir un réel impact sur les pratiques des firmes, les processus d'évaluation des codes de conduite devraient idéalement comprendre les dirigeants d'entreprise, les différents acteurs sociaux et les représentants des gouvernements. Une implication constructive des différentes parties intéressées pourrait être le gage d'une véritable transparence et offrirait même un outil de régulation.

## **Les outils de responsabilité sociale corporative<sup>5</sup>**

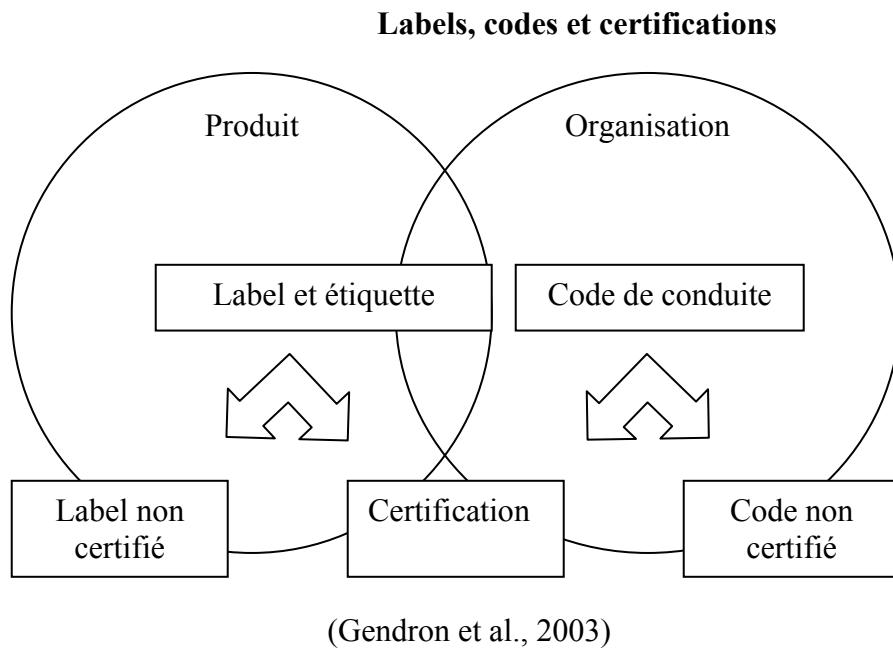
Au cours des dernières années, on assiste littéralement à une prolifération des codes de conduite et initiatives de responsabilité sociale. Il importe de répertorier ces initiatives et de se pencher sur les plus importantes afin de voir ce qui se fait en matière de responsabilité sociale, et comment. Nous allons tout d'abord identifier les différents outils de responsabilité sociale corporative, soit les labels, les codes et les certifications; pour ensuite les classer selon deux axes, c'est-à-dire en tant que normes substantives ou procédurales. Enfin, nous présenterons plus avant sept différentes initiatives de responsabilité sociale corporative : la norme SA 8000, la norme AA 1000, la norme ECS 2000, le Global Report Initiatives (GRI), le Global Compact et la norme environnementale du Forest Stewardship Council (FSC).

### **Les outils de la responsabilité sociale : labels, codes et certifications**

On distingue trois types d'initiatives au sein de la nouvelle offre qualifiée d'éthique ou socialement responsable : les labels ou étiquettes, les certifications et les codes de conduite. Ces initiatives s'entremêlent bien souvent dans un système où les unes renvoient aux autres, les complètent ou se concurrencent sans pour autant être de même nature.

---

<sup>5</sup> Cette section se base principalement sur Gendron et al. 2003. «La consommation comme mobilisation sociale : l'impact des nouveaux mouvements sociaux économique sur la structure normative des industries», Cahiers de recherche de la Chaire de responsabilité sociale et de développement durable, École des sciences de la gestion, UQÀM, no 15-2003, 17 p.



Les **codes de conduite** présentent les engagements que prend une organisation ou qu'elle impose à ses partenaires économiques. Les **labels ou les étiquettes** sont des signes visant à distinguer un produit ou un service sur la base de critères particuliers, qu'ils soient écologiques, biologiques ou sociaux. Ils sont fondés soit sur les qualités intrinsèques du produit soit sur le processus de fabrication, et peuvent être ainsi associés à des codes de conduite. La **certification** pour sa part est octroyée à un produit ou à un organisme qui se conforme à des critères donnés, et dont la conformité a été vérifiée. De nombreux codes de conduite et labels font l'objet d'une certification, mais plusieurs consistent en de simples déclarations non soumises à un processus de vérification. Par ailleurs, le processus de vérification peut varier d'une certification à l'autre et alors que certaines permettent l'auto-déclaration (ISO 14 001), d'autres exigent une vérification en partenariat avec des ONG.

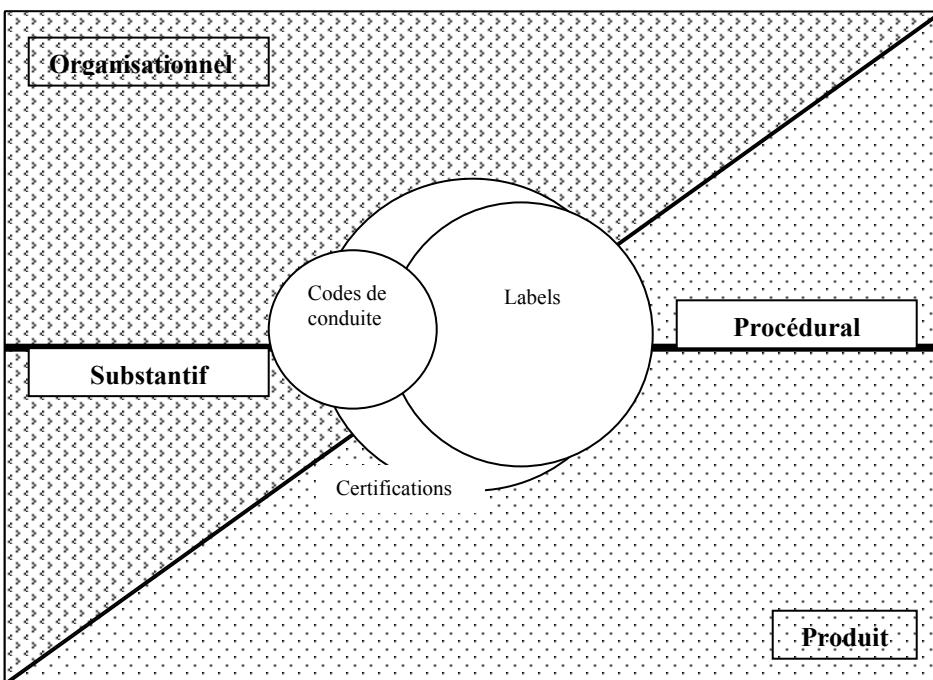
### **Classification des initiatives : des normes procédurales et des normes substantives**

Notre première classification repose sur deux axes : 1) produit ou organisation ; 2) substantif-procédural. Le premier axe distingue les initiatives de responsabilité sociale spécifiques aux

produits de celles destinées aux organisations. Ainsi, les codes de conduite concernent les organisations alors que les labels sont généralement associés aux produits. Les certifications, pour leur part, concernent tout autant les organisations que les produits. Le deuxième axe s'intéresse à la nature des critères de performance sociale et environnementale sur lesquels se fondent les outils.

Comme nous allons le voir dans ce qui suit, les codes de conduite, labels et certifications peuvent être fondés sur des critères substantifs ou procéduraux, et même sur les deux types de critères à la fois.

**Figure 1 : Nature et objets des codes, labels et certifications**



(Gendron et al., 2003)

### **Classification des outils de responsabilité sociale selon les modes de contrôle**

La deuxième classification repose sur le type de contrôle associé à l'initiative de responsabilité sociale, et distingue les initiatives « autoproclamées » de celles bénéficiant d'une reconnaissance professionnelle, institutionnelle ou sociale. L'initiative de responsable sociale la moins

contraignante pour les acteurs économiques est bien entendue celle fondée sur la *déclaration de principes*, à travers laquelle la direction s'engage publiquement à respecter une série de principes. Dans la même catégorie, l'*autovérification* atteste du fait que l'entreprise a elle-même procédé au contrôle du respect de ses engagements. Ces deux formes de contrôle peuvent être qualifiées d'auto-contrôle dans la mesure où elles n'impliquent aucune évaluation externe de conformité.

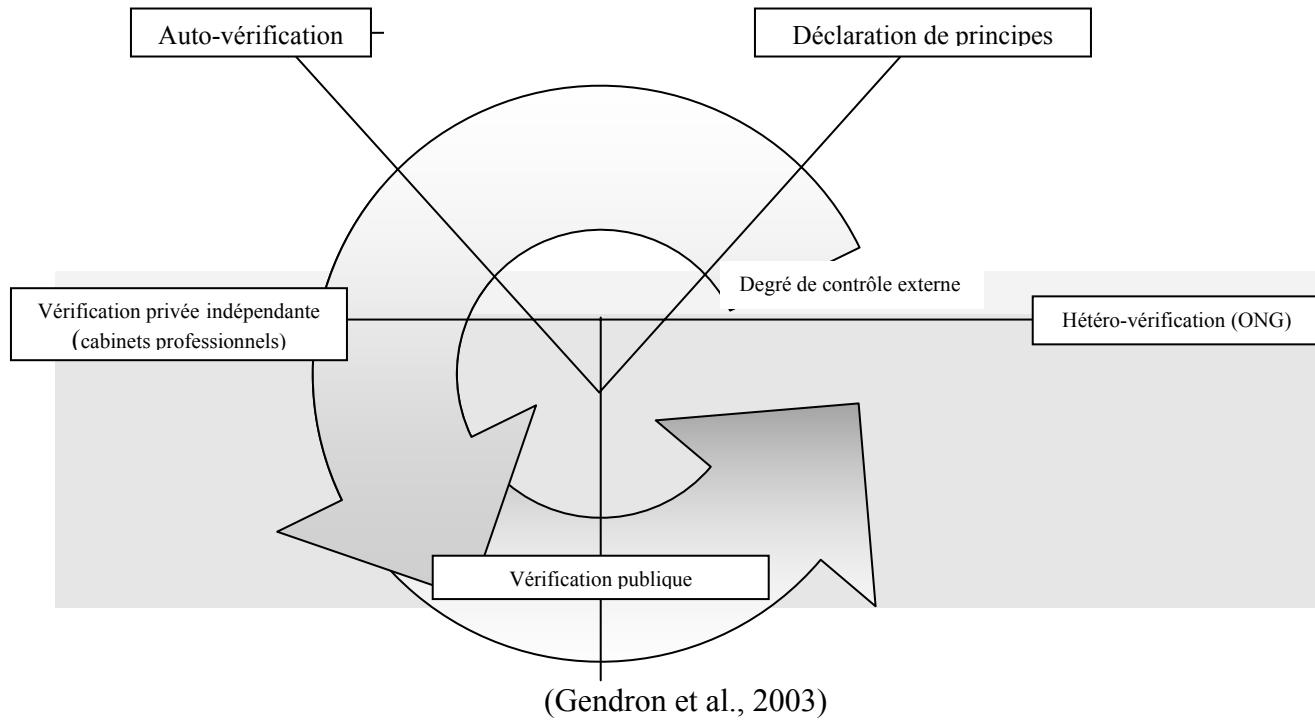
La deuxième catégorie d'initiatives suppose un contrôle externe, que celui-ci soit réalisé par des professionnels privés, des fonctionnaires ou des ONG. Les vérifications privées indépendantes désignent essentiellement les vérifications effectuées par les cabinets de consultants, souvent comptables, mais issus plus largement des milieux professionnels tels que les spécialistes en environnement. Les vérifications publiques désignent les vérifications effectuées par les pouvoirs publics ou sous leur contrôle. La réglementation constitue bien entendu la forme la plus pure de ce type de contrôle, mais on peut imaginer des formes hybrides de vérification publique et privée.

Enfin, ce que nous proposons d'appeler l'*hévéto-vérification*<sup>6</sup> dans la mesure où elle fait intervenir « l'autre » dans toute sa dimension polémique correspond aux initiatives ouvertes au contrôle par les groupes de base, les ONG et les associations militantes.

---

<sup>6</sup> Ce terme nous a été inspiré par le concept d'hétéro-régulation proposé par Giroux (1998).

**Figure 2 : Types de contrôle codes, labels et certifications**



Ces deux axes d'analyse permettent de classifier les outils existants et surtout d'évaluer leur pertinence en termes de responsabilité sociale corporative. À titre d'exemple, nous allons à présent appliquer cette double lecture à quelques initiatives existantes dans le domaine de la responsabilité sociale corporative.

## Répertoire des initiatives de responsabilité sociale corporative

### Les initiatives intergouvernementales

**OCDE** : Guide pour les entreprises multinationales

**Nations Unies** : The Global Compact

**Organisation Internationale du Travail** : Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et les politiques sociales

**Union Européenne** : EMAS

### Les initiatives législatives gouvernementales

**Gouvernement Belge** : Label Belge

### Les initiatives destinées aux investisseurs

**Les Nations Unies** : Le Global Reporting Initiatives (GRI)

### Les standards et initiatives officiels

**ISO**: ISO 9000/14000 Management System Standards

**Standards Institution of Israel (SII)**: Social Responsibility and Community Involvement (SII 1000)

**British Standard Institution**: SIGMA (Suistainability, Integrated Guidelines for Management)

**AFNOR** : SD 21000 Développement Durable

### Les initiatives multi juridictionnelles non officielles

**Social Accountability International (SAI)** : Social Accountability 8000 (SA8000)

**Institute of Social and Ethical AccountAbility**: AA 1000

**Caux Round Table (CRT)**: Principles of Business

**The Global Sullivan Principles**

**Ethics Compliance Standard 2000 (ECS2000)**

**Fairtrade Labelling Organization (FLO)**

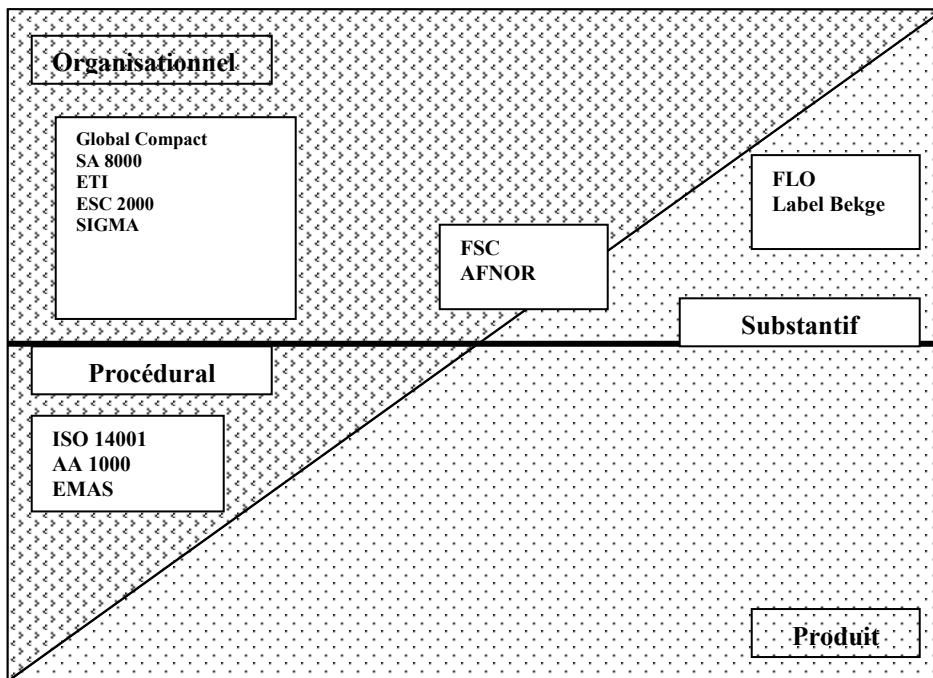
**Forest Stewardship Council's Sustainable Forestry Program**

### Les initiatives nationales volontaires

**Ethical Trading Initiative (ETI)**

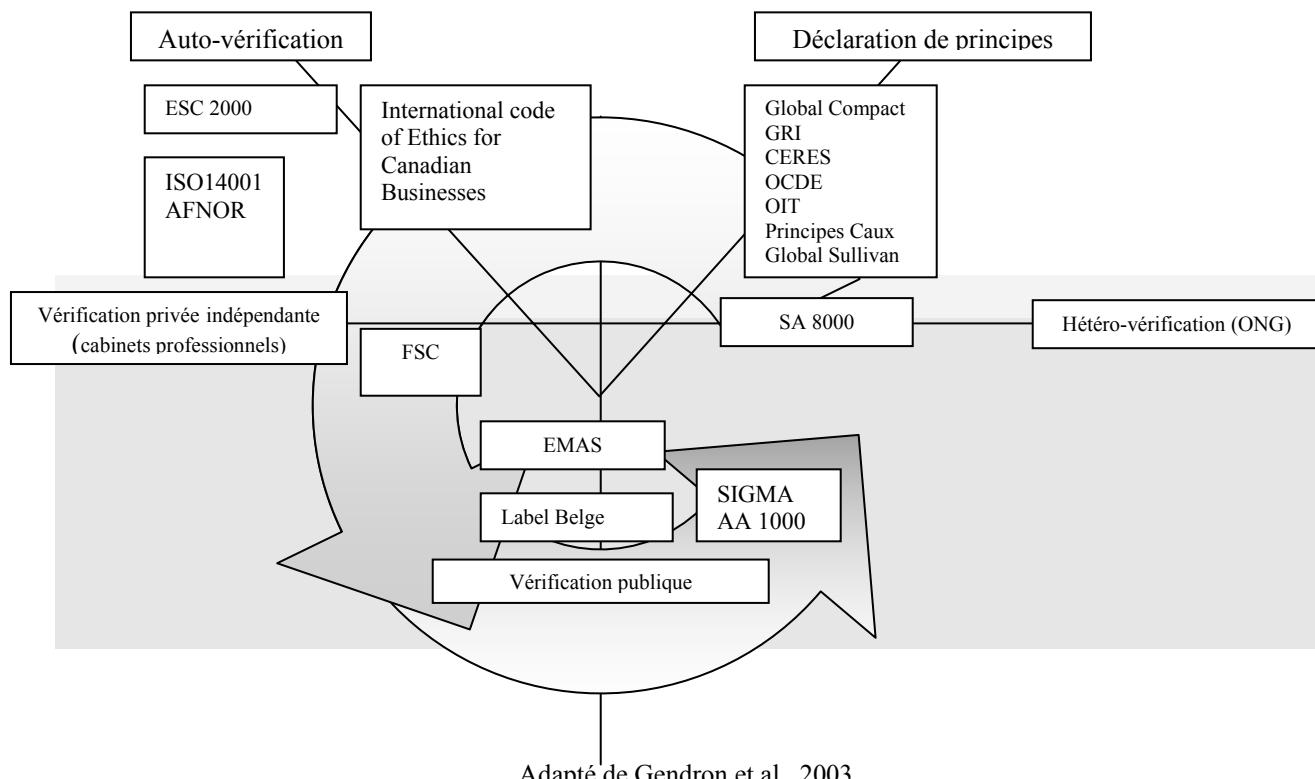
**International Code of Ethics for Canadian Businesses**

**Figure 3 : Positionnement des initiatives de RSE en fonction de l'objet**



Adapté de Gendron et al., 2003

**Figure 4 : Positionnement des initiatives en fonction du contrôle**



Adapté de Gendron et al., 2003

## **1) La déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT**

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) a pour vocation de promouvoir la justice sociale et notamment de faire respecter les droits de l'homme dans le monde du travail. Créé en 1919 par le Traité de Versailles, l'OIT a survécu à la disparition de la Société des Nations et est devenue, en 1946, la première institution spécialisée du système des Nations Unies.

L'OIT met au point des conventions et des recommandations internationales du travail qui définissent les normes minimales à respecter dans les domaines de son ressort: liberté syndicale, droit d'organisation et de négociation collective, abolition du travail forcé, égalité de chances et de traitement, etc. Elle fournit par ailleurs une assistance technique dans différents secteurs: formation et réadaptation professionnelles, politique de l'emploi, administration du travail, droit du travail et relations professionnelles, conditions de travail, formation à la gestion, coopératives, sécurité sociale, statistiques du travail, sécurité et santé au travail. L'OIT encourage la création d'organisations indépendantes d'employeurs et de travailleurs et facilite leur essor par des activités de formation et des conseils.

Au sein du système des Nations Unies, l'OIT est unique en son genre de part sa structure tripartite: employeurs et travailleurs participent aux travaux de ses organes directeurs sur un pied d'égalité avec les gouvernements.

Pour fonctionner, l'OIT dispose de trois institutions principales qui toutes intègrent le principe de base de l'Organisation : le tripartisme (gouvernement, employeurs, travailleurs). La Conférence internationale du Travail réunit chaque année, au mois de juin à Genève, les représentants de tous les Etats Membres. Les délégations sont formées chacune de deux délégués gouvernementaux, un délégué des employeurs et un délégué des travailleurs. Ils sont accompagnés de conseillers techniques. C'est généralement le ministre du Travail qui, à la tête de la délégation de son pays, présente le point de vue du gouvernement dans le débat général. Les délégués des employeurs et des travailleurs s'expriment et votent, selon les instructions de leurs organisations. Ils s'opposent

parfois les uns aux autres et il leur arrive d'être en désaccord avec leur gouvernement. La Conférence joue un rôle très important. Elle établit en effet les normes internationales du travail. Elle constitue aussi une tribune où sont débattus, au niveau mondial, les questions du travail et les problèmes sociaux. La Conférence adopte le budget de l'Organisation. Enfin, elle élit le Conseil d'administration.

Le Conseil d'administration est l'exécutif de l'OIT. Il tient normalement deux sessions par année à Genève. Il prend les décisions relatives à la politique de l'OIT. Il élabore le programme et le budget qu'il soumet à la Conférence pour adoption. Il élit le Directeur général. Il se compose de 28 membres gouvernementaux, 14 membres employeurs et 14 membres travailleurs. Les dix Etats ayant la plus grande importance industrielle sont des membres gouvernementaux permanents du Conseil. Les représentants des autres Etats sont élus tous les trois ans par la Conférence en tenant compte de la répartition géographique. Les employeurs choisissent leurs propres représentants et les travailleurs les leurs.

Le Bureau international du Travail est le secrétariat permanent de l'Organisation internationale du Travail. Connu sous ses initiales, le BIT est le quartier général pour l'ensemble des activités qu'il met en oeuvre sous le contrôle du Conseil d'administration et sous la direction d'un directeur général, élu pour un mandat de cinq ans renouvelable. Il emploie en 1993 environ 1 900 fonctionnaires de plus de 110 nationalités. Ceux-ci se répartissent entre le siège à Genève et les 40 bureaux de l'OIT situés dans toutes les parties du monde. Il faut ajouter quelque 600 experts qui sont en mission dans toutes les régions du monde au titre des programmes de coopération technique. Le BIT fait aussi office de centre de recherche et de maison d'édition.

## **L'OIT et la responsabilité sociale corporative**

La montée en puissance des entreprises multinationales sur la scène économique durant les années soixante a provoqué d'intenses discussions qui aboutirent sur la nécessité de développer un cadre réglementaire international afin de réguler les conduites des ces firmes, et de définir plus précisément les termes de leurs relations avec les pays d'accueil.

Les problèmes engendrés par l'activité des multinationales concernant directement le travail et le social, l'OIT s'intéressa à l'élaboration d'un cadre international de référence dans la sphère de ses compétences. L'OIT organisa notamment en 1967 un symposium sur les relations industrielles des entreprises transnationales. En 1971, une rencontre traita plus spécifiquement des relations entre les multinationales et la politique sociale. En juin 1972, l'OIT adopta une résolution sur les problèmes sociaux engendrés par l'activité des transnationales. En octobre et novembre 1972, une rencontre tripartite portant sur les relations entre les corporations multinationales et la politique sociale fut organisée pour explorer et soumettre des recommandations aux gouvernements sur la désirabilité et la faisabilité d'une action de l'OIT sur ce champ. Cette rencontre réunissait des représentants du gouvernement, des entreprises et des travailleurs. Une réunion du même ordre fut renouvelée en mai 1976.

### **La Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale**

Compte tenu de sa structure tripartite unique, l'OIT voulait jouer un rôle essentiel en matière d'encadrement des entreprises multinationales. De part la forte représentativité dont elle bénéficie en réunissant des représentants d'entreprises, des travailleurs et des Gouvernements, elle comptait élaborer des principes permettant d'orienter les actions de tous les acteurs présents en son sein. Néanmoins, suite à des négociations, les trois parties firent quelques compromis, notamment sur le caractère obligatoire de cette initiative prévu initialement, mais qui fut fermement rejeté par les entreprises. La déclaration tripartite fut finalement adoptée en novembre 1977 à Genève sous le nom de *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale*.

À travers cette déclaration, l'OIT proposait aux Gouvernements un cadre de politiques sociales qu'ils pouvaient adopter comme régulation nationale (OIT, 1977). Cette déclaration concerne trois domaines, à savoir l'emploi, la formation, et les conditions de travail et comprend au total 58 articles. Ce document de 19 pages comprend les sections suivantes :

- Politique générale

- Emploi : Promotion de l'emploi, Égalité de chances et de traitement, sécurité de l'emploi, Formation
- Conditions de travail et de vie : Salaires, prestations et conditions de travail, Sécurité et hygiène
- Relations professionnelles; Liberté syndicale et droit d'organisation, Négociation collective, Consultation, Examen de réclamations, Règlement des conflits du travail,
- Liste récapitulative des conventions et recommandations internationales du travail citées dans la déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale : Conventions, Recommandations,
- Addendum à la déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale.

Dans cette déclaration, l'OIT souligne les responsabilités que doivent endosser les multinationales : «*La déclaration de principes tripartite a pour objet d'encourager les entreprises multinationales à contribuer positivement au progrès économique, social ainsi qu'à minimiser et à résoudre les difficultés que leurs opérations peuvent soulever, compte tenu des résolutions des Nations Unies préconisant l'instauration d'un nouvel ordre économique international*» (article 5) (OIT, 1977).

Cette déclaration n'envisageant aucune mesure coercitive à l'égard des entreprises, son impact dans ce domaine est demeuré très limité (KOLK, 1999).

## **2) Les Principes de Gouvernement d'entreprise et les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales**

L'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) rassemble 30 pays membres et offre aux gouvernements un cadre pour examiner, élaborer et affiner les politiques économiques et sociales. Ils y comparent leurs expériences respectives, s'efforcent d'apporter des réponses aux problèmes qui leur sont communs et s'emploient à coordonner des politiques intérieures et internationales qui, dans le contexte actuel de mondialisation des économies, doivent former un ensemble de plus en plus homogène. Leurs discussions peuvent déboucher sur des décisions formelles consistant, par exemple, à prendre des mesures juridiquement contraignantes pour combattre la corruption ou à instituer des codes pour garantir la libre circulation des capitaux et des services. L'OCDE est également connue pour la mise en oeuvre d'instruments non contraignants comme les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. En plus des accords conclus, les discussions menées au sein de l'OCDE permettent également aux gouvernements d'être mieux informés, d'agir dans les différents domaines des politiques publiques, et de mieux mesurer l'impact des politiques nationales sur la communauté internationale (OCDE, 2002).

L'OCDE a succédé à l'Organisation européenne de coopération économique (OECE), qui avait été créée pour administrer l'aide des États-Unis et du Canada dans le cadre du Plan Marshall, destiné à accompagner la reconstruction de l'Europe au lendemain de la seconde guerre mondiale. Depuis sa création en 1961, l'OCDE a pour mission de renforcer l'économie de ses pays membres pour la rendre plus efficace, de promouvoir l'économie de marché, de développer le libre-échange et de contribuer à la croissance tant dans les pays industrialisés que dans les économies en développement. Après plus de trois décennies d'analyses essentiellement consacrées à ses pays membres, l'OCDE a élargi son champ d'action au cours des dernières années : elle met l'expérience qu'elle a acquise au service des pays en développement et des économies de marché émergentes. Avec l'essor de la mondialisation, plutôt que d'examiner chaque domaine d'action dans les différents pays membres, l'OCDE a aujourd'hui tendance à analyser les interactions entre les divers domaines d'activité des pouvoirs publics aussi bien dans les pays membres qu'à

l'extérieur de la zone de l'OCDE. A titre d'exemple, les travaux sur le développement durable prennent en compte les facteurs économiques, environnementaux et sociaux au-delà des frontières nationales, afin de mieux comprendre les problèmes et de chercher la meilleure façon de les résoudre ensemble. (OCDE, 2002).

## **L'OCDE et la responsabilité sociale**

L'OCDE inscrit la responsabilité sociale des entreprises dans le concept plus large de Gouvernement d'entreprise, dont les fondements ont été dressés dans les *Principes de Gouvernement d'Entreprise. Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales* entrent dans la même lignée de préoccupations et empruntent au concept de la responsabilité sociale des entreprises des dimensions clés.

En mai 1999, les ministres des pays de l'OCDE ont approuvé les Principes de Gouvernement d'entreprise de l'OCDE. Ces principes constituent la première tentative de définition d'un système de gouvernement d'entreprise à un niveau intergouvernemental. Les mesures de Gouvernement d'entreprise furent chaleureusement accueillies par la communauté internationale : les responsables des pays des Groupes des 7 les ont appuyé et L'OCDE et la Banque Mondiale ont mis en place conjointement un Forum mondial sur le Gouvernement d'entreprise (Shelton, 2001).

Le Gouvernement d'entreprise s'applique à la manière dont la direction d'une société, son conseil d'administration, ses actionnaires et les autres parties prenantes à ses activités s'entendent les uns avec les autres pour définir les objectifs de l'entreprise et déterminent les moyens à mettre en œuvre pour atteindre ces objectifs et assurer un suivi des résultats obtenus. Le Gouvernement d'entreprise répond à la préoccupation grandissante de voir se multiplier les crises financières et l'OCDE, à travers l'application des Principes directeurs, entend organiser le pouvoir dans l'entreprise afin d'éviter tous effets préjudiciables sur la stabilité financière mondiale et la performance de l'économie des pays (Shelton, 2001).

## **Les Principes de gouvernement d'entreprise de l'OCDE et Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales**

*Les Principes de gouvernement d'entreprise de l'OCDE* couvrent cinq grands domaines : les droits des actionnaires et leur protection, le traitement équitable de toutes catégories d'actionnaires, le rôle des salariés et des autres parties prenantes, la transparence et la diffusion en temps opportun des informations relatives aux structures et aux activités de la société, et les responsabilités du conseil d'administration vis-à-vis de la société et des actionnaires (Shelton, 2001).

Les Principes n'ont pas de caractère contraignant. Ils ont pour but d'aider les gouvernements à évaluer et à améliorer le cadre juridique et réglementaire régissant l'organisation du pouvoir dans l'entreprise dans leur propre pays. Ils contiennent des orientations à l'intention des autorités boursières, des commissions nationales de valeurs mobilières, des investisseurs, des sociétés et d'autres acteurs du secteur privé lorsqu'ils mettent au point des «pratiques exemplaires», des conditions d'admission à la côte et des codes déontologiques (Shelton, 2001).

Les *Principes de gouvernement d'entreprise* de l'OCDE entrent dans un vaste processus international qui a pour objectif d'améliorer la transparence, l'intégrité et le respect des Droits de l'homme. Dans la même lignée, *Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales* furent adoptés en 2000 (Shelton, 2001) et la notion de responsabilité sociale est aussi très présente dans cette mesure.

Toujours sur une base volontaire, les Gouvernements s'engagent à adresser certaines recommandations aux entreprises multinationales. Par le niveau national, l'OCDE tente d'encadrer les activités des entreprises multinationales en dictant un certain nombre de principes que les Gouvernements appliquent à leur tour. Ces mesures visent à harmoniser les politiques des Gouvernements. De même que les *Principes de Gouvernement d'entreprise*, *Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales* énoncent des principes et des normes de comportement responsable des entreprises dans le respect des lois applicables. Le

respect des principes directeurs par les entreprises est strictement volontaire et ces principes ne sont pas assortis de mesures coercitives (OCDE, 2001).

Pour conclure, L'OCDE ne s'érite pas en institution prétendant prendre en charge de manière formelle la responsabilité sociale des entreprises. C'est plutôt en dictant des principes applicables au niveau national que l'OCDE cherche à responsabiliser les firmes. Elle se félicite d'ailleurs d'une certaine avancée sur l'harmonisation des politiques nationales sur les *Principes de Gouvernement d'entreprise* (Nestor, 2001)

### **3) L'ISO et les rapports COPOLCO**

À la suite d'une réunion tenue à Londres en 1946, les délégués de 25 pays décidèrent de créer une nouvelle organisation internationale dont l'objet serait de faciliter la coordination et l'unification internationales des normes industrielles. La nouvelle organisation, l'ISO, entra officiellement en fonction le 23 février 1947. Elle compte maintenant plus de 140 pays membres. Au cours des années, différentes normes furent développées. En fait, la première génération de normes concernait les normes techniques (cartes, watt, etc.) et une deuxième génération sont les normes de gestion (ISO 9000, ISO 14 000). À ce jour, les travaux de l'ISO ont abouti à la publication de quelque 13 000 Normes internationales.

L'ISO est une fédération regroupant 143 pays, dont le siège social est à Genève. La structure de l'ISO est hautement décentralisée. La structure complète de l'organisme est présentée ci-dessous.

Les 143 pays membres sont divisés en trois catégories.

- ❖ Les *comités membres* : Organisme national de normalisation le plus représentatif de son pays. Cet organisme possède un plein droit de vote sur tout comité technique et tout comité de politique générale de l'ISO. L'organisme canadien désigné comme *comité membre* est le SCC (Standards council of Canada).

- ❖ Les *membres correspondants* : Organisation d'un pays n'ayant pas entièrement développé son activité nationale en matière de normalisation. Les *membres correspondants* ne prennent pas une part active aux travaux techniques et d'élaboration de politiques, mais ils sont pleinement informés des travaux les intéressants.
- ❖ Les *membres abonnés* : Catégorie créée pour les pays à économie très limitée. Ils paient une cotisation réduite qui leur permet de rester en contact avec le développement de la normalisation internationale.

L'ISO a pour mission de favoriser le développement de la normalisation et des activités connexes dans le monde, en vue de faciliter, entre les nations, les échanges de biens et de services et de développer la coopération dans les domaines intellectuels, scientifiques, techniques et économiques. Les travaux de l'ISO aboutissent à des accords internationaux qui sont publiés sous la forme de Normes internationales.

Les travaux techniques de l'ISO sont menés au sein d'une structure hiérarchisée comptant quelque 2850 comités techniques, sous-comités et groupes de travail. Dans le cadre de ces comités, des représentants qualifiés des milieux industriels, des instituts de recherche, des autorités gouvernementales, des organismes de consommateurs et des organisations internationales du monde entier se retrouvent en partenaires à droits égaux dans la recherche de solutions à des problèmes de normalisation d'envergure mondiale. Quelques 30 000 experts participent aux réunions chaque année. La responsabilité principale de l'administration d'un comité de normalisation est assumée par l'un des organismes nationaux de normalisation qui forment l'ISO.

## **L'ISO et la responsabilité sociale**

Les consommateurs sont de plus en plus nombreux à se déclarer préoccupés de l'intégrité sociale des entreprises lorsqu'elles opèrent sur le marché mondial. Les normes internationales ISO pourraient jouer un rôle utile en établissant des lignes directrices ou en cernant des secteurs précis où la définition de lignes de conduite serait intéressante.

Par conséquent, selon ISO' un large éventail de parties prenantes, qu'il s'agisse d'entreprises, de consommateurs, d'employés et de travailleurs ou de communautés locales, auraient à gagner de la création d'une norme traitant de systèmes de gestion applicables à la responsabilité sociale des entreprises, dans la ligne des séries de normes ISO 9000 (gestion de la qualité) et ISO 14000 (gestion environnementale) ou d'un autre type d'instrument ISO.

## Rapports du COPOLCO

Aux yeux de l'ISO, la responsabilité sociale des entreprises se rapporte aux relations générales de l'entreprise avec l'ensemble des parties prenantes, soit les clients, les employés, les communautés, les propriétaires/investisseurs, les gouvernements, les fournisseurs et les concurrents. Ainsi, la RSE s'exercera par exemple dans l'investissement, l'approche communautaire, les relations avec les employés, la création et le maintien d'emplois, la gestion responsable de l'environnement et le rendement financier (ISO, 2002).

Le «groupe pour la protection du consommateur dans un marché global » du COPOLCO (Comité pour la politique en matière de consommation de l'ISO) a été chargé par l'ISO de produire un rapport sur l'intérêt d'établir une norme de responsabilité sociale des entreprises. Les conclusions de ce rapport intitulé, «The Desirability and Feasibility of ISO Corporate Social Responsibility Standards», prennent en considération les différentes opinions soumises sur le forum de discussion créé par l'ISO, afin de recueillir les commentaires des gens intéressés par le RSE.

Voici les principales conclusions du rapport soumis par le COPOLCO :

- ❖ Plusieurs normes sur la responsabilité sociale des entreprises existent déjà ou sont sur le point d'être mises en place. Cependant, la qualité et les exigences des ces normes varient énormément ;
- ❖ Selon la perspective du COPOLCO, la création de normes relatives à la responsabilité sociale des entreprises par l'ISO est réalisable et souhaitable. Ces normes seraient construites dans le même moule que les normes ISO 9000 et ISO 14000 ;

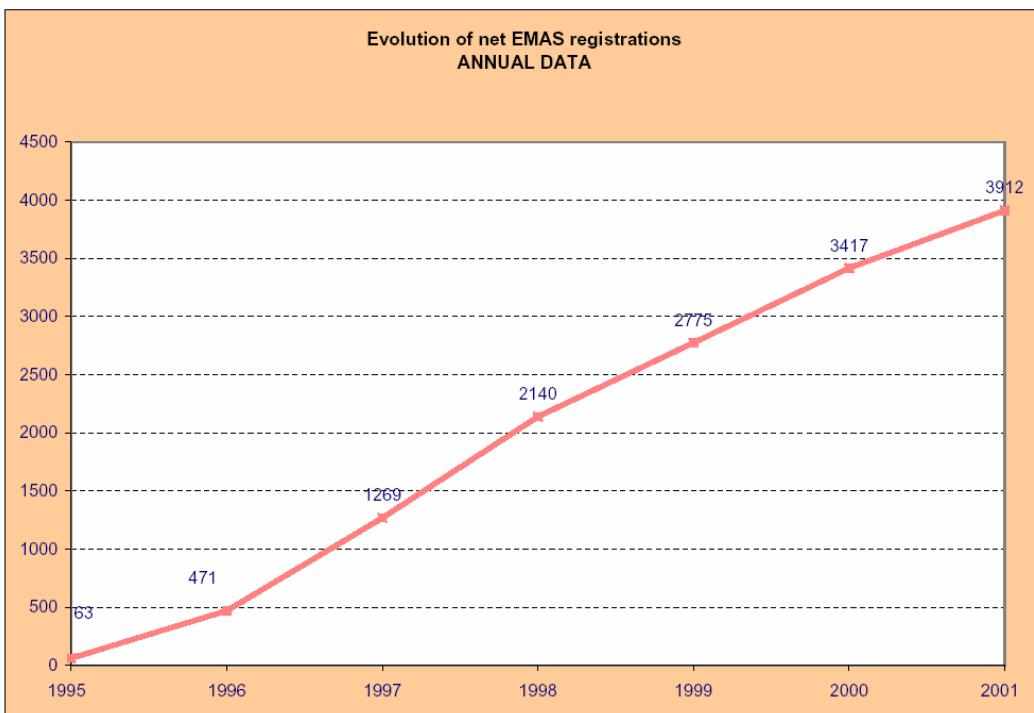
- ❖ Les normes devront être flexibles et pratiques. Elles devront être utilisables par les petites comme par les grandes entreprises et ce, dans les pays développés comme dans les pays en voie de développement. Évidemment, elles devront être applicables peu importe le produit ou le service offert par l'entreprise ;
- ❖ Le rapport considère qu'il est trop tôt pour s'avancer sur ce que pourrait contenir la norme ISO sur la responsabilité sociale. Il mentionne, tout de même, six points que la norme pourrait inclure. Premièrement, la soumission aux lois et aux normes internationales pertinentes; deuxièmement, la considération de l'opinion des parties prenantes lors de l'implantation de la norme chez une firme; troisièmement, le développement de politiques d'éthique par l'entreprise, incluant des politiques anti-corruption; ensuite, la vérification de la quantité de formation offerte au personnel; cinquièmement, la qualité des relations avec les communautés environnantes; et pour terminer, la fréquence de la communication avec les parties prenantes et le public en général.
- ❖ Ces normes ne représenteront qu'une réponse partielle à la problématique de la responsabilité sociale des entreprises ;
- ❖ Un comité stratégique, similaire à «l'ISO Strategic Advisory Group on the Environment», devrait être créé afin d'approfondir la réflexion sur la pertinence d'établir une telle norme ;
- ❖ L'ISO devrait travailler avec les autres organismes internationaux intéressés par cette problématique (ONU, OCDE et autres) ;
- ❖ Les entreprises ne peuvent assumer le rôle du gouvernement dans la protection de l'intérêt public, toutefois elles peuvent assister à la création de communauté juste et sûre.
- ❖ En adoptant une norme sur la responsabilité sociale, l'ISO s'éloignerait de son mandat initial axé sur les normes technique, pour aller vers des notions de responsabilité, plus variables et moins précises.

Ce rapport n'a que force de recommandation. Il a été soumis pour délibération au conseil de l'ISO en septembre 2002 et tout porte à croire qu'il sera adopté.

## **4) Le système communautaire de management environnemental et d'audit (EMAS)**

Créé en 1993, le Système de Gestion de l'Environnement et d'Audit Environnemental (Eco-Management and Audit Scheme - EMAS) est un référentiel européen. EMAS établit un programme de gestion environnementale volontaire, basé sur des lignes et des principes harmonisés dans toute l'Union européenne et ouvert à toutes les entreprises ou organisations opérant au sein de l'Union européenne quels que soient leur taille et secteur d'activité (ACFCI, 2002b). Contrairement à ISO 9000 ou ISO 14 001, EMAS se base sur une régulation européenne et bien qu'elle prévale sur les lois nationales des États membres, l'implémentation de ce système de gestion environnementale reste volontaire (Sulzer, 1999). EMAS est aujourd'hui appliqué en Allemagne, en Autriche, au Danemark, en Espagne, en France, aux Pays Bas, au Portugal, en Suède, et au Royaume Uni (EMAS, 2002b).

En 1993, la commission Européenne établit une régulation pour l'implémentation de systèmes de gestion et d'audit environnemental pour le secteur industriel (Régulation (EWG) 1836/93). Aucun standard environnemental international n'existe et à travers cette régulation, l'Union Européenne définissait toutes les étapes d'un système de gestion de l'environnement, de sa mise en application à sa vérification. Comme présenté sur le graphique suivant, à la fin 1998, environ 2 500 compagnies européennes bénéficiaient d'une certification EMAS et on en recensait près de 4000 à la fin 2000 (EMAS, 2002b). Suite à ce fulgurant essor, EMAS a été révisé pour finalement s'appliquer depuis 2001 à tous les secteurs de l'économie incluant les services publics et privés (Régulation (EC) No 761/2001) et d'autres formes d'organisations. De plus, le système EMAS reconnaît à présent les normes ISO 14001 (EMAS, 2002b).



Source : EMAS, 2002a, [http://europa.eu.int/comm/environment/emas/documents/articles\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/environment/emas/documents/articles_en.htm)

L'objectif général d'EMAS est de promouvoir l'amélioration constante de la performance en matière d'environnement de toutes les entreprises en les engageant à évaluer et à améliorer leur performance relative à l'environnement et à fournir les informations pertinentes aux publics (riverains, associations, élus etc.) et partenaires de l'entreprise (actionnaires, assureurs, banquiers etc.). EMAS ne remplace pas la législation ou les normes techniques existantes en matière d'environnement, qu'elles soient nationales ou européennes. En effet, l'inscription au programme EMAS exige d'une entreprise ou d'une organisation qu'elle adopte une politique relative à l'environnement contenant des engagements concernant, à la fois, le respect de toute législation relative à l'environnement applicable et la réalisation d'améliorations constantes dans la performance en matière d'environnement (ACFCI, 2002c).

## **EMAS et la responsabilité sociale des entreprises**

Le *Livre Vert Promouvoir la responsabilité sociale des entreprises* de la Commission des communautés européennes présente EMAS comme une approche autorisant une collaboration des pouvoirs publics et des entreprises:

40. La politique intégrée des produits (PIP) constitue un bon exemple d'une approche autorisant une collaboration des pouvoirs publics et des entreprises. Le PIP se fonde sur un examen de l'impact des produits tout au long de leur cycle de vie et suppose un dialogue entre les entreprises et d'autres parties prenantes pour trouver l'approche la plus efficace et la moins coûteuse. Dans le domaine de l'environnement, elle peut être considérée comme un cadre solide pour la promotion de la responsabilité sociale des entreprises.

Le système communautaire de management environnemental et d'audit (EMAS) ISO 9000 est une autre approche facilitant la responsabilité sociale des entreprises. Celui-ci encourage les employeurs à mettre en place de leur propre initiative, à l'échelle d'un site ou de l'entreprise, des systèmes de management environnemental et d'audit promouvant une amélioration continue des performances en matière de l'environnement. Leurs objectifs de protection de l'environnement sont rendus publics et validés par des organismes accrédités.» (Chapitre 2 Responsabilité sociale : la dimension interne, Livre Vert, 2001, pp. 11-12).

## **Rapports EMAS**

EMAS comprend plusieurs différentes étapes et fait l'objet d'une vérification rigoureuse. Des audits environnementaux recouvrant toutes les activités du site concerné sont effectués selon une fréquence maximale de 3 ans (Acfci, 2002c). L'entreprise doit de plus réactualiser chaque année sa déclaration environnementale et la faire valider par le vérificateur (audit de suivi). Le système de management prévoit par ailleurs des audits intermédiaires internes. EMAS met ainsi l'emphase sur la validation officielle des informations communiquées. Les exigences pour la sélection des experts environnementaux chargés de l'accréditation sont tout autant importantes: 4 ans d'expérience dans le domaine de l'environnement, concours de sélection stricts, comprenant notamment des épreuves sur les systèmes d'audit, aspects techniques et législatifs en systèmes de gestion environnementale (Sulzer, 1999). Selon l'organisation, cette vérification a pour effet de

légitimer l'affirmation de l'engagement de l'entreprise en matière de protection de l'environnement (ACFCI, 2002d).

En 2001, les caractéristiques suivantes ont été ajoutées à la nouvelle version EMAS :

- 1.** EMAS est maintenant accessible à tous les secteurs de l'activité économique et toutes les organisations quels que soient leur taille et leur secteur d'activité.
- 2.** La complémentarité avec ISO 14001 est accrue : la plupart des exigences des deux référentiels sont communes; la différence majeure porte sur l'obligation faite à l'entreprise de publier une déclaration environnementale validée. Toute entreprise certifiée EMAS est automatiquement 14 001 puisque 14 001 fait désormais partie intégrante de EMAS. Une entreprise certifiée ISO14001 peut donc désormais se doter aisément d'EMAS pour affirmer la force de ses engagements.
- 3.** l'adoption d'un logo EMAS visible et reconnaissable permettant aux organisations de faire la publicité de leur participation à l'EMAS de manière plus efficace.
- 4.** l'implication des employés dans la mise en œuvre de l'EMAS.
- 5.** le renforcement du rôle de la déclaration environnementale afin d'augmenter la transparence de la communication concernant la performance en matière d'environnement entre les organisations certifiées et leurs dépositaires d'enjeux et le public.
- 6.** La souplesse de mises à jour de la déclaration environnementale pour les PME/PMI (ACFCI, 2002c).

Depuis cette révision, les étapes 1 à 4 de la procédure d'évaluation sont, pour l'essentiel, communes à celles nécessaires à l'obtention de la certification ISO 14001. Les étapes 5 à 7 sont spécifiques à EMAS :

## **1. Analyse environnementale de l'organisme**

Il s'agit de réaliser un inventaire des réglementations applicables et des impacts des activités du site. Parmi ces impacts, il faut sélectionner ceux qui ont un impact significatif sur l'environnement et qui sont maîtrisables par l'organisme. Des méthodes existent pour identifier et hiérarchiser les impacts significatifs ; le Conseiller Environnement des Chambres

de Commerce et d'Industrie les connaît ou vous indiquera les professionnels de votre région capables de vous aider à mener à bien cette étape.

## **2. Définition d'une politique environnementale**

C'est un engagement écrit de la direction à se conformer aux réglementations et à améliorer de façon continue les résultats environnementaux de l'entreprise. Elle doit être communiquée à l'ensemble du personnel et accessible à toute personne qui en fait la demande.

## **3. Établissement d'un programme environnemental**

C'est un plan d'action qui est la traduction concrète de la volonté exprimée dans la politique. Il indique notamment les objectifs précis et les mesures envisagées pour les atteindre, un échéancier de mise en œuvre, les moyens humains et techniques prévus et les budgets alloués.

## **4. Mise en place d'un système de management environnemental**

Pour maîtriser les impacts des activités de l'entreprise, Il faut mettre en place une organisation et des structures qui assurent l'efficacité du système. Cette mise en place consiste, par exemple, à rédiger des procédures pour définir les responsabilités en matière d'environnement, prévoir les actions de formation. Le manuel environnement peut décrire de manière synthétique l'organisation et le fonctionnement du système mis en place.

## **5. Rédaction d'une déclaration**

Établie sous le contrôle de la direction de l'entreprise, elle décrit les impacts sur l'environnement des activités du site et présente la politique, le programme et le système de management mis en place. Elle est rédigée spécifiquement à l'intention du public sous forme résumée et non technique.

## **6. Vérification**

C'est le vérificateur environnemental qui valide le système de management mis en place et la déclaration environnementale qui a été rédigée.

## 7. Enregistrement

L'entreprise envoie sa demande d'enregistrement à l'ACFCI qui la soumettra au Comité EMAS\*. La décision d'enregistrement sera donnée à l'entreprise par l'ACFCI dans un délai de trois semaines après réception de la demande.

La nouvelle version EMAS est constituée de 18 articles et 8 annexes :

Article premier Le système de management environnemental et d'audit et ses objectifs

Article 2 Définitions

Article 3 Participation à l'EMAS

Article 4 Système d'agrément

Article 5 Organismes compétents

Article 6 Enregistrement des organisations

Article 7 Liste des organisations enregistrées et des vérificateurs environnementaux

Article 8 Logo

Article 9 Relation avec les normes européennes et internationales

Article 10 Relation avec d'autres textes législatifs relatifs à l'environnement dans la communauté

Article 11 Promotion de la participation des organisations et notamment des petites et moyennes entreprises

Article 12 Information

Article 13 Infractions

Article 14 Comité

Article 15 Révision

Article 16 Frais et redevances

Article 17 Abrogation du règlement (CEE) no 1836/93

Article 18 Entrée en vigueur

Annexe I A Exigences du système de management environnemental

B Éléments à aborder par les organisations qui mettent en œuvre l'EMAS

Annexe II Exigences relatives à la procédure d'audit environnemental interne

Annexe III Déclaration environnementale

Annexe IV Logo

Annexe V Agrément, supervision et rôle de vérificateurs environnementaux

Annexe VI Aspects environnementaux

Annexe VII Analyse environnementale

Annexe VIII Informations pour l'enregistrement

Pour finir, les exigences EMAS ressemblent de très près à ISO 14 001. Néanmoins, EMAS bénéficie d'une tierce vérification effectuée par des experts accrédités et contrôlés par l'État (Sulzer, 1999). Ce contrôle de l'État permet de garantir des informations valides sur l'engagement des entreprises en matière de protection de l'environnement. De plus, l'implication de l'État évite d'exclure du processus de certification environnementale des entreprises de petite taille. En effet, les coûts liés à l'implémentation de ce système de gestion environnementale<sup>7</sup> peuvent facilement décourager certaines entreprises. Néanmoins, l'État assure une prise en charge importante de ces coûts et les entreprises bénéficient ainsi d'un financement public<sup>8</sup>.

## 5) Le Global Report Initiatives (GRI)

Établi en 1997 à l'initiative de Coalition for Environmentally Responsible Economies (CERES)<sup>9</sup>, en partenariat avec le programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE), le GRI réunit des corporations, des ONG, des organisations et des associations commerciales, et d'autres représentants des parties prenantes (GRI, 2002). Le GRI se définit comme une initiative de long terme, internationale et multipartite, dont l'objectif est d'élaborer et de diffuser des lignes

---

<sup>7</sup> Audit de vérification EMAS seul (coût moyen) : · Pour une entité ISO 14001 : entre 20 000 F (3 050 €) et 35 000 F (5 340 €). Pour une entité non ISO 14001 : entre 40 000 F (6 100 €) et 60 000 F (9 150 €). Audit conjoint ISO 14001 / EMAS (coût moyen) : Pour une entité non ISO 14001 : entre 50 000 F (7 600 €) et 75 000 F (11 400 €), soit 1,2 à 1,4 fois le coût d'un audit de certification ISO 14001. Audit de suivi Environ 1/3 des audits initiaux. Audit de renouvellement Environ 2/3 des audits initiaux (ACFCI, 2002b).

<sup>8</sup> Par exemple, Les aides de l'Agence De l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie (ADEME) finance jusqu'à 70% des pré-diagnostic environnement (Etat des lieux, sensibilisation, identification des enjeux ou interventions simples) avec un plafond de 2 300 €. Elle finance également jusqu'à 50% des diagnostics (analyse approfondie) avec un plafond de 30 000 € et des accompagnements à la mise en place d'un système de management environnemental selon ISO 14001 ou EMAS, avec un plafond de 30 000 € (ACFCI, 2002a).

<sup>9</sup> Le CERES fut créé en 1988 par le Social Investment Forum, une association d'investisseurs socialement responsables. Cette association voulait mettre au cœur de ses activités la protection de l'environnement et mit sur pied le CERES qui développa, en 1989, le fameux code de conduite les Principes Valdez (renommé plus tard les Principes CERES). Aujourd'hui, le CERES est un réseau de 80 organisations comprenant (1) des groupes environnementaux, (2) des investisseurs, conseillers et analystes représentant US\$ 300 milliards en capital investi, (3) des groupes communautaires et d'intérêts publics. Aujourd'hui, 70 compagnies appliquent les Principes CERES (<http://www.ceres.org>). Les principes CERES prévoient la production d'un rapport environnemental, mais les rapports produits étaient tellement disparates qu'une initiative comme le GRI semblait incontournable (Gendron, 2003).

directrices pour la production volontaire de rapports sur le développement durable par les entreprises qui souhaitent rendre compte des dimensions environnementales et sociales de leurs activités, de leurs produits et services (GRI, 2000).

Selon le GRI, les entreprises reçoivent des demandes diverses et incompatibles en ce qui concerne les informations relatives à la performance de développement durable parfois nommée la triple bottom line<sup>10</sup>. De plus, on assiste à une prolifération de lignes directrices et de cadres de reporting incompatibles. De leur côté, les parties prenantes et les analystes sont submergés de rapports corporatifs divers et incohérentes. La solution proposée par le GRI est la normalisation globale du format et du contenu des rapports, de même que la normalisation de la mesure de la performance et des indicateurs utilisés. Le GRI souhaite donc éléver le reporting de la soutenabilité corporative au niveau du reporting financier, concevoir et continuellement améliorer les lignes directrices reflétant les trois dimensions de la soutenabilité soit environnementale, économique et sociale (Gendron, 2003).

Pour répondre à ce mandat, le GRI publia en 1999 les premières lignes directrices pour la production de rapports de développement durable. Cette directive représente la première tentative d'élaboration d'un cadre global pour la publication de rapports de développement durable, comprenant une analyse «triple bottom line» de problèmes économiques, environnementaux et sociaux (GRI, 2002).

Depuis 1997, le GRI travaille à l'élaboration d'un cadre de référence commun pour l'établissement des rapports sur les trois aspects du développement durable :

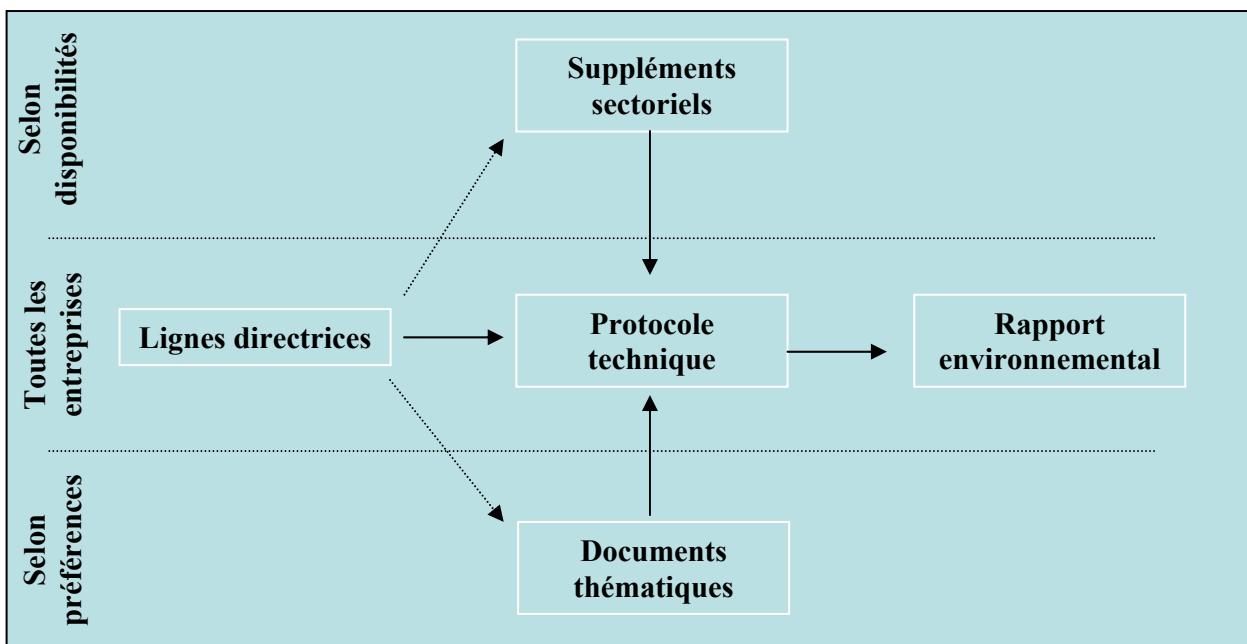
- **Aspect économique** : salaires, avantages sociaux, productivité de la main d'œuvre, créations d'emplois, dépenses de sous-traitance, dépenses de recherche et développement, investissements dans la formation et autres formes de capital humain;
- **Aspect environnemental** : impacts des procédés, produits et services sur l'air, l'eau, le sol, la biodiversité et la santé de l'homme;

---

<sup>10</sup> Triple pour ces critères économiques, environnementaux et sociaux.

- **Aspect social** : la santé et la sécurité sur le lieu de travail, le maintien du personnel en place, le droit du travail, les droits de l'homme, les salaires et les conditions de travail chez les sous-traitants (GRI, 2000).

L'objectif du GRI est de développer des indicateurs applicables à toutes les entreprises dans tous les secteurs de l'économie, social et environnement. Ces indicateurs constituent les *core indicators*, c'est-à-dire des indicateurs qui sont pertinents dans tous les cas. Il y a aussi des indicateurs spécifiques aux *industries*, et une certaine flexibilité est autorisée pour les *indicateurs des entreprises* que les firmes appliquent au cas par cas (Gendron, 2003). Le GRI n'est pas un code de conduite en tant que tel, mais il cherche à plutôt à renforcer de tels codes, comme par exemple le Global Sullivan Principles, les CERES Principles, les lignes directrices de l'OCDE pour les multinationales, ou le Global compact des Nations Unies. Le GRI prévoit en effet un espace où les entreprises peuvent indiquer à quel code elles adhèrent et pourquoi (Gendron, 2003).



Source : GRI, 2002, p. 11

En juin 2000, le GRI a publié la première version de lignes directrices. Les indicateurs portaient sur la performance économique et les impacts, la performance sociale et les impacts, la performance environnementale, de même que d'autres critères de nature systémique (politiques, stratégies, objectifs.) (Gendron, 2003). Dans cette première version, les indicateurs de performance environnementale étaient la catégorie la plus développée, faisant objet d'un consensus. Pour leur part, les indicateurs économiques et sociaux devaient être portés à discussions et élaborer dans une nouvelle version publiée en 2002 (Gendron, 2003).

La nouvelle directive de 2002 comporte une première partie indiquant les modalités d'application des directives, les principes généraux du reporting sont ensuite passés en revue. Dans une troisième partie, toutes les informations et indicateurs devant figurer dans un rapport de développement durable sont énumérés et hiérarchisés. Les indicateurs de la version précédente ont été enrichis au niveau social et économique et le GRI a également développé des indicateurs transversaux (à la fois économiques et environnementaux par exemple). Cette nouvelle version a obtenu un degré de consensus élevé entre les différents partenaires, notamment pour la pertinence des critères environnementaux (facilement chiffrables). En ce qui concerne les critères sociaux et économiques, il reste cependant faible sans parler des critères transversaux encore embryonnaires dans la plupart des rapports. Le GRI prévoit devenir un organisme indépendant chargé de faire évoluer les lignes directrices à partir de 2002 (Utopies, 2002). Dans ce processus d'évaluation continue, après s'être adressé uniquement aux grandes entreprises, le GRI envisage à présent à développer des lignes directrices pour les Petites et Moyennes Entreprises (PME). De plus, le GRI cherche à établir les relations avec les autres initiatives telles que les ISO 14 001 ou l'AA 1000 (Gendron, 2003).

Pour conclure, les lignes directrices du GRI ont pour but objectif de fournir un cadre pour les rapports de développement durable. De fait, le GRI s'intéresse peu à la vérification et met surtout l'emphase sur l'évaluation de la performance et des lignes directrices de rapports (Gendron, 2003). Toutefois, les utilisateurs sont préoccupés par le degré de fiabilité de l'information qu'ils reçoivent. Le GRI ne satisfait donc pas les demandes croissantes pour une vérification des rapports sur la durabilité. De plus, le caractère volontaire du GRI est sujet à de vives critiques de

la part des organisations internationales de la société civile (Solagral, 2002). Certaines voudraient que le rapport du GRI soit plus détaillé et recherché. Des ONG demandent à ce que le GRI soit renforcé par les mandats des gouvernements et des règles strictes de vérification. Tandis que de leur côté, les entreprises transnationales se positionnent en faveur d'une approche volontaire (Kinloch Massie, 2001).

## 6) Le Global Compact

La Chambre de commerce internationale est l'une des organisations qui appuient formellement l'initiative du *Global Compact*<sup>11</sup>. Pour faire suite à l'appel de Kofi Annan de janvier 1999, le *Global Compact* a été lancé en juillet 2000 lors d'une réunion réunissant les dirigeants de 50 grandes entreprises et les dirigeants syndicaux, environnementaux, du développement et des droits humains. Le *Global compact* se veut une plate-forme visant à promouvoir l'apprentissage institutionnel et à diffuser les bonnes pratiques corporatives fondées sur des valeurs universelles. Il reprend les principes tirés de la déclaration universelle des droits de l'homme, les principes fondamentaux sur les droits du travail de l'organisation internationale du travail, et le principes de la déclaration de Rio. En ce qui concerne la dimension environnementale, Global compact met de l'avant trois principes. Le principe 7 concerne le principe de précaution tiré de l'article 15 de la convention de Rio, et incite les entreprises à privilégier la prévention par rapport à la remédiation. Le principe 8 vise la promotion de la responsabilité environnementale en vertu de l'Agenda 21. Enfin, le principe 9 cherche à promouvoir l'utilisation de technologies écologiques, qu'il s'agisse de processus de production plus propres, de technologies préventives, de technologies « bout de tuyau » ou encore de surveillance.

---

<sup>11</sup> Citons également l'organisation internationale des employeurs, le WBCSD, Business for Social Responsibility, Amnesty International, World Wide Fund, etc...

### **Les neuf principes de Global Compact**

<b>Droits humains</b>	Soutenir et respecter la protection des droits humains dans leur zone d'influence  S'assurer que l'entreprise n'est pas complice d'abus au chapitre des droits humains
<b>Droits du travail</b>	Respecter la liberté d'association et la reconnaissance du droit à la négociation collective
	Éliminer toute forme de travail forcé
	Éliminer le travail des enfants
	Éliminer la discrimination en regard de l'emploi et de la fonction
	Promouvoir une approche de précaution à l'égard des défis environnementaux
<b>Environnement</b>	Prendre des initiatives pour promouvoir une plus grande responsabilité environnementale
	Encourager le développement et la diffusion de technologies écologiques.

À ce jour, plusieurs centaines d'entreprises ont adhéré à ces principes en signifiant directement leur adhésion au secrétaire général des Nations-Unies Kofi Annan.

## **7) La norme SA 8000**

La norme SA 8000 a été développée en 1997 par la Social Accountability International, connue jusqu'à tout récemment sous le nom de Council on Economic Priorities Accreditation Agency. Elle a pour objectifs d'améliorer les conditions de travail et des communautés en faisant la promotion de normes volontaires supportées par un système de vérification indépendant et une politique de communication externe (public reporting). La structure de la norme SA8000 est basée sur le système de gestion ISO 9000. Les principes reposent sur plusieurs conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et selon la déclaration universelle des droits de l'homme et la convention des droits de l'enfance des Nations Unies.

Le fondateur de SAI, The Council on Economic Priorites ou CEP, est une institution de recherche sur la responsabilité sociale des entreprises, qui a conduit les premières recherches sur la responsabilité sociale des entreprises de 1969 à 2001, et qui ont permis aux dirigeants, investisseurs et consommateurs de prendre des décisions concernant la promotion et l'encouragement des affaires socialement et environnementalement responsable. Le SAI est une organisation de droits de l'homme (sans but lucratif) fondée en 1996 par le CEP qui cherche à améliorer les lieux de travail autour du monde en développant et en mettant en application des normes socialement responsables.

Pour accomplir sa mission, le SAI rassemble tous les principaux secteurs, y compris les ouvriers et les syndicats, les entreprises, les gouvernements, les ONG, les investisseurs et les consommateurs socialement responsables afin d'opérer un consensus volontaire basé sur des normes standards, accréditer des organismes qualifiés pour vérifier la conformité; promouvoir et mettre en application de telles normes dans le monde entier.

Le processus de vérification est assuré par des tierces parties indépendantes. Actuellement, sept organismes de certification ont accrédité des entreprises dans plus de dix-neuf pays. Au 31 août dernier, 76 lieux de travail à travers le monde étaient certifiés SA 8000. L'entreprise doit effectuer son propre contrôle concernant le respect de son engagement au code. La vérification de la conformité est faite par des experts indépendants. SAI accrédite les organismes d'audit en s'assurant qu'ils disposent des procédures, ressources et expertise nécessaires pour conduire des audits en profondeur, indépendant, compréhensible et consistente. L'implications de toutes les parties prenantes (travailleurs, unions syndicales, entreprises, investisseurs socialement responsable, organisations non gouvernementales) dans le SA8000 constituent le comité consultatif qui effectuent la rédaction et la révision des normes, des systèmes d'audits, des conférences, des formations et du système de plainte. Sa méthode indépendante de vérification tire beaucoup d'éléments principaux

**Les neufs domaines de certification de la norme**

- Le travail des enfants
- Le travail forcé (esclavage)
- La liberté d'association
- La santé et sécurité
- La discrimination
- Les mesures disciplinaires
- Les horaires de travail
- La rémunération
- Le système de gestion

de la certification largement admise de système de gestion de la qualité des programmes ISO. Un rapport doit être fait pour toutes les parties impliquées, incluant les actionnaires et le CEPAAC.

## **8) La norme AA 1000**

Lancé en 1999, AA1000 est une norme de responsabilité conçue pour améliorer la responsabilité et la performance des organisations par l'apprentissage de l'engagement des parties prenantes. Il est développé pour satisfaire le besoin des organisations d'intégrer leurs processus d'engagement des parties prenantes dans leurs activités quotidiennes. Le cadre de AA1000 aide les utilisateurs à établir un processus systématique d'engagement des parties prenantes qui génère des indicateurs, des buts et des systèmes de communication nécessaire pour assurer son efficacité dans la performance globale de l'organisation. Le GRI et le AA1000 fournissent un ensemble d'outils qui aident les organisations à gérer, mesurer et communiquer leurs performances globales. Individuellement, chaque initiative supporte l'application de l'autre. AA1000 fournit un processus rigoureux d'engagement des parties prenantes pour supporter le développement durable, alors que GRI fournit des directives globales applicable pour communiquer le développement durable qui accentue l'engagement des parties prenantes dans son développement et son contenu.

AA1000 a été développé pour accroître la responsabilité et la performance globale des organisations en augmentant la qualité sociale et éthique de la responsabilité, des rapports et des audits. Les principes de AA1000 visent à clarifier ce que devrait être les bonnes pratiques de gestion responsable.

Le principe sous-jacent de AA1000 est holistique: planification, comptabilité, audit et communication. Il ne prescrit pas ce qui devrait être communiqué mais plutôt le comment. Dans ce sens, AA1000 est dessiné pour compléter le Global Reporting Initiative (GRI). Cette norme s'applique à tous les secteurs d'activité.

Les directives de AA1000 sont construites selon le principe de l'inclusion et basées sur trois propositions :

1. L'engagement des parties prenantes (stakeholders) demeure au noyau des processus de responsabilité de la comptabilité, de l'assurance et de la communication.
2. La responsabilité concerne la réponse organisationnelle ou le point auquel une organisation entreprend des actions sur la base de l'engagement des parties prenantes.
3. Cette réponse exige des capacités organisationnelles d'apprendre et innover efficacement sur la base de l'engagement des parties prenantes.

Chaque module pourra être employé seul, comme étant un élément des directives globales de AA1000. Ceci permettra à l'utilisateur d'adopter des processus de responsabilité étape par étape dans leur approche globale :

**AA1000 Assurance Standard** (lancé le 25 mars 2003) fournit des principes comptables généralement acceptés pour atteindre les objectifs d'audit et de vérification. AA1000 Assurance Standard est basée sur l'évaluation des rapports contre trois principes d'assurance :

**Matérialité** : le rapport soutenu fournit-il un compte courant tous les domaines de la performance que les parties prenantes ont besoin pour juger la performance supporter par l'organisation ?

**Perfection** : l'information est-elle complète et assez précise pour évaluer et comprendre la performance de l'organisation dans tous ces secteurs ?

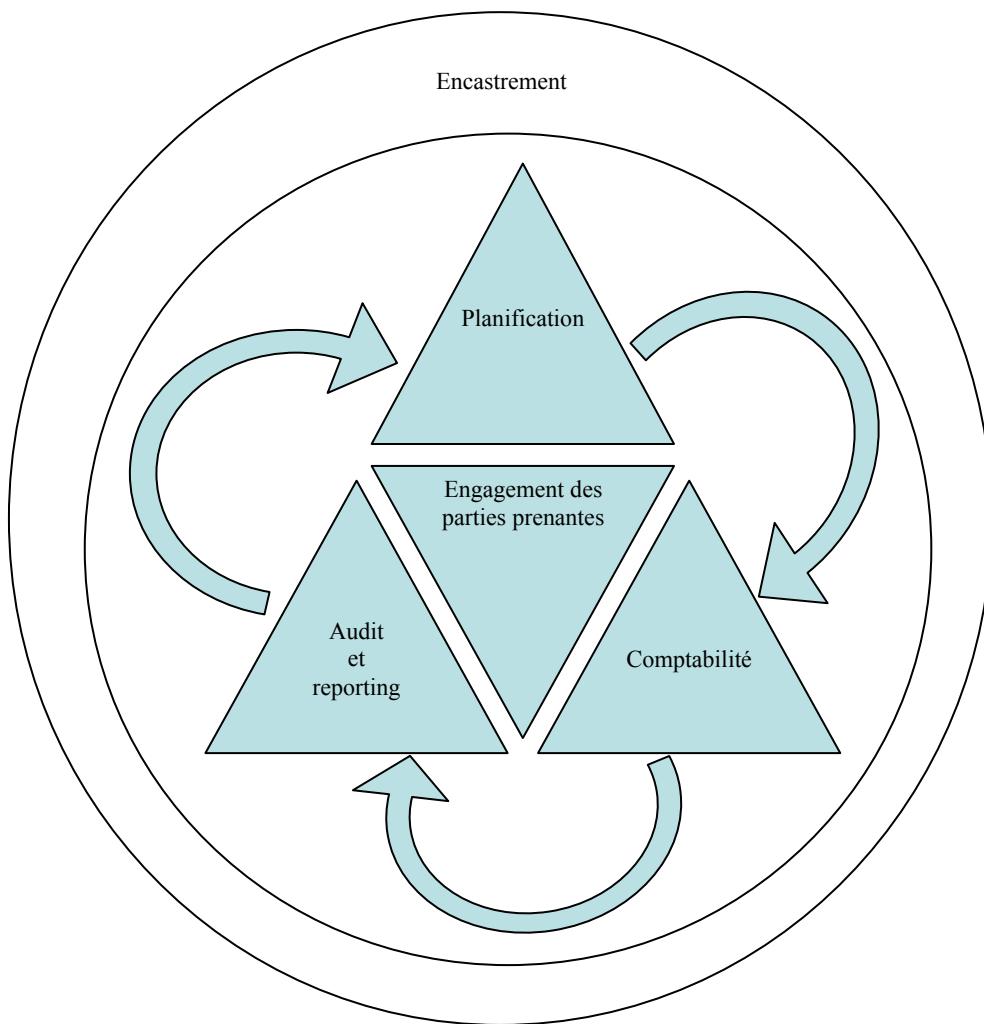
**Réponse** : l'organisation a-t-elle répondu avec cohérence et uniformément aux soucis et aux intérêts des parties prenantes ?

L'application de cette norme implique une discussion entre l'entreprise et ses parties prenantes pour déterminer quels sont les enjeux sociaux qui doivent être pris en compte pour définir la performance sociale de l'entreprise et les directives AA1000 devront être appuyées par :

- un ensemble de notes des praticiens qui permettent aux membres de partager leurs expériences,
- Des conseils directifs,
- Des publications et des rapports de recherche,
- Des cours et des formations professionnelles.

Les directives du AA1000 peuvent être intégrées à un système de contrôle interne à l'entreprise pour permettre à l'organisation d'identifier, évaluer et gérer les risques provenant de l'influence et des relations sur ses parties prenantes.

**Figure 5 : Le processus de gestion préconisé par AA 1000**



## 9) ECS2000 : la norme japonaise de RSE

Suite à une série de scandales concernant des pratiques illégales ou non éthiques de la part d'entreprises japonaises, la Fédération économique Kansei (Kankeiren), représentant plusieurs entreprises japonaises, décide en 1997 d'analyser les causes de ces incidents et de proposer un plan d'actions pour leurs résolutions. Faisant suite à cette étude, le centre pour les études économiques de l'université Reitaku lance un projet de recherche sur l'éthique des affaires avec pour objectif d'établir un standard d'éthique des affaires. C'est ainsi que le standard ECS 2000 a été développé dans le but d'améliorer les conditions de travail des individus tout en répondant aux exigences de la communauté internationale. Ce système de gestion établit «une liste d'exigences que les organisations doivent remplir» pour être considérée comme «éthiquement respectable». La structure de ce standard a été établie après consultation des multiples parties prenantes et une première version a pu être divulguée en mai 1999. En 2000, plusieurs entreprises japonaises ainsi qu'une centaine d'institutions financières utilisaient ce standard (Taka et Davis, 2000).

Dépendamment du degré de contrainte désiré par l'entreprise et de sa performance préalable, le standard ECS2000 propose quatre différents niveaux d'applications :

- **Premier niveau** : un guide pour la création et l'établissement d'un système de « conformité » éthique;
- **Deuxième niveau** : une liste de critères pour tester la validité d'un système déjà en place;
- **Troisième niveau** : les moyens d'auto accréditation pour le système de « conformité » éthique existant;
- **Quatrième niveau** : cette norme offre aussi la possibilité de faire évaluer par un tiers.

Les organisations sont encouragées à divulguer leur niveau d'application. Les concepteurs de la norme espèrent ainsi que la divulgation du niveau d'utilisation de la norme procurera des avantages compétitifs aux entreprises ayant fait des efforts pour être « conforme » éthiquement (Taka et Davis, 2000).

On remarque que la structure de l'ECS2000 est influencée par celle de la norme ISO 14001. Le standard s'intéresse au «processus» et suit les étapes suivantes d'un *Plan–Do–Check–Act*:

- 1/ **L'étape de la planification** (PLAN) sert à établir la politique de l'entreprise en matière d'éthique. C'est à ce moment que l'entreprise développe un plan d'implantation qui peut comporter en autres un programme de formation éthique et un plan d'audit.
- 2/ **L'étape d'action** (Étape DO) permet à l'organisation d'établir ses besoins en ressources humaines et en formation pour la mise en place du système.
- 3/ Pour **l'étape de vérification** (Étape du CHECK), plusieurs processus d'audits sont prévus tels qu'une liste de vérification pour chaque division, un sondage auprès des employés et un audit complet du système.
- 4/ **L'étape de l'action** (Étape du ACT) implique une « réingénierie» du système qui se fait en fonction des données récoltées lors de l'audit, des nouvelles lois publiées et des nouvelles attentes externes. Les modifications au système paraîtront dans le nouveau plan et permettront ainsi la poursuite du cycle *Plan–Do–Check–Act*.

## 10) Le label Belge

Dernièrement, un nouveau label social est entré en jeu en Europe et son originalité repose sur le fait qu'il est développé et promu par le gouvernement belge. « Promouvoir la production socialement responsable », tel est l'objectif que s'est fixé le gouvernement belge en adoptant, le 27 février 2002, la loi créant le label social. Ce projet de loi fut porté par le député belge Dirk Van Der Maelen, sous la responsabilité du ministre des Affaires économiques. Ce dernier, coincé entre les syndicats se plaignant des conditions de travail prévalant dans les pays pauvres et les ONG qui s'opposaient à toutes sanctions imposées à ces mêmes pays, mis sur pied la législation permettant la création d'un nouveau label social gouvernemental. Par l'application de ce sceau sur les produits finis, le gouvernement belge entend pouvoir renforcer les mesures sociales

internationales en créant une demande pour des produits respectant certains principes de protection des travailleurs et des communautés, particulièrement ceux de l’OIT.

En effet, les fondements du label social belge s’appuient sur les conventions de base de l’Organisation Internationale du Travail (OIT) et en particulier sur quatre grands principes soutenus par l’organisation: La liberté syndicale et les négociations collectives qui garantissent aux travailleurs et aux employeurs le droit de constituer des associations et de s’y affilier sans autorisation des pouvoirs publics; l’interdiction du travail forcé sauf exceptions tel que le service militaire, les prisons et certaines traditions communautaires; le travail des enfants qui fixe un âge minimum d’admission à l’emploi; et la non-discrimination basée sur le sexe, la race, la religion. Le contenu du label belge ne se différencie cependant pas de la plupart des étiquettes sociales développées : les normes sociales et plusieurs codes de conduite renvoient généralement aux principes de base de l’OIT.

Bien que la norme sociale soit encadrée par une législation, l’adhésion à l’étiquette belge est strictement volontaire. Ainsi, toutes entreprises désirant apposer le symbole du respect des normes de l’OIT doivent en faire la demande au gouvernement de la Belgique. L’aspect volontariste du label est une condition *sine qua non* permettant de conserver sa légalité sur le plan international. En effet, un gouvernement ne peut contraindre les entreprises à appliquer un label afin d’accéder à son marché, cela va à l’encontre des règles de l’OMC stipulant qu’aucune discrimination par rapport aux techniques de fabrication d’un produit n’est admise. La loi maintient donc un aspect « volontaire » pour que le gouvernement belge puisse continuer ses activités en toute conformité aux principes internationaux et ainsi promouvoir l’achat de produits à caractère social. Les entreprises conservent le choix de profiter des avantages potentiels de l’étiquette, sans toutefois être pénalisées si elles en décident autrement.

Les firmes désirant démontrer aux consommateurs qu’elles respectent les règles de la norme sociale belge en appliquant le label sur leur produit, peuvent formuler une demande au gouvernement. Ce dernier a mis sur pied un *Comité pour une production socialement responsable* qui rassemble des représentants des ministères concernés, des syndicats, des

consommateurs et des ONG de développement. Ce comité multipartite a pour tâche d'évaluer les dossiers qui seront déposés par les entreprises demandantes puisque c'est à l'entreprise que revient la responsabilité de faire la preuve qu'elle respecte les principes fondamentaux de l'OIT.

Pour apposer le label social belge sur le produit fini, tous les intervenants impliqués dans le processus de production doivent faire la preuve du respect des principes de l'OIT. Ainsi, le gouvernement belge doit s'assurer que toutes les étapes de production et de distribution ont été évaluées par l'entreprise requérant le sceau. Cette situation soulève des difficultés significatives dans l'implantation du projet belge puisque, premièrement, dans un contexte économique mondialisé, il faut retracer les nombreux intermédiaires impliqués dans les étapes de production et cela dans plusieurs pays. Par conséquent, sans la mise au point d'un système de traçabilité fiable, le gouvernement perd de sa capacité à vérifier la véracité des dossiers déposés et de faire par la suite la vérification requise. L'entreprise devient, de cette façon, la référence en matière d'information disponible et conserve un pouvoir important sur les renseignements divulgués, le gouvernement doit, jusqu'à un certain point, faire confiance aux informations fournies par la demanduse.

Parallèlement, afin de donner une crédibilité à l'étiquette sociale, le gouvernement est en charge de la vérification. Le *Comité pour une production socialement responsable* est aussi chargé d'agrérer des organismes indépendants d'audit social, qui iront, selon les besoins, vérifier sur le terrain et consulter des autorités locales, des syndicats, des ONG. Ces vérifications se feront à tous les trois ans, entre temps, l'entreprise est libre de s'auto-évaluer. Cette situation engendre plusieurs difficultés puisque, d'une part, la compagnie faisant la demande peut avoir le label pendant trois années même si une ou plusieurs de ses filières ne répondent pas aux critères et d'autre part, la vérification par le comité devient complexe à cause de la multiplicité des intervenants reliés à l'entreprise qui devront être évalués.

La principale différence entre ce label et les autres d'origine privée (ONG ou entreprise) réside dans la possibilité que détient le gouvernement belge. En effet, il est à même de sanctionner les comportements délinquants. Ainsi, seulement l'entreprise adhérant volontairement aux principes

de l'étiquette sociale belge peut se voir sanctionner si elle triche sur le contenu du rapport ou si elle utilise le label de façon illégale. Les amendes prévues vont de 2500 euro à 2.5 millions et les peines d'emprisonnement vont de 8 jours à 5 ans pour les entreprises fautives. De cette manière, la loi belge mélange l'aspect volontaire des labels aux mesures coercitives en associant des sanctions aux entreprises qui enfreignent la loi à laquelle elles ont adhéré de leur plein gré. Par conséquent, il fort probable que seulement les firmes respectant déjà les règles de l'OIT feront la demande au gouvernement belge pour l'acquisition du label. De ce fait, les dispositions légales adoptées semblent favoriser les industries des pays industrialisés n'ayant pas de filières au sud, ces dernières respectant déjà les règles de l'OIT. Les entreprises particulièrement visées par cette mesure, soit les multinationales oeuvrant dans le sud et ne respectant pas les lois internationales du travail, ne seront probablement pas portées à adopter le label social de la Belgique.

À la lumière de ces faits, on voit se dessiner des entraves majeures à l'accomplissement des objectifs que s'est fixé le gouvernement belge soit de promouvoir la production socialement responsable à l'aide du label. La portée du programme de labellisation est restreinte par plusieurs facteurs comme la complexification du système de production qui n'est pas appuyée par un système de traçabilité efficace ainsi que par les contraintes législatives internationales qui maintiennent la législation à un aspect volontaire et accessible à tous les types d'entreprises.

## **11) Le Forest Stewardship Council (FSC)**

Le FSC est un organisme à but non lucratif basé à Oaxaca au Mexique. La mission du FSC est de promouvoir une gestion des forêts mondiale étant «écologiquement appropriées, bénéfique socialement et viable économiquement». Toute personne ou organisme liés à la foresterie et partageant les objectifs du FSC peut s'y joindre. Les membres du FSC sont répartis en trois chambres : la chambre économique, qui regroupe les intérêts commerciaux; la chambre sociale, comprenant les groupes communautaires; et la chambre environnementale, où siègent les représentants de groupes à vocation écologiste. De plus, chacune de ces chambres possèdent un nombre égal de représentants de pays développés et de pays sous-développés. Enfin, un conseil

d'administration composé de membres des trois chambres est chargé de veiller au bon fonctionnement de l'organisation.

Devant l'inefficacité des moyens utilisés pour résorber la crise écologique touchant de plein fouet les forêts tropicales, plusieurs organisations environnementales et sociales, le Fond mondial pour la nature en tête, se réunirent au début des années quatre-vingt afin de créer un mécanisme de « certification de l'aménagement forestier durable (AFD) ». En 1993, le Forest Stewardship Council (FSC) était créé. Les principaux promoteurs de cette norme environnementale regroupent les groupes environnementaux, groupes sociaux, les organisations des peuples autochtones, l'industrie, les professionnels en foresterie ainsi que les communautés forestières. L'application de cette norme est d'envergure internationale et s'applique aujourd'hui à tous les types de forêts.

Suite à un long processus de consultation auprès de parties intéressées représentant les trois chambres, le FSC a identifié dix principes de foresterie durable et 56 critères sous-jacents (P&C), qui forment le noyau de sa politique. Ces principes s'attardent aussi bien à l'environnement qu'aux aspects sociaux et économiques liés à l'industrie forestière. Les différences et les difficultés d'interprétations des principes et critères seront traitées par les standards régionaux de bonne gestion forestière. Ces normes régionales sont élaborées en fonction des principes et critères du FSC. Elles tiennent compte des lois nationales et des particularités et préoccupations régionales. Deux types de certificats sont émis par le FSC : un premier pour l'aménagement forestier et un second de chaîne de «continuité», que chaque entreprise de la chaîne de valeur se doit de posséder pour que le label du FSC puisse être affiché sur le produit final.

Le FSC ne s'occupe pas lui-même de la certification. Son rôle est plutôt de «certifier des certificateurs», c'est-à-dire des organismes indépendants du FSC qui seront en charge d'effectuer des audits auprès des opérations forestières désirant se certifier. Une révision du statut de l'opération certifiée à lieu tous les ans et une réévaluation complète à lieu tous les cinq ans.

En date du 29 avril 2003, **490** zones d'exploitation forestière situées dans **55** pays ont reçu un certificat du FSC pour leur aménagement forestier, pour un total de **36 870 289** d'hectares de forêts certifiées FSC à travers le monde.

### Les principes du FSC

<b>Principe 1</b>	<b>Respect des lois et des principes du FSC</b> : L'aménagement forestier doit se conformer à toutes les lois en vigueur dans le pays où il a lieu ainsi qu'à tous les traités internationaux dont ce pays est signataire. Il sera de même conforme aux "Principes et Critères" du FSC.
<b>Principe 2</b>	<b>Sécurité foncière, droits d'usage et responsabilité</b> : La sécurité foncière et les droits d'usage à long terme du terrain et de la forêt doivent être clairement définis, documentés et légalement établis.
<b>Principe 3</b>	<b>Droits des peuples autochtones</b> : Les droits juridiques et coutumiers des Peuples autochtones à posséder, à utiliser et à gérer leurs terres, leurs territoires et leurs ressources doivent être reconnus et respectés.
<b>Principe 4</b>	<b>Relations communautaires et droits des travailleurs</b> : Les opérations de gestion forestière doivent maintenir ou améliorer le bien-être social et économique des travailleurs forestiers et des communautés locales à long terme.
<b>Principe 5</b>	<b>Bénéfices de la forêt</b> : Les opérations de gestion forestière doivent encourager l'utilisation efficace des multiples produits et services de la forêt pour en garantir la viabilité économique ainsi qu'une large variété de prestations environnementales et sociales.
<b>Principe 6</b>	<b>Impact environnemental</b> : L'aménagement forestier doit maintenir la diversité biologique et les valeurs qui y sont associées, les ressources hydriques, les sols, ainsi que les paysages et les écosystèmes fragiles et uniques, de telle manière qu'ils assurent la conservation des fonctions écologiques et l'intégrité de la forêt.
<b>Principe 7</b>	<b>Plan d'aménagement</b> : Un plan d'aménagement, en relation avec l'échelle et l'intensité de l'exploitation, doit être rédigé, appliqué et mis à jour. Les objectifs à long terme de la gestion et les moyens d'y parvenir doivent être clairement indiqués.
<b>Principe 8</b>	<b>Suivi et évaluation</b> : Un suivi régulier, en relation avec l'échelle et l'intensité de l'exploitation forestière, doit être réalisé pour évaluer l'état de la forêt, du rendement des produits forestiers, de la chaîne de « traçabilité », des opérations de gestion et de leurs impacts sociaux et environnementaux.
<b>Principe 9</b>	<b>Maintien des forêts à haute valeur pour la conservation</b> : Les activités d'aménagement dans les forêts à haute valeur pour la conservation doivent maintenir ou améliorer les attributs qui définissent de telles forêts. Les décisions concernant les forêts de haute valeur pour la conservation doivent être prises dans le contexte d'une approche de précaution.
<b>Principe 10</b>	<b>Plantations</b> : La planification et la gestion des plantations doivent être conformes aux Principes et Critères 1 à 9 ainsi qu'au Principe 10 et à ses critères. Tout en pouvant fournir de nombreux bénéfices sociaux et économiques et contribuer à la satisfaction de la demande mondiale de produits forestiers, les plantations devraient servir à compléter les aménagements des forêts naturelles, réduire la pression qu'elles subissent, ainsi que promouvoir leur conservation et leur restauration.

## 12) Le Guide SD 21 000

L'Agence Française de Normalisation (AFNOR) a lancé en mai 2003 un guide de développement durable et de responsabilité sociale corporative (SD 21 000). En 2001, AFNOR avait entamé une étude sur l'éthique sociale sous la demande de son comité de consommateur. Suite à ce premier examen, l'intérêt actuel pour les questions d'ordre éthique ainsi que la nécessité de standardiser les outils existants a conduit AFNOR à développer le guide SD 21000 pour aider les entreprises à amorcer le tournant vers un développement durable.

Les entreprises françaises sont de plus en plus appelées à considérer l'impact de leurs activités sur l'environnement. Le gouvernement français vient de lancer sa stratégie de développement durable et depuis le vote de la loi nouvelles réglementations économiques, les grandes entreprises françaises doivent publier chaque année un rapport sur leurs actions en la matière. Cette loi préconise l'application des indicateurs du développement durable pour les entreprises qui ont été rédigés par le Global Report Initiative (GRI). Le GRI a notamment établi des modalités de calcul pour les émissions de gaz à effet de serre.

Dans un tel contexte, Afnor cherche à épauler les entreprises dans leur démarche vers un développement durable. Ainsi, ce guide ne constitue pas en tant que tel une norme de développement durable, il a pour but d'accompagner les entreprises, de toutes tailles et de tous secteurs d'activités, dans leur réflexion initiale sur les principes de développement durable. Ce guide a été rédigé par 90 personnes, chefs d'entreprise, consultants, ONG et syndicalistes.

Le Guide SD 21 0000 propose des recommandations pour aider à adapter, techniquement et culturellement, le système de gestion afin que les objectifs de développement durable soient progressivement intégrés à l'intérieur de l'organisation. Le Guide SD 21000 adopte comme pré requis que chaque entreprise, faisant face à des contraintes environnementales particulières, doit de ce fait adopter une démarche spécifique. Christian Brodagh, directeur de recherche à l'école des Mines de Saint Étienne, membre du conseil national de développement durable explique que «deux entreprises de la même région, fabriquant du chocolat pour l'une et du caramel pour

l'autre, n'auront pas les mêmes préoccupations : la première, qui achète des fèves de cacao, devra impérativement se préoccuper de la manière dont elle achète sa matière première dans les pays en voie de développement» (Les Échos, 2003).

Pour tenir compte de ces spécificités, le Guide définit dans un premier temps les origines du développement durable. Dans un deuxième temps, il adapte ces principes généraux à la spécificité de chaque entreprise en mentionnant les conséquences concrètes de l'adoption des objectifs de développement durable. Cette réflexion doit ensuite s'inscrire dans la stratégie élaborée par l'entreprise, pour finalement être opérationnalisée au sein de l'organisation.

Lancée en mai 2003, ce guide est actuellement en phase de test : une centaine de petites et moyennes entreprises (PME) expérimentent aujourd'hui la démarche SD 21000.

## Conclusion

En l'absence d'un gouvernement mondial, la responsabilité sociale corporative reste un instrument intéressant pour réguler les entreprises transnationales. Plusieurs propositions en émanant de la société civile ont été adressées aux Nations Unies pour qu'elles endossent un rôle effectif dans l'encadrement de la RSE. Lors du Sommet de Johannesburg en août 2002, certaines ONG ont proposé des réformes pour orienter l'engagement des entreprises vers une approche plus contraignante et plus encadrée par les organisations internationales, à commencer par les Nations Unies. Par exemple, les *Amis de la Terre international* est favorable à une convention internationale des entreprises multinationales. L'ONG *International Forum on Globalization* propose pour sa part la création d'une agence des Nations Unies sur la responsabilité des entreprises dont l'objectif serait d'informer le public sur les pratiques coupables de management et d'appuyer d'éventuelles actions en justice. *Christian Aid* avance la création d'une autorité de régulation mondiale des normes et codes de conduite des multinationales (Solagral, 2002b). D'autres ONG appellent au rétablissement du Centre sur les entreprises multinationales des

Nations Unies qui existait de 1974 à 1993<sup>12</sup>. Certaines voudraient que l'organisation internationale chargée d'encadrer les activités des transnationales soit forte d'un véritable organe juridique : la nomination d'un rapporteur spécial sur les multinationales auprès de la commission des droits de l'Homme ou à l'inclusion des activités des multinationales dans le champ de compétences de la nouvelle Cour pénale internationale ont été proposés (Solagral, 2002b).

Un récent événement semble annoncer un retour des Nations Unies sur le champ de la responsabilité sociale corporative. Le 13 août 2003, la sous-commission des droits de l'Homme des Nations unies a voté à l'unanimité une résolution qui cherche à augmenter l'engagement éthique des firmes multinationales. Le texte élaboré par 26 experts indépendants établit une liste de normes prônant des principes aussi nobles que la non discrimination des personnes, l'absence de travail forcé et le respect de l'environnement. Il apparaît aussi que les Nations Unies semblent prêts à adopter des mesures plus contraignantes. En effet, ce texte précise que «chaque entreprise transnationale (...) devra adopter (...) et appliquer des règles internes en conformité avec ces normes. (...) Les entreprises (...) devront être sujettes à des contrôles réguliers et des vérifications par les Nations Unies et d'autres mécanismes nationaux ou internationaux existants ou à créer (...) Ces contrôles devront être transparents et indépendants (...) Les États devront établir et renforcer le cadre administratif et légal pour faire en sorte que (...) ces normes soient appliquées par les multinationales.» (Le Monde, 2003)<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup> La question des multinationales avait déjà été abordée au sein de Nations Unies : en 1974, le Conseil économique et social des Nations Unies a mis en place deux entités destinées à renforcer le contrôle social sur les activités des entreprises multinationales : la commission sur les entreprises multinationales et le Centre sur les entreprises multinationales (CTC). Organisme autonome vis-à-vis du secrétariat général, le CTC a très vite adopté une doctrine fondée sur les droits des gouvernements récipiendaires et sur la responsabilité des investisseurs étrangers. Cette approche s'est trouvée en contradiction avec celle des principes directeurs de l'OCDE établis deux ans plus tard en 1976. L'année 1993 marque le rapprochement entre les Nations Unies et les entreprises multinationales. Le CTC est dissout, remplacé par le Département des investissements technologie et développement des entreprises de la CNUCED. Le global compact lancé par le secrétaire général des Nations Unies en 2000, est un nouveau pas vers le dialogue entre les agences des Nations Unies, dont le PNUE, et les entreprises multinationales (Solagral, 2002b).

<sup>13</sup> Le texte doit désormais être soumis à la Commission des droits de l'Homme en mars 2004. Si il est approuvé, il pourrait alors être présenté devant l'Assemblée générale des Nations Unies.

## Bibliographie

«L’Afnor initie les entreprises au développement durable», *Les Échos*, 21 mai 2003, p.1

AFNOR. 2003. *SD 21000 Guide*. 40p.

ALMEIDA, Nicole (d'). 1996. *L'entreprise à responsabilité illimitée, la citoyenneté d'entreprise en question*. Éditions Liaison, 225p.

ANDERSON, Sarah et John CAVANAGH. 2000. *Top 200: The rise of corporate global power*, Institute for Policy Studies, Washington, DC. p. 13, consulté au <http://www.ips-dc.org/reports/top200text.htm>

BELEM Gisèle et Emmanuelle CHAMPION. 2003. «La responsabilité sociale corporative : des définitions et des pratiques hétérogènes», dans Lapointe Alain et Corinne Gendron (dir.). 2003. *Séminaire de clôture sur la responsabilité sociale corporative*, Cahier de recherche no11-03. Chaire de responsabilité sociale et de développement durable, p.76.

BELEM Gisèle, Emmanuelle Champion, René AUDET et Corinne GENDRON. 2003. «Responsabilité sociale et déréglementation», Recueil de textes CÉH/RT-08-2002, Chaire de responsabilité sociale et de développement durable.

BELOT, Laure. 2003. «Les multinationales priées de prouver leurs engagements éthiques : une sous-commission des Nations Unies propose d’instaurer un contrôle», *Le Monde*, 15 août 2003, p.14

CHAMPION, Emmanuelle, Leslie KULUS, Julie MAURAIS et Corinne GENDRON. 2003. «Les initiatives canadiennes de responsabilité sociale corporative», Recueil de textes CÉH/RT-07-2002, Chaire de responsabilité sociale et de développement durable.

CHAMPION, Emmanuelle, Marc-André LAFARNCE et Corinne GENDRON. 2002. « Rapports de responsabilité sociale des entreprises à visée internationale», Recueil de textes CÉH/RT-05-2002, Chaire de responsabilité sociale et de développement durable.

CHAMPION, Emmanuelle, Stéphane DE BELLEFEUILLE et Corinne GENDRON. 2002. « Codes de conduite et normes internationales», Recueil de textes CÉH/RT-03-2002, Chaire Economie et Humanisme.

CHAMPION, Emmanuelle, Manon LACHARITÉ et Corinne GENDRON. 2002. « Historique et fondements de la responsabilité sociale corporative (suite) : Perspectives sur l’entreprise et l’éthique. Réflexions à partir de l’ouvrage de Jérôme Ballet et Françoise de Bry «*L’entreprise et l’éthique*», seuil 2001 », Recueil de textes CÉH/RT-02-2002, Chaire Economie et Humanisme.

CHAMPION, Emmanuelle, Manon LACHARITÉ et Corinne GENDRON. 2002. « Historique et fondements de la responsabilité sociale des entreprises », Recueil de textes CÉH/RT-01-2002, Chaire Economie et Humanisme

FOREST STEWARSHIP COUNCIL (FSC), informations collectées sur le site internet <http://www.fscoax.org>

INSTITUT MERIDIAN. 2001. «Comparative analysis of the Forest Stewardship Council and the Sustainable Forestry Initiative certification programs». Washington: Meridian Institute.

GENDRON et al. 2003. «La consommation comme mobilisation sociale : l'impact des nouveaux mouvements sociaux économique sur la structure normative des industries», Cahiers de recherche de la Chaire de responsabilité sociale et de développement durable, École des sciences de la gestion, UQÀM, no 15-2003, 17 p.

GENDRON, Corinne, Alain LAPOINTE, Marc-André LAFRANCE et Marie-France TURCOTTE «Regulating Ethics and Corporate Governance: The ECS2000 Ethics Compliance Management System Standard», Governance Alternatives in the Post-ENRON World, 16th Annual Conference of the Association of Japanese Business Studies (AJBS), Hotel Wyndham, Montreal, June 5-8, 2003, p.8.

GENDRON, Corinne. 2000. *Le questionnement éthique et social de l'entreprise dans la littérature managériale*. Cahier du CRISES, no4, 74p.

GENDRON, Corinne. 2003 «Rapport sur le GRI», p.5

GRI. 2002 «GRI Sustainability reporting guidelines», <http://www.globalreporting.org>, p.94

GRI. 2001. «Lignes directrices pour la production de rapports développement durable», <http://www.globalreporting.org>, p.53

HEALD, Morrel. 1988. *The social responsibilities of business: Company and Community. 1900-1920*, New Brunswick: Transactions Books, 330p.

KOLK, Ans. et al., "International Codes of Conduct and Corporate Social responsibility: Can Transnational Corporations Regulate Themselves?" (Avril 1999) 8 *Transnational Corporations* 143-180

LAPOINTE, Alain, Emmanuelle CHAMPION et Corinne GENDRON. 2003. «La responsabilité sociale corporative : autorégulation ou privatisation de la réglementation», article publié dans les Actes de colloque, 5<sup>e</sup> Audit Social et Responsabilité sociale de l'Entreprise, pp. 194-200.

LAFRANCE, Marc-André et Julie MAURAIS. 2003. «Une certification environnementale comme objet de régulation sociale : Le cas du secteur forestier», CRIMT 30 avril-2 Mai 2003, p.15.

LIPIETZ, Alain. 1989. *Choisir l'audace : une alternative pour le XXI siècle*. Paris : Éditions La Découverte, 154p.

LIPOVETSKY, Gilles. 2002. *Métamorphose de la culture libérale: éthique, médias, entreprises*, Québec : Liber, 113p.

MASSIE KINLCH, Robert. 2001. «Reporting on sustainability : a global initiative. », The OECD Observer, no 226/227, p.60-61

MAURAIS, Julie. 2003. «La Belgique, berceau d'une innovation dans la régulation sociale d'une entreprise», *Oeconomia Humana*, vol. 1, no 10, p.10-13

MALLENAKER. 2002. «ECS2000 guaranteeing corporate ethical behaviour». *Business Respect- CSR*. 21.

MASSIE KINLCH, Robert. 2001. «Reporting on sustainability : a global initiative. », The OECD Observer, no 226/227, p.60-61

PETRELLA, Riccardo. 1989. « La mondialisation de la technologie : une (hypo)thèse prospective » Revue *Futurlibres*, no 135, 3-25.

REITAKU BUSINESS ETHICS CENTER (R-BEC). 2001. *Ethics compliance management standard : ECS2000 version 1.2 and the guidance document*. Reitaku University. 114p.

REITAKU BUSINESS ETHICS CENTER (R-BEC). 1999. *Ethics compliance management systems*. Reitaku University. 17p.

SCHRECKER, T.F. 1984. « Observations générales et conclusions » dans *L'élaboration des politiques en matière d'environnement*; Commission de réforme du droit du Canada, 124p.

SOLAGRAL. 2002a. «Des contrôles multiformes », <http://www.solagral.org/publications/cdp/cdp64/article5.htm>

SOLAGRAL. 2002b. «Les chantiers du développement durable. Fiche 6 Privé : l'approche volontaire », <http://www.solagral.org/>

TAKA, I. Davis, S. 2000. *The ECS2000 : A new business Ethics Standard*. The 2<sup>nd</sup> ISBEE World Congress (July 19-23).

TOFFLER, Alvin. 1980. *La Troisième Vague : essai*. Paris : Denoël, 623p.

TURCOTTE, Marie France et Corinne GENDRON (dir.) 2003. *Répertoire des principes, des déclarations, des codes de conduite et des labels applicables à l'industrie du textile, de l'habillement et de la chaussure*. Chaire de responsabilité sociale et de développement durable, 88p.

TURCOTTE, Marie France et Corinne GENDRON (dir.) 2003. *Répertoire des certifications forestières et des normes applicables à la foresterie*. Chaire de responsabilité sociale et de développement durable, 45 p.

TURCOTTE, Marie France et Corinne GENDRON (dir.) 2003. *Répertoire des labels et des certifications dans l'industrie agroalimentaire*. Chaire de responsabilité sociale et de développement durable, 40 p.

UTOPIES. 2002. «Qu'est-ce que la Global Reporting Initiative (G.R.I.) ?», consulté au <http://www.utopies.com/reporting/gri.html>



**CHAIRE de responsabilité  
sociale et de  
développement durable**  
**ESG UQÀM**

---

École des sciences de la gestion | Université du Québec à Montréal  
Case postale 6192 | Succursale Centre-Ville | Montréal (Québec) | H3C 4R2  
Téléphone : 514.987.3000 #6972 | Télécopieur : 514.987.3372

Adresse civique : Pavillon des sciences de la gestion | local R-2885  
315, rue Sainte-Catherine Est | Montréal (Québec) | H2X 3X2

Courriel : [crsdd@uqam.ca](mailto:crsdd@uqam.ca) | Site web : [www.crsdd.uqam.ca](http://www.crsdd.uqam.ca)

---

ISBN 2-923324-12-9  
Dépôt Légal – Bibliothèque nationale du Québec, 2004