

BOÎTE À OUTILS

« RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES » (RSE) DE LA CES



Ce rapport a été rédigé par Article 13 (sous la direction de Jim Ormond) et supervisé par Patrick Itschert (Secrétaire général adjoint de la CES) et Juliane Bir (Conseillère politique de la CES).



Projet des partenaires sociaux européens réalisé avec le soutien financier de la Commission européenne

LA BOÎTE À OUTILS

CONTEXTE :

Au cours de la période 2012/2013, la Confédération européenne des syndicats (CES) a mené un projet intitulé « Responsabilité sociale des entreprises » (RSE), soutenu par la Commission européenne. Ce projet a mis en évidence les nouvelles pratiques en matière de RSE qui ont été élaborées depuis 2006 par les organisations affiliées à la CES, et a également abouti à l'identification des priorités syndicales pour les années à venir, notamment en ce qui concerne la nouvelle stratégie de la Commission européenne.

La conférence finale a également fait apparaître la nécessité urgente de former des syndicalistes à tout un éventail d'outils, de principes, d'instruments et de réglementations européens et internationaux en matière de RSE. Pour répondre à cette demande pressante, la CES a organisé, au cours de l'année 2014, un programme comprenant :

- la mise au point et l'organisation d'une session de formation de deux jours suivie par 21 délégués en matière de transparence et de « *reporting* » RSE
- la mise au point et l'organisation d'une session de formation de deux jours suivie par 31 délégués à propos des normes en matière de RSE
- l'élaboration d'un guide pratique (boîte à outils) résumant les enseignements et les résultats de ces deux programmes de formation (de 2 jours chacun) et alimenté par les retours d'information supplémentaires reçus des délégués – *Il s'agit du présent document*

OBJECTIF DE CETTE BOÎTE À OUTILS

être à la disposition des organisations affiliées (formateurs spécialisés, experts nationaux et coordinateurs CEE) pour venir en aide aux syndicalistes dans les domaines des outils, principes et règles relatifs à la RSE aux niveaux européen et international

- **Section A** : présente la RSE et la stratégie de la Commission européenne en matière de RSE pour la période 2011-2014, en discutant de la façon dont les syndicats peuvent utiliser l'importance croissante de la RSE en tant qu'outil de dialogue social (y compris une *check-list* destinée à examiner le cas de votre propre organisation).
- **Section B** : explore les questions de transparence et de divulgation – en examinant comment une organisation mesure et rend compte de leurs incidences et des performances – et aborde aussi les éléments que les syndicats doivent rechercher dans les rapports relatifs à la RSE.
- **Section C** : fournit un résumé des principales normes en matière de RSE, y compris leur champ d'application, les aspects de gouvernance et la manière dont les syndicats peuvent utiliser ces normes, parmi lesquelles figurent les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, les Principes directeurs de l'OCDE, la Déclaration tripartite de l'OIT, la norme ISO 26000 et la Global Reporting Initiative.
- **Section D** : fournit une base de données regroupant des définitions utiles et des bonnes pratiques actuellement en vigueur.

SOMMAIRE

SECTION A La Responsabilité sociale des entreprises et le mouvement syndical :	
Qu'est-ce que la Reponsabilité sociale des entreprises (RSE) ?	4
RSE et dialogue social	6
« Responsabilité sociale des entreprises :	
une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014 »	8
Rôle des syndicats dans la transposition de la directive	10
OUTIL : Que faut-il rechercher dans l'optique de la négociation	
de la directive RSE ?	12
SECTION B Transparence et divulgation	
Contexte : la directive de l'Union européenne sur la divulgation d'informations	
non financières et d'informations relatives à la diversité	18
Publier les aspects les plus importants / rendre compte de ces aspects	
(matérialité) ?	20
Mesurer les incidences et en rendre compte	21
OUTIL : <i>Check-list</i> pour l'examen d'un rapport RSE	23
SECTION C Normes en matière de RSE	
Qu'est-ce qu'une norme ?	26
OUTIL : Comment juger une norme ?	27
Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux	
droits de l'homme	28
Utiliser les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux	
droits de l'homme	30
Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales	32
Utiliser les Principes directeurs de l'OCDE	34
Déclaration tripartite de l'OIT	36
Utiliser la Déclaration tripartite de l'OIT	38
ISO 26000	39
Utiliser ISO 26000	40
Global Reporting Initiative (GRI)	42
Utiliser la GRI	43
Autres normes	45
SECTION D Autres informations et ressources	
Définitions	48
Exemple de pratiques	50

SECTION A

LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES (RSE) ET LE MOUVEMENT SYNDICAL

CETTE SECTION LIVRE UNE INTRODUCTION À LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES ET À LA STRATÉGIE DE LA COMMISSION EUROPÉENNE EN MATIÈRE DE RSE POUR LA PÉRIODE 2011-2014, EN DISCUTANT DE LA FAÇON DONT LES SYNDICATS PEUVENT UTILISER L'IMPORTANCE CROISSANTE DE LA RSE EN TANT QU'OUTIL DE DIALOGUE SOCIAL (ET EN FOURNISSANT UNE CHECK-LIST DESTINÉE À EXAMINER LE CAS DE VOTRE PROPRE ORGANISATION)

QU'EST-CE QUE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES (RSE) ?

Il n'existe pas de consensus quant à la signification que recouvre la Responsabilité sociale des entreprises (RSE). En 2011, la Commission européenne a défini la RSE comme étant « la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société ». Cette définition est conforme à la façon dont le mot « responsabilité » est généralement compris. Être responsable de quelque chose, c'est pouvoir répondre des conséquences de ses actes. La RSE envisage donc la façon dont une entreprise traite les effets qu'elle produit sur la société. Ces effets peuvent par exemple désigner la manière dont les activités d'une entreprise affectent l'environnement, ou encore des personnes. Les thèmes les plus fréquemment couverts par cette notion de responsabilité sociale sont les effets des activités d'une entreprise sur les droits de l'homme, les travailleurs, l'État de droit, la communauté, ainsi que l'environnement.

La nouvelle définition de l'Union européenne a été saluée par les syndicalistes, car elle vient corriger certaines des pires idées qui avaient été promues au nom de la RSE. La RSE n'est pas un « concept facultatif », et ne doit pas être limitée aux actions se situant « au-dessus et au-delà des exigences légales ». Il n'est pas possible de faire fi du respect de la loi. Les entreprises peuvent violer, et violent d'ailleurs, la législation dans tous les pays, et quand elles le font, elles peuvent être considérées comme irresponsables à l'égard de la société. Or, les entreprises ont des responsabilités qui ne sont pas juridiquement contraignantes, mais s'appliquent toujours à leur comportement. Par exemple, il incombe toujours aux entreprises de respecter les droits de l'homme internationalement reconnus, et ce même dans les pays où les gouvernements ne protègent pas ces mêmes droits de l'homme.

La RSE consiste à intégrer un comportement responsable aux opérations et activités quotidiennes de l'entreprise. Les dons philanthropiques ou caritatifs ne peuvent pas être utilisés en vue de compenser un comportement néfaste pour autrui.

Qui sont les parties prenantes ?

Les parties prenantes sont des personnes ou des organisations ayant des intérêts (ou « enjeux ») qui sont susceptibles d'être affectés par le comportement d'une entreprise. Parfois, c'est le terme « partie intéressée » qui est utilisé en lieu et place. Les employés, ainsi que d'autres travailleurs dont les emplois ou les conditions de travail sont affectés par une entreprise, ou pourraient l'être, peuvent être considérés comme parties prenantes de cette entreprise. Les organisations syndicales peuvent également être considérées comme parties prenantes d'entreprises spécifiques, mais aussi de secteurs industriels tout entiers.

Il convient de bien retenir certains éléments importants à propos de la notion de « partie prenante ». Tout d'abord, l'expression « partie prenante » implique une relation : une personne ou une organisation ne seront parties prenantes que dans des situations où elles peuvent être affectées. Deuxièmement, toutes les parties prenantes ne sont pas placées sur un pied d'égalité. Certains intérêts seront plus importants que d'autres. Troisièmement, toutes les parties prenantes n'auront pas forcément intérêt au succès de l'entreprise. Elles ne peuvent non plus avoir, vis-à-vis de l'entreprise, aucune obligation qui aurait sur elles-mêmes des effets néfastes. Enfin, toutes les parties prenantes n'ont pas forcément conscience de posséder ce statut. Elles peuvent même se trouver affectées sans s'en rendre compte.

RSE et développement durable

Le développement durable est étroitement lié à la RSE, car le développement durable est une autre façon de qualifier l'intérêt général de la société. En ce sens, les incidences négatives des activités commerciales sur la société en général pourraient également être considérées comme des incidences négatives sur le développement durable. Toutefois, le développement durable ne coïncide pas systématiquement avec la durabilité ou la viabilité d'une entreprise.

POURQUOI LA RSE EST-ELLE IMPORTANTE ?

Un comportement responsable est censé correspondre aux intérêts à long terme des entreprises étant donné que - surtout à une époque où les consommateurs du monde entier sont de plus en plus sensibilisés- il améliore leur image publique et les aide à conquérir de nouveaux clients. Ce comportement peut également servir, en tant que moyen d'identifier les risques (et possibilités) futurs, d'outil à une entreprise pour comprendre ce qui est le plus important aux yeux de ses parties prenantes, et mieux comprendre ses priorités commerciales.

Souvent aussi, toutefois, l'agenda en matière de RSE est également considéré comme « motivé par les intérêts commerciaux », et l'on a constaté de récentes évolutions vers les préoccupations de « durabilité d'entreprise » et de « développement durable », ce qui a pour effet de modifier l'importance qu'il y a à reconnaître *la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société* (selon la définition de l'Union européenne). En outre, avec la progression enregistrée par les activités de RSE menées par les entreprises, il est à craindre que les entreprises ne dominant à l'avenir les discussions futures, et ne décident elles-mêmes de ce qui est important, sans mener de dialogue complet.

La CES insiste par conséquent sur les points suivants :

1. La RSE doit représenter un effort constant, et ne doit pas se limiter à un simple exercice de relations publiques;
2. La RSE ne doit pas être un moyen d'éviter le dialogue avec les travailleurs organisés en syndicats, ou constituer une alternative au respect de la législation du travail et à la négociation collective. La RSE ne remplace pas le dialogue social, elle contribue à ce dernier et vient le compléter.
3. Pour les travailleurs, la première considération en matière de RSE doit être la qualité des relations industrielles au sein d'une entreprise. Il serait, en effet, contradictoire de considérer comme « socialement responsable » une entreprise qui ne respecte pas les droits des travailleurs ou n'applique pas une convention collective. Une entreprise ne peut prétendre publiquement être responsable qu'à condition d'appliquer d'abord les normes les plus exigeantes.
4. Les syndicats doivent développer une argumentation sur le fait que la pratique des activités de RSE est un moyen

de contrer les effets négatifs produits tant par les multinationales que par les PME, partout où elles opèrent dans le monde.

Pour la CES, les pratiques commerciales responsables sont, entre autres, les suivantes :

- Respecter les droits fondamentaux des travailleurs, dont le droit de constituer des syndicats ou d'y adhérer, de négocier et de faire grève.
- Promouvoir la participation des travailleurs au moyen de « véritables » procédures de consultation et d'information, y compris au sein des comités d'entreprise européens et des conseils de SE (Sociétés européennes)
- Développer les compétences professionnelles et la formation continue pour les travailleurs
- Respecter les droits en matière de santé et de sécurité, en promouvant des normes exigeantes en matière de santé et de sécurité et en adoptant des mesures de prévention à travers l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement
- Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes
- Promouvoir les bonnes relations industrielles, y compris en recherchant des moyens permettant aux partenaires sociaux de travailler ensemble, notamment en faveur de l'amélioration du dialogue social, et ce en anticipant et en gérant les mutations et les restructurations
- Améliorer la qualité du travail tout au long de la chaîne d'approvisionnement
- Respecter les droits des catégories vulnérables telles que les jeunes, les personnes handicapées et les migrants, et soutenir l'emploi au sein de ces catégories.

RSE ET DIALOGUE SOCIAL

Au niveau de l'Union européenne, le dialogue social est le processus de négociation par l'intermédiaire duquel travailleurs et employeurs parviennent à des accords leur permettant de travailler de concert à des politiques et à des activités. Dans le cadre du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (art.154-155), le dialogue social européen constitue un élément fondamental du modèle social européen. Il englobe les discussions, négociations et actions communes entreprises par les partenaires sociaux européens.

Aux yeux de l'Organisation internationale du travail, le dialogue social englobe tous les types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre, ou parmi, les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions d'intérêt commun relatives à la politique économique et sociale. Le dialogue social est l'outil le plus approprié en vue de promouvoir une amélioration des conditions de vie et de travail et une plus grande justice sociale. Il s'agit d'un instrument grâce auquel il est possible d'améliorer la gouvernance dans de nombreux domaines. Cet instrument est utile à tout effort ayant pour but d'obtenir une productivité accrue et une plus grande efficacité des entreprises et des différents secteurs, et de rendre l'économie plus juste et plus efficace. Il contribue par conséquent à une société plus stable et plus équitable. [\[Lien\]](#)
Il est important de reconnaître que la RSE ne remplace pas le

dialogue social, pas davantage que les exigences légales d'un organisme, et qu'elle contribue plutôt à ce dialogue, qu'elle complète; nous voyons certains exemples d'élaboration de nouvelles politiques efficaces en matière de RSE par le biais d'accords d'entreprise transnationaux conclus entre des entreprises et des organisations internationales ou européennes de travailleurs. En tant que telle, la RSE représente un mécanisme potentiel grâce auquel les syndicats et les organisations de la société civile peuvent identifier les problèmes, faire pression pour obtenir des améliorations et travailler de façon constructive avec les entreprises afin de trouver ensemble des solutions. Cependant, comme le monde de l'entreprise a pour but de redéfinir le rôle des entreprises au sein de la société, la propagation de la RSE a été diversement appréciée par le mouvement syndical.

AVIS SYNDICAUX À PROPOS DE LA RSE

« Responsabilité sociale des entreprises (RSE) : 'arbre vertueux qui cache la forêt des mauvaises pratiques', opération de marketing, privatisation du droit, moyen d'affaiblir le pouvoir des syndicats... ou au contraire, outil, "levier" pour progresser sur les plans social et environnemental, là où les conditions en termes de normes, de législation, de relations industrielles et de dialogue social ne le permettent pas assez ? » [CES 2013]

Une normalisation à caractère de plus en plus privé couvre des sujets qui, traditionnellement, relèvent du dialogue social

Les syndicats peuvent être des moteurs de la RSE

La RSE est une menace, car elle transfère encore plus de pouvoir et d'arbitraire aux cadres dirigeants.

Un compte rendu obligatoire est essentiel

La RSE est un moyen de contourner les négociations collectives

La RSE ne doit pas remplacer les obligations légales

Faire relever la RSE du dialogue social, en donnant aux syndicats les moyens de surveiller les engagements pris

Les syndicats manquent de légitimité et d'influence pour façonner l'agenda qui se fait jour en matière de RSE

Nous tournons pratiquement en rond en cherchant à comprendre le sens de notre entreprise

L'une des priorités doit être de garantir la mise en œuvre des normes de l'OIT dans le contexte des politiques de RSE

Il est illusoire de penser que les entreprises assumeront volontairement leurs responsabilités

Beaucoup d'organisations pratiquent des politiques qui font bonne impression, mais sont surtout axées sur l'image et orientées du haut vers le bas, qui, bien souvent, ne sont pas intégrées à l'organisation.

Les entreprises réinventent leurs priorités; or, les syndicats sont tenus à l'écart de ces discussions

Une approche volontaire peut être efficace à condition que les syndicats soient associés au processus

« La RSE est un outil qui permet d'avancer, et ne remplace pas les obligations légales ni les négociations collectives »
(CGSLB/ACLVB - CSC/ACV)

« La notion de RSE a évolué vers la perspective d'une intégration plus globale. Il est aujourd'hui plus difficile aux représentants du monde des affaires d'affirmer (du moins publiquement!) que leur responsabilité est limitée aux actionnaires Cela étant dit, il est particulièrement ardu de mieux faire entendre la voix des syndicats dans le 'cœur' des consultants, des auditeurs, des diverses ONG, des organisations de défense de l'environnement, des responsables gouvernementaux (qui estiment que tout va bien du moment que l'entreprise est suédoise ou européenne) » LO-Suède

« RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES : UNE NOUVELLE STRATÉGIE DE L'UE POUR LA PÉRIODE 2011-2014 »

CONTEXTE POLITIQUE :

En 2011, la Commission européenne publiait « Responsabilité sociale des entreprises : une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014 », stratégie qui comprenait :

- Une nouvelle définition de la RSE – « *la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société* »
- Des appels aux entreprises les invitant à respecter la législation en vigueur
- La reconnaissance de ce que les **conventions collectives conclues entre partenaires sociaux** constituent bel et bien une condition préalable en vue d'assumer cette responsabilité
- La reconnaissance de ce que « la RSE contribue au dialogue social et vient compléter celui-ci ».

Dans le cadre de cette stratégie, l'accent a été mis sur les principes et lignes directrices internationalement reconnus (ainsi que sur un lobbying spécifique auprès des entreprises européennes et des États membres à leur sujet), y compris [cf. page 17 pour de plus amples détails sur ces principes, normes et directives]

- Les Principes directeurs de l'OCDE relatifs aux entreprises multinationales
- Les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies
- La norme ISO 26000 (Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale)
- La Déclaration tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale
- Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

En outre, le programme d'action 2011-2014 (point 4) offre des possibilités supplémentaires permettant de renforcer les obligations qui imposent aux entreprises multinationales de respecter les

normes du travail, en accordant la priorité aux stratégies sectorielles et aux pratiques responsables dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement.

RÉACTION DE LA CES

1. Dans un contexte de crise financière, économique et sociale, de domination des politiques néo-libérales et de concurrence accrue, il est néanmoins justifié de craindre que davantage d'entreprises européennes ne considèrent la RSE comme un « luxe », et ne témoignent d'un bien moindre respect des droits de l'homme, des normes du travail et des préoccupations environnementales. **Il est évident que des mesures concrètes, ou contraignantes, sont indispensables dans plusieurs domaines.¹**
2. Si la Commission accorde effectivement la même importance aux Principes directeurs de l'OCDE relatifs aux entreprises multinationales, à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, à la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales et aux principes du Pacte mondial des Nations Unies, ces principes constituent davantage une déclaration d'intention qu'une tentative véritablement crédible de promouvoir la RSE - **par conséquent, la hiérarchie de ces ensembles de principes doit être revue.**
3. Une définition plus claire par la RSE des « **responsabilités directes et indirectes** » des entreprises, y compris de la sous-traitance, aurait été la bienvenue.

¹ Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ont été proposés par le Représentant spécial de l'ONU pour les entreprises et les droits de l'homme, le professeur John Ruggie, et approuvés par le Conseil des droits de l'homme des Nations unies en juin 2011.

4. La Commission a l'intention de créer des plateformes sectorielles et de lancer un système européen de récompenses pour les partenariats en matière de RSE, sans préciser pour autant comment elle entend mener ces projets à bien (ou y associer le mouvement syndical).
5. L'application de la directive sur les pratiques commerciales déloyales, prévue pour 2012, ne fait aucune mention des questions sociales.
6. Il existe un décalage entre les préoccupations environnementales et sociales dans le chapitre intitulé « Marchés publics ». Une vigilance particulière s'imposera afin **d'assurer une meilleure intégration des considérations sociales et environnementales dans les marchés publics**, dans le cadre de l'examen des deux directives relatives aux marchés publics, qui aura lieu en 2011.
7. La communication n'évoque aucune possibilité de modifier la composition de l'alliance d'entreprises (« *Business Alliance* »).
8. **Tout cela n'est pas suffisant pour « inciter » les entreprises à agir de façon responsable; des mesures à la fois plus concrètes et plus contraignantes sont indispensables.**

RÔLE DES SYNDICATS DANS LA TRANSPOSITION DE LA STRATÉGIE

Même si nous reconnaissons leurs points faibles potentiels, les activités en matière de RSE ont quand même le mérite d'offrir des possibilités importantes aux syndicats dans le cadre des activités de dialogue social actuellement en cours, et les syndicats peuvent jouer un rôle important dans la transposition de cette stratégie de l'Union européenne, notamment par le biais des moyens suivants :

DIALOGUE SOCIAL / DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

- La RSE, c'est-à-dire la façon dont une entreprise identifie et traite ses propres effets sur la société, devrait être l'un des sujets du dialogue social
- Les politiques et les activités d'une entreprise en matière de RSE ne doivent jamais être considérées comme pouvant se substituer aux relations industrielles ou à la négociation collective, tout thème spécifique étant secondaire par rapport à la représentation assurée par un syndicat dans le cadre de négociations collectives
- Les politiques et les activités de RSE peuvent être des outils permettant d'aider les entreprises à respecter leurs obligations juridiques.

« Nous devons insister sur le fait que les travailleurs et leurs représentants ne sont pas des parties prenantes comme les autres, car ils opèrent à l'intérieur de l'entreprise. Les syndicats doivent par conséquent se voir accorder une place particulière s'agissant de traiter les questions liées à la RSE. Des discussions peuvent avoir lieu avec d'autres parties prenantes, des consultations peuvent se tenir, et des rapports être rédigés, mais il n'y a pas négociation au sens que recouvre la négociation collective. » CGIL-CISL-UIL, Italie

RAPPORTS

- Les rapports en matière de RSE pourraient constituer un moyen d'accroître la transparence au sein des chaînes d'approvisionnement mondiales
- Les rapports de RSE doivent inclure les éléments suivants :
 - Conditions de travail et d'emploi dans l'ensemble de l'entreprise et respect approprié des conditions de travail au sein de sa chaîne d'approvisionnement et de ses relations d'affaires
 - Possibilités de participation des travailleurs - information, consultation et participation
 - Quelles sont les mesures prises pour soutenir l'emploi des personnes issues de catégories défavorisées ?
 - Quelles sont les mesures prises pour contribuer à soutenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ?

MISE EN ŒUVRE

- Le meilleur moyen d'arriver à sensibiliser et d'obtenir un engagement consiste à **associer le personnel aux activités et aux politiques de l'entreprise en matière de RSE.**
- Création d'un réseau reliant les différentes fédérations et confédérations internationales aux syndicats locaux afin de veiller à la transposition et au traitement de la RSE pour l'ensemble des opérations et tout au long de la chaîne d'approvisionnement d'une organisation.

« Afin d'être utiles et crédibles, les outils de la RSE (charte, accords-cadres, comptes rendus, etc.) doivent être accompagnés de mécanismes de contrôle, de vérifications et de ressources. Il est essentiel de disposer des ressources permettant de comprendre et de superviser le respect des engagements pris par la direction de l'entreprise ». FSESP

RESPECT DES DISPOSITIONS ET SUPERVISION

- Les syndicats peuvent jouer un rôle important et efficace de supervision en matière de mise en œuvre de la RSE – par ex. en participant à des procédures d’inspection du travail.
- Les syndicats jouent un rôle capital en tant que **parties prenantes** pour ce qui est d’élaborer, de valider et de mettre en œuvre la RSE

« La présence des syndicats constitue le mécanisme ainsi que le système de surveillance les plus efficaces en vue de répondre aux griefs ». J. Ruggie (Représentant spécial des Nations Unies, novembre 2009, Stockholm)

OUTIL : QUE FAUT-IL RECHERCHER (ET OÙ ?) EN VUE DE NÉGOCIER LA DIRECTIVE ET LA STRATÉGIE RSE AINSI QUE LE DIALOGUE SOCIAL ?

Contexte :

dans le monde entier, les organisations publiques et privées se trouvent à des stades différents de leur parcours RSE. Une première étape importante consiste à évaluer la RSE sur votre lieu de travail. L'outil suivant fournit une « check-list » initiale à examiner.²

Où rechercher des éléments pertinents ?

- Rapport annuel, rapport de gestion et rapport financier
- Mission, vision et/ou déclaration de valeur
- Stratégie d'entreprise / plan d'entreprise
- RSE ou rapport de durabilité
- Politiques ou objectifs sociaux et environnementaux en matière de marchés publics

	L'OUTIL COMPREND-IL / COUVRE-T-IL			
	Les opérations intérieures	Les opérations internationales	La chaîne d'approvisionnement (y compris la sous-traitance)	Les partenaires (y compris le gouvernement)
APPROCHE GLOBALE – référence à et/ou engagement vis-à-vis de...				
• Principes directeurs de l'OCDE relatifs aux entreprises multinationales				
• Norme ISO 26000 relative à la responsabilité sociétale				
• Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale				
• Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme				
• Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail				
• Normes fondamentales du travail de l'OIT				

2 Les sources de la check-list comprenaient :

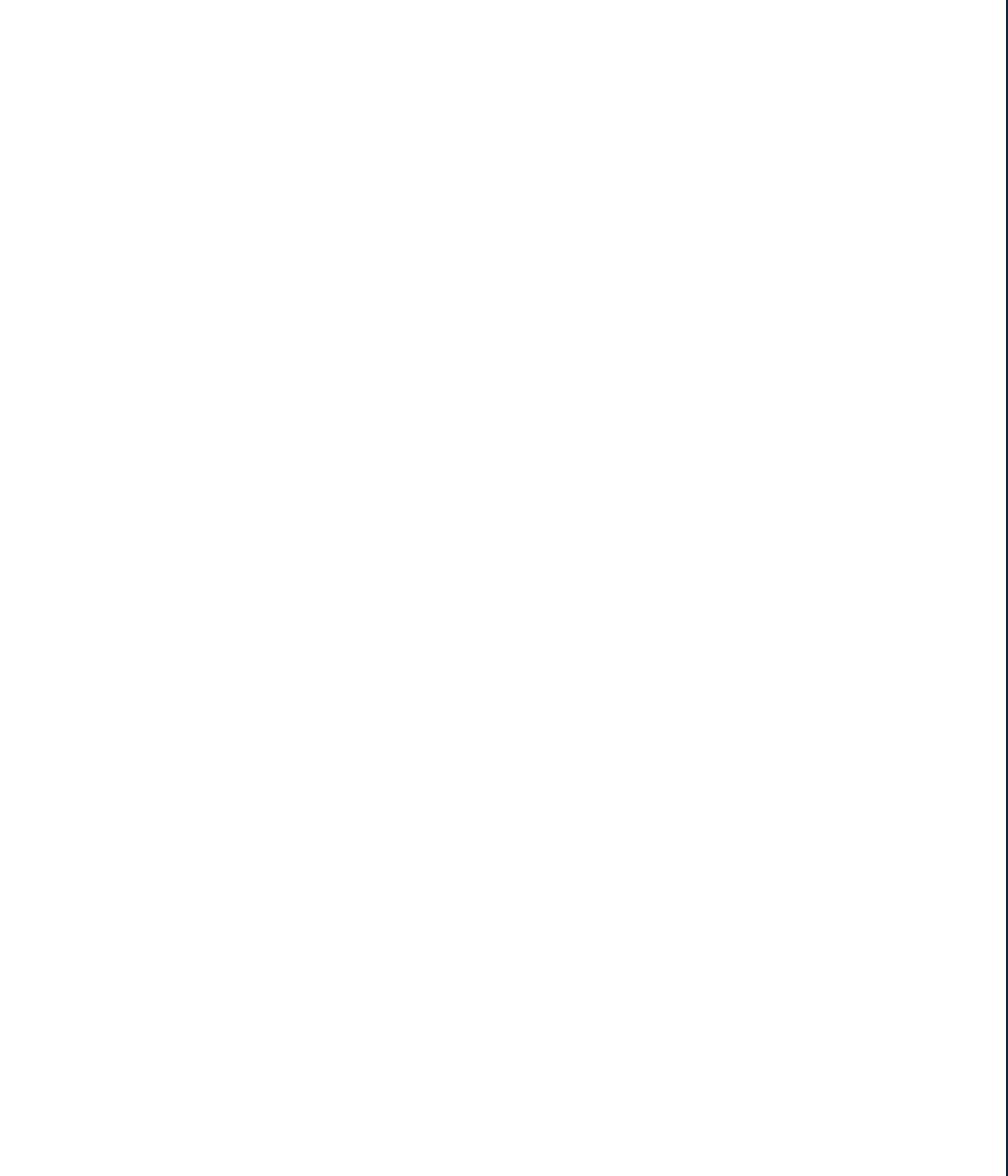
- Les Principes directeurs de l'OCDE relatifs aux entreprises multinationales
- La norme ISO 26000 relative à la responsabilité sociétale
- La Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale
- Les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies
- La Global Reporting Initiative (GRI)

	L'OUTIL COMPREND-IL / COUVRE-T-IL			
	Les opérations intérieures	Les opérations internationales	La chaîne d'approvisionnement (y compris la sous-traitance)	Les partenaires (y compris le gouvernement)
• Dix principes du Pacte mondial des Nations Unies				
• Référence à d'autres outils extérieurs, tels que les Objectifs du Millénaire pour le développement des Nations Unies et les Objectifs de développement durable 2015 des Nations Unies				
APPROCHE DE LA RSE – (entre autres)				
• L'organisation cite-t-elle son obligation légale dans le cadre de sa RSE ?				
• L'organisation dispose-t-elle d'un code de conduite ?				
• L'organisation dispose-t-elle d'une politique en matière de RSE ?				
• Qui a participé à l'élaboration de la stratégie de RSE ?				
• Quelle est la structure de gouvernance en matière de RSE ?				
• L'organisation inclut-elle sa chaîne d'approvisionnement dans sa politique de RSE ?				
• La politique/stratégie de RSE est-elle disponible dans la langue du pays d'accueil ?				
• L'organisation fixe-t-elle des objectifs ? Ceux-ci sont-ils liés à un calendrier / doivent-ils être réalisés à une certaine date ?				
• L'organisation surveille-t-elle le statut des fournisseurs ?				
DIALOGUE SOCIAL (cette liste est insuffisante pour servir de check-list)				
• Ne pas interférer avec le droit de constituer un syndicat ou d'y adhérer				
• Reconnaître les syndicats en vue des négociations collectives				
• Dialogue social et partenariat ?				
DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES				
• Un retour des parties prenantes est-il demandé ?				

SECTION A

	L'OUTIL COMPREND-IL / COUVRE-T-IL			
	Les opérations intérieures	Les opérations internationales	La chaîne d'approvisionnement (y compris la sous-traitance)	Les partenaires (y compris le gouvernement)
<ul style="list-style-type: none"> La politique de RSE cite-t-elle explicitement le fait d'associer les employés/travailleurs à l'établissement, à la mise en œuvre et à la supervision de la politique de RSE ? 				
TRANSPARENCE ET DIVULGATION [cf. page 12]				
<ul style="list-style-type: none"> Un rapport RSE est-il publié chaque année ? 				
<ul style="list-style-type: none"> Est-il fait appel à un cadre extérieur de compte rendu (par ex. GRI) ? 				
<ul style="list-style-type: none"> Le rapport fait-il l'objet d'un contrôle externe ? 				
<ul style="list-style-type: none"> Le rapport est-il disponible dans le(s) langue(s) du pays d'accueil ? 				
ÉLÉMENTS SPÉCIFIQUES				
Droits de l'homme				
<ul style="list-style-type: none"> Représentation syndicale et partenariat avec les syndicats 				
<ul style="list-style-type: none"> Liberté syndicale et droit de négociation collective 				
<ul style="list-style-type: none"> Promouvoir le dialogue avec les employés, retours d'information 				
<ul style="list-style-type: none"> Santé et sécurité 				
<ul style="list-style-type: none"> Temps de travail et congés 				
<ul style="list-style-type: none"> Formation et développement de carrière 				
<ul style="list-style-type: none"> Mécanismes de règlement des griefs 				
<ul style="list-style-type: none"> Possibilités de bénévolat / soutien au niveau local 				
<ul style="list-style-type: none"> Âge légal du travail 				
<ul style="list-style-type: none"> Salaire décent 				
<ul style="list-style-type: none"> Équilibre vie professionnelle / vie privée 				
<ul style="list-style-type: none"> Bien-être et nutrition 				
<ul style="list-style-type: none"> Conditions de vie 				
<ul style="list-style-type: none"> Égalité, équité 				
<ul style="list-style-type: none"> Travail des enfants 				

	L'OUTIL COMPREND-IL / COUVRE-T-IL			
	Les opérations intérieures	Les opérations internationales	La chaîne d'approvisionnement (y compris la sous-traitance)	Les partenaires (y compris le gouvernement)
• Travail forcé et obligatoire				
• Aide en différentes langues et aide à l'accès				
• Moyens confidentiels pour les rapports relatifs aux questions touchant aux droits de l'homme				
Politiques sociales				
• Emploi local				
• Marchés publics locaux				
• Santé et sécurité des clients				
• Engagement au niveau local				
• Lutte contre la corruption				
Politiques et mesures en matière d'environnement				
• Matériaux utilisés				
• Énergie				
• Eau				
• Biodiversité				
• Émissions				
• Effluents et déchets				
• Transport				
Tenir compte de l'organisation et de ses effets – y a-t-il des lacunes ?				
Dans quels domaines les représentants syndicaux peuvent-ils négocier des mesures ?				



SECTION B

TRANSPARENCE ET DIVULGATION D'INFORMATIONS

CETTE SECTION EXPLORE LES THÈMES DE LA TRANSPARENCE ET DE LA DIVULGATION D'INFORMATIONS, ET ABORDE LA FAÇON DONT UNE ORGANISATION MESURE SES EFFETS ET SES PERFORMANCES ET REND COMPTE DE CEUX-CI (AINSI QUE DE CE QUI DOIT OU NE DOIT PAS ÊTRE INCLUS). ELLE PROPOSE UNE CHECK-LIST DESTINÉE À AIDER LES SYNDICATS DANS L'EXAMEN DES RAPPORTS RSE

LA DIRECTIVE EUROPÉENNE SUR LA PUBLICATION D'INFORMATIONS NON FINANCIÈRES ET D'INFORMATIONS RELATIVES À LA DIVERSITÉ

CONTEXTE

Le 15 avril 2014, la session plénière du Parlement européen a adopté une résolution sur la proposition de directive relative à la publication d'informations non financières et relatives à la diversité par certaines grandes entreprises et certains grands groupes. Celle-ci a été adoptée par le Conseil le 29 septembre 2014. La directive visait à fournir, dans le domaine de la transparence et de la responsabilité non financière des entreprises, une base :

- applicable à environ 6000 grandes entreprises (comptant plus de 500 employés et au chiffre d'affaires supérieur à 40 millions d'euros)
- couvrant l'environnement, les questions sociales ou concernant les employés, le respect des droits de l'homme et la lutte contre la corruption
- devant être incorporée au rapport de gestion contenu dans le Rapport annuel
- n'impliquant aucune exigence de contrôle légal du contenu (qui, toutefois, peut quand même être vérifié).

La directive porte sur la divulgation d'une déclaration non financière contenant des informations concernant au minimum des questions d'ordre environnemental, social ou ayant trait aux employés, des questions relatives au respect des droits de l'homme, ainsi que des questions liées à la lutte contre la corruption, dont :

- une description de la politique suivie par l'entreprise relativement à ces questions;
- les résultats de ces politiques;
- les risques liés à ces questions, ainsi que la façon dont l'entreprise gère ces risques.

Les entreprises peuvent avoir recours à des cadres internationaux reconnus (tels que, par exemple, le Pacte mondial des Nations Unies, la norme ISO 26000, les codes nationaux de durabilité, etc.),

et elles ont été encouragées à rendre également compte des politiques en matière de diversité.

Le nombre de rapports relatifs à la RSE a rapidement augmenté au cours de la dernière décennie, **alors même que cette augmentation ne correspondait pas nécessairement à une amélioration du contenu ou de la qualité.**

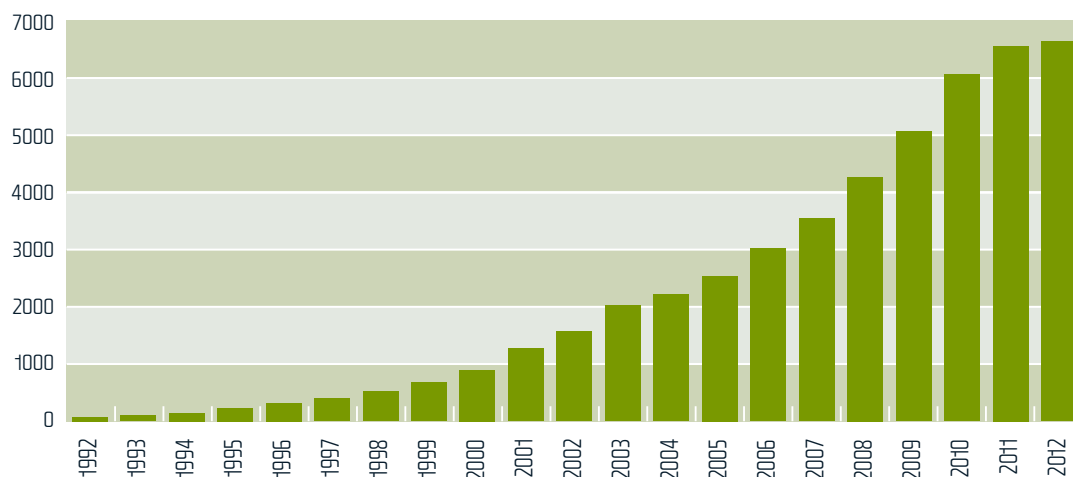
Alors que le nombre de rapports publiés a rapidement augmenté, des inquiétudes ont été exprimées quant au **contenu et au degré de divulgation dans le cadre de ces rapports.**

Parmi les thèmes et préoccupations les plus courants, citons :

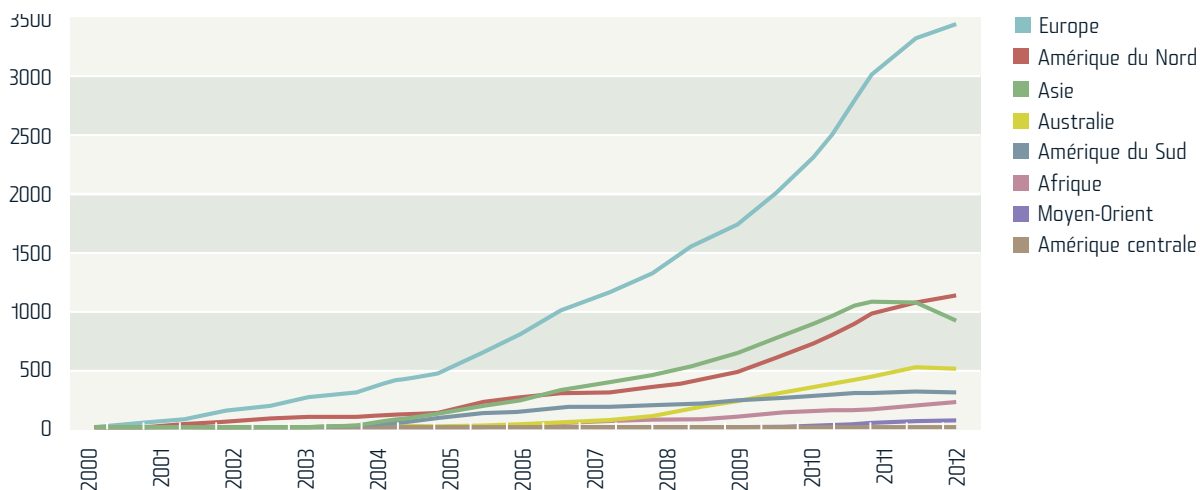
- La divulgation étendue des performances environnementales et la divulgation insuffisante des effets dans le domaine des droits de l'homme ainsi que des pratiques de travail, y compris en ce qui concerne les négociations collectives
- Priorité absolue donnée aux projets locaux ainsi qu'aux prix et distinctions
- L'étude sur le personnel est citée mais les syndicats ne sont pas mentionnés
- Les questions difficiles liées au cœur d'activité sont évitées
- Absence de coordination des pratiques en matière de RSE dans les différents pays
- Rapports imprimés en anglais et non disponibles dans la langue du pays d'accueil
- Les rapports finaux au niveau des groupes ne reprennent pas les détails des opérations nationales

NOTE : La base de données globalreporting.org constitue une source centrale de plus de 20 000 rapports concernant plus de 7 000 organisations

NOMBRE DE RAPPORTS PUBLIÉS AU NIVEAU INTERNATIONAL RELATIVEMENT À LA RESPONSABILITÉ DES ENTREPRISES



NOMBRE DE RAPPORTS SUR LA RESPONSABILITÉ DES ENTREPRISES, PAR RÉGION



SUGGESTION : lors de l'examen du rapport RSE d'une organisation, deux questions principales se posent :

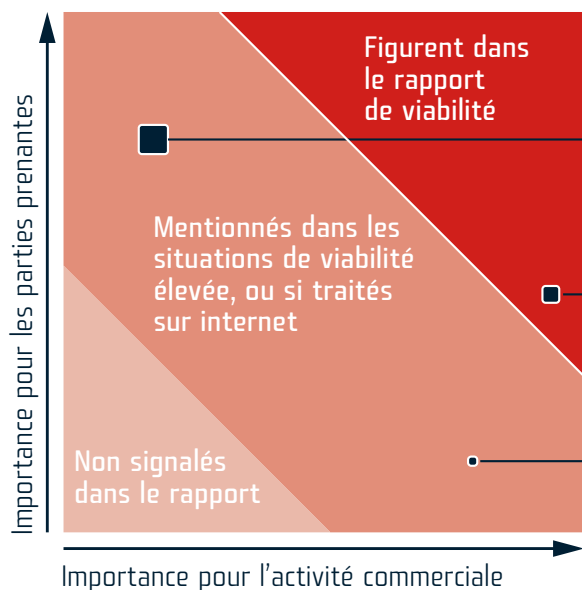
1. **Les éléments essentiels figurent-ils dans le rapport** (par ex. l'organisation signale-t-elle ce qui est vraiment important) ?
2. **Les éléments signalés dans le rapport sont-ils « justes »** (par ex., l'organisation présente-t-elle une image exacte des effets qu'elle produit) ?

PUBLIER LES ASPECTS LES PLUS IMPORTANTS / RENDRE COMPTE DE CES ASPECTS (MATÉRIALITÉ) ?

L'un des principaux défis associés au rapport RSE concernant une organisation est le fait que l'organisation peut publier une série de « bonnes nouvelles », sans aborder les répercussions négatives qui sont les plus importantes pour cette organisation et ses parties prenantes (y compris les employés et ouvriers, ainsi que le mouvement syndical).

Par conséquent, l'accent mis sur la présentation des questions les plus pertinentes (questions dites « matérielles ») - telles que définies ci-dessous - devrait se trouver au cœur même du rapport RSE d'une organisation.

Les aspects matériels sont ceux qui reflètent les effets économiques, environnementaux et sociaux pertinents de l'organisation, ou influencent sensiblement les évaluations ou décisions des parties prenantes. [GRI]



Une « matrice typique de matérialité » incluant en tant que principales priorités les questions qui figurent dans le coin supérieur droit, contenues dans le rapport

POINTS À EXAMINER :

1. 'Qui donne la priorité au coin supérieur droit' ?... la plupart des questions revêtent une matérialité pour une catégorie au moins de parties prenantes
2. Notez que l'importance pour l'activité commerciale est traitée sur un pied d'égalité avec l'importance pour les parties prenantes (collectivement parlant)

CHECK LIST :

1. Comment l'organisation détermine-t-elle ce qui doit figurer dans le rapport ?
 - Les syndicats ont-ils été consultés ?
2. Comment l'organisation hiérarchise-t-elle les priorités soulevées par ses parties prenantes ?
 - Comment les syndicats peuvent-ils faire en sorte de participer au processus ?
3. Quels thèmes / quelles questions le rapport aborde-t-il ?
 - Ainsi, traite-t-il les questions les plus importantes pour les syndicats (par ex. indicateurs du travail) ?
4. De quelle manière le rapport est-il rédigé ?
 - Par ex., des données d'ordre local sont-elles supprimées du rapport relatif à un groupe (et celui-ci devient-il un condensé d'informations positives) ?
5. Quels sont les thèmes manquants ? / l'organisation aborde-t-elle les questions délicates ?
 - Par ex. la liberté syndicale, les infractions en matière de travail des enfants, les accidents mortels du travail
6. Quelles sont les limites du rapport ?
 - Par ex., celui-ci couvre-t-il aussi la chaîne d'approvisionnement et les employés au sein de cette dernière ?
7. Où le rapport est-il publié, et dans quelles langues ?

MESURER LES INCIDENCES ET EN RENDRE COMPTE ?

Le deuxième défi, pour l'examen d'un rapport RSE, consiste à comprendre de quelle manière l'organisation mesure ses propres effets et en rend compte.

QUEL TYPE DE COMPTES RENDUS ?

Divers problèmes peuvent être mesurés et signalés, et de différentes façons, par exemple :

- **Compte rendu narratif** : fournit un commentaire sur les activités d'une organisation, y compris sur son approche de gestion
- **Compte rendu quantitatif** : fournit des informations concernant les performances de l'organisation et basées sur des données (par exemple : chiffres, volumes, dates).

SUGGESTION : les rapports RSE comprenant fréquemment des études de cas qui mettent en valeur les bonnes nouvelles, cela signifie-t-il qu'ils détournent l'attention des aspects moins favorables ?

QUELS SONT LES INDICATEURS UTILISÉS ?

Les indicateurs sont utilisés afin de mesurer, simplifier et communiquer les tendances et événements complexes relatifs aux performances d'une organisation. Il peut s'agir :

- d'indicateurs a posteriori** (également appelés « indicateurs de résultat ») : **rendre compte de ce qui s'est déjà passé**. La plupart des entreprises font appel à des indicateurs a posteriori afin de publier les résultats, et ceux-ci ont la préférence du grand public et des organismes de réglementation, car ils sont à la fois clairs et faciles à comprendre. Toutefois, les indicateurs a posteriori reflètent une vision rétrospective des performances, et ne fournissent pas aux gestionnaires de vision anticipée quant à l'estimation des performances futures.
Exemples : Nombre d'accidents survenus au cours des 12 derniers mois
- d'indicateurs clés de prévision** (également appelé « indicateurs de processus d'activité ») : **fournir une notification préalable des incidences** en mesurant les pratiques ou les efforts internes attendus afin d'améliorer les performances à venir.
Exemples : Recours à la sensibilisation aux questions de sécurité en vue de réduire le nombre d'accidents futurs

SUGGESTION : une organisation signale qu'elle reçoit davantage de réclamations de la part des employés... cela est-il « mauvais » parce qu'un plus grand nombre d'employés se plaignent... ou cela est-il « bon », car l'entreprise s'améliore quant à sa qualité d'écoute et à sa capacité à demander aux employés de faire part de leurs problèmes ?

SECTION B

COMMENT LES PERFORMANCES SONT-ELLES MESURÉES ?

- A. **Mesure absolue** : se réfère directement à la mesure de la performance, indépendamment des variables d'entrée. Elle est donc calculée de manière indépendante, et leur utilisation la plus adéquate consiste en des objectifs uniques.
Exemple : Investissements effectués dans la formation des employés (en £, \$, €)
- B. **Mesure relative** : mesure des extrants, normalisée par la variable de sortie.
Exemple : Investissements effectués annuellement par employé (en £, \$, € par employé)
- C. **Mesure de la situation de viabilité** : utilisation d'un contexte extérieur dans le but de mesurer (et de normaliser) les performances en matière d'organisation
Exemple : nombre de nouveaux emplois créés rapporté au taux de chômage national.

SUGGESTION : une organisation signale qu'au cours des 12 mois écoulés, elle a fait diminuer de 75% le taux de travail des enfants, même si cela signifie quand même que l'organisation a recours au travail des enfants...

COMMENT LES INCIDENCES SONT-ELLES MESURÉES ?

- A. **Intrants** : mesure les ressources qui sont consacrées à une activité.
Exemple : investissements effectués en termes de programmes de formation, nombre de personnes qui suivent ces derniers
- B. **Processus** : mesure les modalités de gestion
Exemple : stratégie en matière de formation
- C. **Extrants** : mesure ce qui est produit (et en quelle quantité) par une activité.
Exemple : nombre de programmes de formation (et non leur contenu)
- D. **Conséquences** : mesure ce qui se passe
Exemple : amélioration de la santé et de la sécurité
- E. **Résultats** : mesure les conséquences des extrants
Exemple : réduction des incidences en termes de santé et de sécurité due aux programmes de formation

SUGGESTION : un bon indicateur de mesure est **sélectionné ou conçu** de manière transparente et participative, et sa « **maîtrise** » est assurée par les personnes dont il est censé refléter la vision du monde et les préoccupations, et dont il est destiné à mesurer l'expérience.

OUTIL : CHECK-LIST POUR L'EXAMEN D'UN RAPPORT RSE

CONTEXTE: une augmentation rapide du nombre d'organisations qui rendent compte de leurs activités, performances et/ou résultats dans le domaine de la RSE a été enregistrée au cours de cette dernière décennie. Cette progression en matière de divulgation constitue, pour les syndicats, un levier important leur permettant d'influer sur le dialogue social. L'outil suivant fournit une check-list des points à prendre en considération lors de l'examen du rapport relatif à la RSE d'une organisation.

Aspects	Questions à examiner	Notes
Matérialité (et parties prenantes)	• Comment l'organisation a-t-elle décidé de ce qu'elle devait faire figurer dans le rapport ?	
	• L'organisation a-t-elle procédé à une évaluation de la matérialité ?	
	• Qui a participé à l'évaluation de la matérialité ?	
	• Qui l'organisation identifie-t-elle en tant que parties prenantes ?	
	• Les syndicats ont-ils été consultés ?	
	• Les parties prenantes ainsi que le dialogue mené avec elles sont-ils pleinement pris en compte ?	
	• Comment l'organisation hiérarchise-t-elle les priorités respectives ?	
Champ et limites d'un rapport	• Quels thèmes / quelles questions le rapport aborde-t-il ?	
	• Quels sont les éléments manquants / quelles sont les informations non traitées ?	
	• Le rapport couvre-t-il toutes les incidences des activités de l'organisation (directes et au sein des chaînes d'approvisionnement) ?	
	• Le rapport traite-t-il des défauts existant dans le fonctionnement de l'organisation ?	
	• Traite-t-il des questions revêtant une importance capitale pour les syndicats (par ex. indicateurs du travail) ?	
	• Quelles sont les limites du rapport (par ex., couvre-t-il également les chaînes d'approvisionnement) ?	
	• Le rapport comporte-t-il une discussion de l'approche en matière de gestion ?	
Cadre	• Dans quelle langue le rapport est-il publié ?	
	Le rapport utilise-t-il un cadre de compte rendu ?...	
	• Global reporting initiative (GRI)	
	• Pacte mondial des Nations Unies	
	• Rapport intégré (IIRC)	

SECTION B

Aspects	Questions à examiner	Notes
Mesure	• Quelles ont été les mesures prises par l'organisation quant à ses problèmes relevant de la « matérialité » ?	
	• L'organisation utilise-t-elle des indicateurs de prévision et des indicateurs a posteriori ?	
	• Des données sont-elles disponibles concernant les années précédentes ?	
	• L'organisation utilise-t-elle une combinaison de mesures absolues et relatives ?	
	• L'organisation fixe-t-elle des objectifs pour l'avenir ?	
	• L'organisation a-t-elle fixé des objectifs mesurables ?	
	• Les objectifs font-ils l'objet d'un calendrier (doivent-ils être réalisés dans un délai donné) ?	
Objectifs	• Comment l'organisation définit-elle ses déclarations d'ambitions (par ex. en termes de citoyenneté ou de réduction des effets sur l'environnement) ?	
	• Les objectifs sont-ils associés aux questions matérielles ?	
	• Les objectifs comprennent-ils des mesures absolues, relatives et en contexte ?	
Qui supervise ?	• L'organisation s'engage-t-elle à assurer une supervision, des vérifications, des garanties ?	
	• Comment connaître le degré de fiabilité d'un engagement formulé par une entreprise ?	
	• Qui participe au processus de supervision (par ex. syndicats) ?	
	• Le rapport fait-il l'objet d'un contrôle (total ou partiel) ?	
	• Qui effectue le contrôle du rapport ?	
	• Un syndicat peut-il publier son propre rapport ?	

SECTION C

NORMES EN MATIÈRE DE RSE

CETTE SECTION LIVRE UN APERÇU RÉCAPITULATIF DES PRINCIPALES NORMES EN MATIÈRE DE RSE, Y COMPRIS EN CE QUI CONCERNE LEUR PORTÉE, LEUR GOUVERNANCE ET LA MANIÈRE DONT LES SYNDICATS PEUVENT UTILISER CES NORMES, PARMIS LESQUELLES FIGURENT LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME, LES PRINCIPES DIRECTEURS DE L'OCDE, LA DÉCLARATION TRIPARTITE DE L'OIT, LA NORME ISO 26000 ET LA GLOBAL REPORTING INITIATIVE.

QU'EST-CE QU'UNE NORME?

L'intérêt témoigné à la RSE a donné lieu à l'établissement d'un grand nombre de normes, certaines d'entre elles étant bien connues des syndicalistes. Dans la sélection de ces nombreuses normes, la principale question consiste à savoir si la norme émane d'une organisation gouvernementale ou intergouvernementale faisant autorité, « autorité » signifiant que les normes relèvent du mandat ou de la compétence de l'organisation. Ces normes faisant autorité pourraient constituer des obligations juridiquement contraignantes, ou encore des recommandations quant aux éléments qui caractérisent un comportement correct de la part des entreprises.

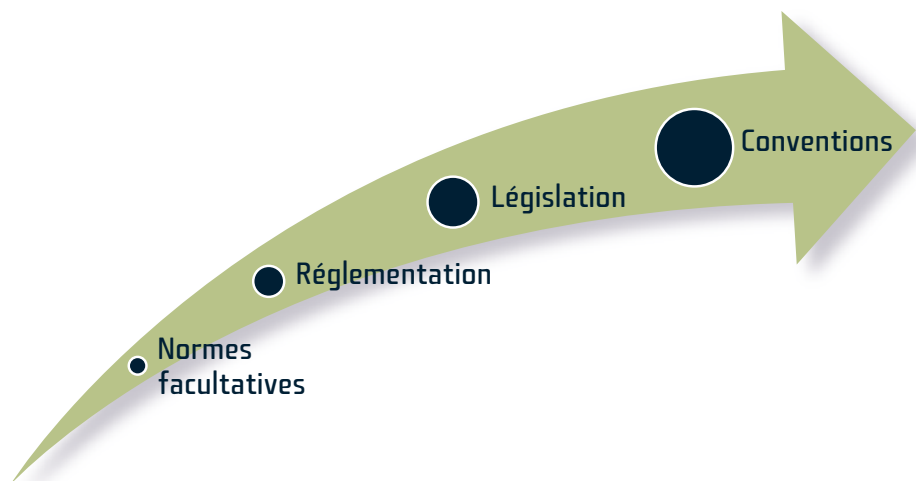
En ce qui concerne la RSE, les principales normes internationales faisant autorité en matière de comportement des entreprises sont les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, les Principes directeurs de l'OCDE relatifs aux entreprises multinationales et la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale.

L'intérêt pour la RSE a eu pour conséquence une explosion du nombre de normes privées élaborées par les entreprises, les organisations professionnelles telles que les associations commerciales ou industrielles, ainsi que par les entreprises en coopération avec les ONG et (parfois) avec les syndicats. Ces normes ne parviennent pas toujours à arranger les choses - en particulier dans le

domaine des pratiques de travail et des droits de l'homme. Dans de nombreux cas, ces normes réinterprètent ou redéfinissent des attentes déjà établies en matière de comportement responsable, et elles sont parfois utilisées pour faire croire que le degré d'obligations et de responsabilité d'une entreprise est inférieur à ce qu'il est véritablement. Seul un faible nombre de ces normes, y compris lorsqu'elles concernent les pratiques de travail, mentionnent l'importance des syndicats ou de la qualité des relations professionnelles.

Les deux normes privées les plus importantes qui doivent être connues des syndicats sont la Ligne directrice ISO 26000 relative à la responsabilité sociétale et les Lignes directrices de la Global Reporting Initiative en matière de compte rendu GE de durabilité. Ces deux normes ont été élaborées grâce à l'utilisation d'une véritable approche « multipartite », qui a bénéficié d'une contribution significative de la part des syndicats. En outre, ces deux normes sont très utilisées et jouissent d'une influence considérable.

Les normes concernant le comportement direct d'une entreprise à l'égard de ses propres activités et des effets qu'elles produisent sont parfois appelées « normes de performance ». Les normes définissant les procédures devant être appliquées par les entreprises pour se montrer à la hauteur de leurs responsabilités sont parfois appelées « normes de procédures ».



OUTIL : COMMENT JUGER UNE NORME ?

Lors de l'examen d'une norme, cinq domaines essentiels doivent être pris en considération :

Questions à examiner	Questions à poser	Notes
1) Qui en est à l'origine ?	<ul style="list-style-type: none"> • Qui a participé à son élaboration ? Et quelle a été la procédure ? • S'agit-il d'une norme internationale faisant autorité ? • Si oui, quelle organisation gouvernementale l'a-t-elle élaborée ? • Si ce n'est pas le cas, quelles sont les organisations ayant participé à son élaboration ? • Les syndicats ont-ils participé à l'élaboration ? 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Quelles sont les organisations ayant participé aux procédures de suivi (les procédures de suivi peuvent comprendre les aspects de l'application et des modifications, mais aussi du respect, de la supervision et de l'interprétation) ? 	
2) Quelle est l'intention de cette norme ?	<ul style="list-style-type: none"> • Codifie-t-elle les bonnes pratiques ? 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Fournit-elle des lignes directrices ? 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Précise-t-elle des exigences ? Impose-t-elle des pratiques ? 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Fixe-t-elle des niveaux de performance ? 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Décrit-elle des processus de gestion ? 	
3) Que recouvre cette norme ?	<ul style="list-style-type: none"> • Englobe-t-elle des questions d'ordre social – y compris relatives au travail ? 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Aborde-t-elle des questions environnementales ? 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Aborde-t-elle des questions économiques ? 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Comporte-t-elle des questions spécifiques à certains secteurs - par ex. production d'huile de palme, conditions de travail des marins 	
4) Comment savoir que cette norme fonctionne ?	<ul style="list-style-type: none"> • Quels sont, s'il en existe, les mécanismes utilisés pour déterminer si la norme est suivie d'effet (compte rendu, procédures en cas de griefs ou de plaintes, contrôle, etc) ? 	
5) Que se passe-t-il si la norme n'est pas respectée ?	<ul style="list-style-type: none"> • L'une des parties est-elle habilitée à : <ul style="list-style-type: none"> - remédier aux défauts ? - sanctionner les transgressions ? 	

SUGGESTION :

- Pour les centres ou syndicats nationaux, explorer les possibilités de mise à jour et participer aux révisions et aux consultations.
- Vous est-il possible de créer un réseau ou un forum en ligne de la CES et d'encourager activement la désignation et l'engagement de présidents ou de secrétaires issus des organisations syndicales et chargés des accords de RSE afin de suggérer des idées, d'apporter des suggestions et d'indiquer des questions et réponses en matière de « bonnes pratiques », ainsi que de fournir des ressources et des demandes d'aide et de conseils, etc. ?
- Pouvez-vous donner quelques conseils ou astuces utiles quant à la mise en œuvre des pratiques et modèles ?

PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES RELATIFS AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS DE L'HOMME

RÉSUMÉ:

Le Cadre des Nations Unies pour les entreprises et les droits de l'homme est un « cadre conceptuel » élaboré dans le but de constituer une base commune pour traiter la question des entreprises et des droits de l'homme. Il est destiné à influencer les politiques publiques aux niveaux international et national. Les idées contenues dans le Cadre peuvent être incorporées dans les lois, traités, règlements, activités relatifs à la RSE, ainsi que dans les politiques en matière de comportement commercial et les politiques d'entreprise. Le Cadre précise les rôles respectifs des entreprises et des gouvernements, ainsi que la compréhension des concepts et des termes spécifiques.

Le Cadre se fonde sur trois piliers :

1. Le devoir de l'État d'assurer une protection contre les violations aux droits de l'homme par des tiers, y compris par des entreprises ;
2. La responsabilité de l'entreprise de respecter les droits de l'homme; et
3. La nécessité d'un accès plus efficace aux recours par les victimes de violations des droits de l'homme.

Ce Cadre est officiellement connu sous l'appellation de « Cadre 'Protéger, respecter et réparer' des Nations Unies pour les entreprises et les droits de l'homme » (ci-après dénommé « Cadre des Nations Unies »), mais il est souvent désigné sous le nom de « Cadre Ruggie ».

Le Cadre des Nations Unies et les Principes directeurs constituent l'évolution la plus importante de ces 30 dernières années en ce qui concerne les normes internationales pour le comportement des entreprises. Le Cadre des Nations Unies a été officiellement salué par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies en 2008, qui lui a conféré un statut officiel, don-

nant ainsi pour la première fois mandat officiel en vue de mener une politique sérieuse en matière d'affaires et de droits de l'homme. Viennent s'ajouter à cela les Principes directeurs des Nations Unies, les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et la Déclaration de principes tripartite de l'Organisation internationale du travail sur les entreprises multinationales et la politique sociale. La Déclaration de l'OIT constitue un troisième instrument international juridiquement non contraignant, mais faisant autorité, abordant la question du comportement des entreprises.

Le Cadre des Nations Unies et les Principes directeurs viennent bouleverser les « règles du jeu ». Parmi leurs principales idées figurent :

- Les rôles respectifs de l'État et des entreprises sont différents, et indépendants l'un de l'autre. Les États ne peuvent pas utiliser le pouvoir des entreprises comme prétexte pour ne pas assumer leurs obligations de protection des droits de l'homme. **Les entreprises ne peuvent pas, quant à elles, utiliser l'échec de l'État à exercer cette protection comme prétexte pour fuir leur responsabilité de respect des droits de l'homme.**
- La responsabilité **qui incombe aux entreprises de respecter les droits de l'homme s'applique à toutes les entreprises, où que ce soit dans le monde**, et englobe la totalité des droits de l'homme internationalement reconnus. Les Principes directeurs des Nations Unies se réfèrent spécifiquement à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, qui se fonde sur les huit conventions de l'OIT relatives aux droits fondamentaux des travailleurs.
- La « **Responsabilité de respecter** » signifie que **les entreprises « doivent éviter de porter atteinte aux droits fondamentaux d'autrui, et doivent remédier aux incidences négatives qu'elles ont contribué à causer ».**

- L'attente liée à la notion de « comportement responsable » consiste à ce que les entreprises utilisent **des processus de « diligence raisonnable » pour identifier, prévenir et atténuer les incidences négatives qu'elles produisent**. En outre, les entreprises ont la responsabilité de corriger les impacts négatifs qu'elles occasionnent ou auxquels elles contribuent.
- **Les entreprises ont également pour responsabilité de prévenir ou d'atténuer les incidences négatives directement causées par les activités, produits ou services de leurs relations d'affaires, même si elles n'ont pas elles-mêmes contribué à ces incidences néfastes.**
- Le devoir de l'État consistant à protéger les droits de l'homme et la responsabilité des entreprises consistant à les respecter incluent tous deux des obligations de réparation des préjudices causés par les effets indésirables dus aux entreprises en matière de droits de l'homme.

Les principes de mise en œuvre affirment que les entreprises devraient:

- éviter de contribuer, directement ou indirectement, à des violations des droits de l'homme
- élaborer des politiques en matière de droits de l'homme
- déclarer publiquement leur engagement à respecter les droits de l'homme
- procéder, au titre de la diligence raisonnable, à des évaluations de leurs incidences réelles et potentielles sur les droits de l'homme ainsi qu'au suivi de l'efficacité de leurs réactions à ces incidences
- rendre publiquement compte, lorsque les risques d'abus sont graves, de la façon dont les questions liées aux droits de l'homme sont abordées
- coopérer avec les instances publiques chargées de corriger les lacunes
- créer leurs propres mécanismes de réclamation accessibles à l'ensemble des parties prenantes concernées

GOUVERNANCE

Les Principes directeurs des Nations Unies ont été adoptés par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies en 2011, à la suite d'une large consultation des entreprises et de la société

civile. Les Principes directeurs de l'ONU ne sont pas accompagnés d'un mécanisme des Nations Unies qui examinerait leur signification, traiterait des plaintes contre des entreprises bien définies, réglerait des différends ou enquêterait sur les agissements de telle ou telle entreprise. Le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies a créé un Groupe de travail composé d'experts indépendants dotés d'un mandat qui comprend des fonctions telles que la promotion des Principes directeurs, l'identification et l'échange de « meilleures pratiques » et la formulation de recommandations.

L'importance des Principes directeurs résidera dans leur influence sur d'autres organisations et institutions, sur les politiques publiques, ainsi que par les possibilités créées lorsqu'ils sont appliqués par des gouvernements ou des entreprises. Beaucoup d'instruments et initiatives importants en matière de responsabilité sociale ont été mis à jour afin d'intégrer les idées contenues dans les Principes directeurs. Les Principes directeurs de l'OCDE reflètent la plupart des idées capitales contenues dans les Principes directeurs des Nations Unies, y compris la notion de diligence raisonnable. Cela signifie que les Principes directeurs font partie intégrante du mécanisme public non judiciaire le plus avancé de règlement des différends.

PARTICIPATION DES SYNDICATS

Les syndicats ont été consultés tout au long de l'élaboration des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.³

³ Le Cadre des Nations Unies et ses Principes directeurs exigent des entreprises qu'elles respectent le « spectre entier des droits de l'homme internationalement reconnus » – considérés, au minimum, comme étant ceux exprimés dans la Charte internationale des droits de l'homme, ou correspondant aux principes concernant les droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Le droit des travailleurs à constituer des syndicats ou à y adhérer est spécifiquement inclus dans les trois instruments qui constituent la Charte internationale des droits de l'homme.

UTILISER LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME

FORCES	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> • Les Principes directeurs des Nations Unies sont un important instrument international consacré au comportement des entreprises. • Ils sont universellement applicables à tous les droits de l'homme internationalement reconnus, à toutes les entreprises et dans tous les pays. • Les Principes directeurs des Nations Unies ont été largement soutenus par les États, les organisations de la société civile, les organisations commerciales et les entreprises. • Établir la « diligence raisonnable » en tant que nouvelle exigence essentielle en matière de comportement responsable des entreprises. • Identifier les situations dans lesquelles une société est responsable des incidences négatives de ses relations d'affaires, y compris celles de ses relations de la chaîne d'approvisionnement • Les droits de l'homme comprennent la quasi-totalité de la dimension sociale du développement durable, y compris l'ensemble des principales pratiques de travail des entreprises. • Ce modèle est destiné à couvrir toute la chaîne d'approvisionnement 	<ul style="list-style-type: none"> • Non accompagnés d'une interprétation officielle ou d'un mécanisme de suivi efficace. La mise en œuvre dépend d'autres organisations, y compris des gouvernements et des organisations professionnelles. • Le sens de notions telles que la « diligence raisonnable » doit être précisé pour différentes situations • Limités aux droits de l'homme, y compris les droits du travail.

PRINCIPAUX POINTS DEVANT ÊTRE EXAMINÉS PAR LES SYNDICATS

Les Principes directeurs des Nations Unies comprennent les éléments suivants :

- Pour répondre à leur responsabilité de respect des droits de l'homme, les entreprises doivent mettre en place des politiques et des processus adaptés à leur taille et aux circonstances, parmi lesquels nous pouvons citer :
 - A) Un engagement politique à assumer leur responsabilité de respecter les droits de l'homme;
 - B) Un processus de diligence raisonnable relatif aux droits de l'homme, destiné à identifier, prévenir, atténuer et signaler la façon dont elles traitent leurs propres incidences sur les droits de l'homme
 - C) Des processus permettant de corriger toutes les incidences néfastes sur les droits de l'homme qu'elles provoquent ou auxquelles elles contribuent.
- Afin d'intégrer leur responsabilité de respect des droits de l'homme, les entreprises doivent exprimer leur engagement à assumer cette responsabilité par une déclaration politique qui, à la fois :
 - A) soit approuvée au niveau le plus élevé de l'entreprise;
 - B) bénéficie des compétences pertinentes, tant internes qu'externes;
 - C) précise les attentes des entreprises en matière de droits de l'homme (de la part du personnel, des partenaires commerciaux et des autres parties directement liées à ses opérations, produits ou services);
 - D) soit accessible au public et communiquée en interne aussi bien qu'à l'extérieur, à l'ensemble du personnel, des partenaires commerciaux et des autres parties concernées;
 - E) se traduise dans les politiques et procédures opérationnelles qui sont nécessaires pour l'intégrer dans toute l'entreprise.

COMMENT L'UTILISER

Les syndicats peuvent utiliser les Principes directeurs des Nations Unies :

- Pour résoudre les problèmes et préciser la notion de diligence raisonnable, par le biais des Principes directeurs de l'OCDE et d'autres mécanismes intergouvernementaux fondés sur des principes directeurs tels que ceux en vigueur à l'IFC.
- Pour influencer la politique gouvernementale et la législation en matière de comportement des entreprises
- Pour lutter en faveur d'un traitement décent des travailleurs employés au sein des chaînes d'approvisionnement et des travailleurs titulaires d'un contrat de travail précaire
- Pour exercer une pression internationale sur les entreprises ou les gouvernements
- Pour servir de base à une participation aux plans d'action nationaux concernant les entreprises et les droits de l'homme que les gouvernements sont encouragés à élaborer.
- Pour influencer les organisations intergouvernementales (OIT, Banque mondiale, OCDE et autres);
- Pour évaluer ou modifier les initiatives en matière de RSE
- Pour entrer en contact avec certaines entreprises à propos de problèmes spécifiques, et pour modifier le cadre du dialogue social
- Pour évaluer des rapports d'entreprise de nature non financière, ou contribuer à ces rapports
- Pour résoudre les problèmes et préciser le sens de la notion de diligence raisonnable à l'aide de cas relevant des Lignes directrices de l'OCDE ainsi que dans le cadre d'autres mécanismes intergouvernementaux tels que l'IFC;

[Cf. Note d'information de la CSI à l'intention des syndicalistes - pour de plus amples détails – [Lien](#)]

POUR DE PLUS AMPLES INFORMATIONS

- Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme - [Lien](#)
- CSI, Le Cadre « Protéger, respecter, réparer » des Nations Unies relatif aux entreprises et aux droits de l'homme et les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme - Guide à l'usage des syndicalistes - [Lien](#)
- CSI, Le Cadre relatif aux entreprises et aux droits de l'homme et les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Note d'information à l'usage des syndicalistes - [Lien](#)
- [Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, et les droits des travailleurs à former des syndicats ou à y adhérer, et à négocier collectivement. Produit par la CSI, UNI, IndustriALL et la Clean Clothes Campaign.](#)
- CNV International - Vers des chaînes d'approvisionnement équitables : comment utiliser les « Principes Ruggie » et votre réseau international en réaction aux violations des droits de l'homme commises dans votre entreprise ou votre secteur - [Lien](#)

PRINCIPES DIRECTEURS DE L'OCDE À L'INTENTION DES ENTREPRISES MULTINATIONALES

RÉSUMÉ

Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales constituent une annexe à la Déclaration de l'OCDE sur l'investissement international et les entreprises multinationales. Elles sont des recommandations qui exposent des principes et des normes en matière de comportement responsable des entreprises, élaborées par les gouvernements à l'intention des entreprises multinationales situées dans les pays ayant adhéré à la Déclaration, ou venant de ces pays. La Déclaration et les Principes directeurs ont été adoptés par l'OCDE en 1976, et ont été revus pour la dernière fois en 2011.

Même si ces Principes directeurs ne sont pas juridiquement contraignants, ils exposent les attentes des gouvernements concernant le comportement des entreprises en matière :

- de droits de l'homme
- d'emploi et de relations industrielles
- d'environnement
- de lutte contre la corruption
- d'intérêts des consommateurs
- de science et de technologie
- de concurrence
- de fiscalité

La Partie I des Principes directeurs présentent des recommandations destinées à une conduite responsable des affaires à l'échelle internationale. Parmi celles-ci figurent les chapitres (notables) suivants :

PARTIE IV. DROITS DE L'HOMME :

Les États ont le devoir de protéger les droits de l'homme. Dans le cadre des droits de l'homme internationalement reconnus, des engagements internationaux envers les droits de l'homme souscrits par les pays où elles exercent leurs activités ainsi que des lois et règlements nationaux pertinents, les entreprises

devraient : [veuillez noter, pour de plus amples renseignements, que ce qui suit est tiré de la page 31 des Lignes directrices de l'OCDE] :

1. Respecter les droits de l'homme, ce qui signifie qu'elles doivent se garder de porter atteinte aux droits d'autrui et parer aux incidences négatives sur les droits de l'homme dans lesquelles elles ont une part.
2. Dans le cadre de leurs activités, éviter d'être la cause d'incidences négatives sur les droits de l'homme ou d'y contribuer, et parer à ces incidences lorsqu'elles surviennent.
3. S'efforcer de prévenir et d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'homme directement liées à leurs activités, leurs biens ou leurs services en raison d'une relation d'affaires avec une autre entité, même si elles ne contribuent pas à ces incidences.
4. Élaborer une politique formulant leur engagement à respecter les droits de l'homme.

PARTIE V. EMPLOI ET RELATIONS INDUSTRIELLES :

Les entreprises devraient, dans le cadre des lois et règlements applicables et des pratiques en vigueur en matière d'emploi et de relations du travail ainsi que des normes internationales du travail applicables : [veuillez noter, pour de plus amples renseignements, que ce qui suit est tiré de la page 35 des Lignes directrices de l'OCDE]

1. (a) Respecter le droit des travailleurs employés par l'entreprise multinationale de constituer des syndicats et des organisations représentatives de leur choix ou de s'y affilier.
(b) Respecter le droit des travailleurs employés par l'entreprise multinationale de mandater des syndicats et des organisations représentatives de leur choix afin de les représenter lors de négociations collectives, et d'engager, soit individuellement, soit par l'intermédiaire d'associations d'employeurs, des négociations constructives avec ces

représentants, en vue d'aboutir à des accords sur les conditions d'emploi.

2. Promouvoir les consultations et la coopération entre les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur des sujets d'intérêt commun.

GOVERNANCE

Au niveau international, la surveillance est assurée par le Comité de l'investissement de l'OCDE, qui demande conseil :

- au Comité consultatif de l'industrie auprès de l'OCDE (BIAC)
- à la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC)
- à l'« OECD Watch » (réseau de la société civile)

Au niveau national, les gouvernements qui signent ces *Principes directeurs* sont tenus de créer des **Points de contact nationaux** (PCN), qui ont pour responsabilité d'aider à résoudre les plaintes portant sur de supposées violations des Principes directeurs. Les PCN possèdent leurs propres mécanismes de surveillance au niveau national (qui vont des comités de pilotage aux comités consultatifs), et ont l'obligation de présenter des rapports annuels au Parlement.

PARTICIPATION DES SYNDICATS

un petit nombre de ces PCN sont tripartites, et les syndicats participent à titre de partenaires à part entière. Dans d'autres PCN, les syndicats sont officiellement représentés au sein des comités de pilotage ou des conseils consultatifs. Tous les PCN sont censés coopérer avec les syndicats ainsi que d'autres parties dans leurs efforts visant à promouvoir les *Principes directeurs*. Entre 2000 et 2014, les syndicats ont présenté 160 affaires touchant aux Principes directeurs. La majorité de ces cas (96%) concernait la Partie V (Emploi et relations professionnelles) [TUAC 2012].

UTILISER LES PRINCIPES DIRECTEURS DE L'OCDE

Forces	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> • Comprennent un mécanisme destiné à recueillir les plaintes (PCN) • Permettent aux États non membres de l'OCDE comme aux États membres de l'OCDE de respecter les Principes directeurs • S'appliquent, à l'échelle internationale, aux activités des entreprises multinationales venant de pays ayant signé les Principes directeurs • S'appliquent aux chaînes d'approvisionnement et à d'autres relations commerciales, ainsi qu'à toutes les catégories de travailleurs salariés ou intérimaires • Intègrent l'obligation pour les multinationales de respecter les droits de l'homme et d'appliquer la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme • Alignés sur d'autres normes internationales faisant autorité, telles que les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, ou encore la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale [TUAC 2012]. 	<ul style="list-style-type: none"> • Non contraignants – ne peuvent être appliqués par les tribunaux • Performances inégales et souvent médiocres des PCN • Si la procédure devant le PCN échoue, il n'existe pas d'autre recours. Il est difficile d'aller plus loin si le PCN ne donne rien. • « Aucune véritable sanction appropriée pour les multinationales » [participant, en 2014] • « Les Principes directeurs n'abordent pas la question du salaire minimum » [participant, en 2014] • Trop vagues – pas assez de détails

PRINCIPAUX POINTS DEVANT ÊTRE EXAMINÉS PAR LES SYNDICATS

- Toute organisation, y compris un syndicat, est en droit de présenter une affaire en vertu des Principes directeurs :
 - Lorsque la violation supposée des Principes directeurs a lieu dans un pays qui est signataire de ces *Principes directeurs*, l'affaire doit être soumise au PCN du pays concerné, à savoir le PCN du pays d'accueil.
 - Lorsque la violation supposée des *Principes directeurs* a lieu dans un pays non signataire de ces Principes directeurs, l'affaire doit être soumise au PCN du pays dans lequel est établi le siège social de l'entreprise multinationale, à savoir le PCN du *pays d'origine*.
- La première étape consiste, pour le PCN, à effectuer une évaluation initiale afin de vérifier que le cas est éligible au titre des règles des Principes directeurs. Si le cas est jugé recevable, le PCN propose alors une médiation aux parties. Si les parties parviennent à un accord grâce à cette médiation, le PCN publie son rapport et classe l'affaire.
- Si les parties refusent la médiation ou si la médiation échoue, certains PCN procèdent à un examen et rendent une décision publique sur la question de savoir si les Principes directeurs ont été violés, tandis que d'autres publient un rapport contenant des recommandations quant aux moyens d'améliorer la mise en œuvre des Principes directeurs.

COMMENT L'UTILISER

- Identifier votre point de contact national (PCN) et entrer en contact avec lui
- Identifier les syndicats qui participent au fonctionnement du PCN
- S'impliquer dans des actions visant à améliorer la performance des PCN
- Soumettre des cas concrets aux PCN, notamment en utilisant les dispositions en matière de diligence raisonnable et de chaînes d'approvisionnement
- Assurez-vous que votre gouvernement rend bien compte, au niveau national, de la façon dont le PCN travaille et qu'il le fait dans la (les) langue(s) nationale(s)
- Réexaminer la dernière communication de votre entreprise à la lumière de son respect des Principes directeurs de l'OCDE
- Revoir le Guide à l'usage des syndicats relatif aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales - [Lien](#)

POUR DE PLUS AMPLES INFORMATIONS

- Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales - [Lien](#)
- Guide à l'usage des syndicats relatif aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, dans les langues suivantes : arabe, chinois, anglais, français, allemand, japonais, coréen, espagnol et suédois – [Lien LANGUES ERRONÉ](#)
- [Lien](#)
- Déclaration du TUAC relative à la mise à jour des Principes Directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales - 25 mai 2011 - [Lien](#)
- Exemples de cas notables
 - G4s V Uni Global Union <http://www.tuacoecdmneguidelines.org/CaseDescription.asp?id=18>
 - Unilever PLC vs. International Union of Food Workers (Pakistan)– [Lien](#)
 - Nissan V UAW-IndustriALL : <http://www.state.gov/e/eb/occd/usncp/links/rls/236972.htm>

DÉCLARATION TRIPARTITE DE L'OIT

RÉSUMÉ

La Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales) de l'Organisation internationale du travail a été adoptée par le Conseil d'administration de l'OIT en 1977, et révisée à plusieurs reprises. Son contenu se fonde sur les conventions et les recommandations de l'OIT, et les révisions ont consisté à ajouter des références aux instruments de l'OIT adoptés depuis la révision précédente. La Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales se divise en quatre sections : la politique générale, l'emploi, les conditions de travail et de vie, et les relations professionnelles.

La Déclaration sur les EMN continue de revêtir une grande importance pour toute considération relevant de la RSE, et ce pour deux raisons : premièrement, la Déclaration de l'OIT n'attend pas des organisations commerciales qu'elles définissent unilatéralement leurs responsabilités sociales. Elle prévoit des consultations entre les gouvernements et les organisations patronales et syndicales nationales. Elle appelle également les entreprises multinationales à tenir pleinement compte des objectifs de politique générale que se sont fixés les pays où elles opèrent, ainsi qu'à harmoniser leurs plans avec les politiques de développement du pays concerné.

La deuxième raison pour laquelle il est important de tenir compte de cette Déclaration, c'est qu'elle représente un consensus entre les gouvernements, les employeurs et les travailleurs quant au fait que, bien que les conventions et recommandations de l'OIT soient destinées à être appliquées par les gouvernements, de nombreux principes sous-jacents à ces conventions et recommandations peuvent également être appliqués par les entreprises. Il importe à ce sujet d'observer que la Déclaration est destinée à constituer une bonne pratique pour toutes les entreprises, que celles-ci soient multinationales ou nationales.

Les Principes englobent :

- La promotion d'un emploi à part entière, productif et librement choisi
- Donner la priorité à l'emploi du pays d'accueil
 - Signaler les changements importants
- La formation
- Conditions de travail et de vie
 - Des salaires au moins égaux au niveau du marché
 - Respect du salaire minimum
 - Garantie des normes les plus élevées en matière de santé et de sécurité
- Relations professionnelles
 - Liberté syndicale
 - Négociation collective
 - Consultation
 - Examen des plaintes – respect d'une procédure équitable, surtout lorsque l'entreprise opère dans un pays qui ne respecte pas les conventions de l'OIT (par ex. en matière de travail des enfants)

GOUVERNANCE

L'Organisation internationale du travail est l'organe mondial créé en vue d'établir des normes internationales du travail, et elle est aussi l'organisation internationale qui fait autorité pour toutes les questions liées aux pratiques de travail et au monde du travail. Son gouvernement est tripartite, et implique la participation de la quasi-totalité des gouvernements de la planète, ainsi que des organisations patronales et syndicales les plus représentatives. La Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales possède le statut d'instrument international.

Malgré l'élaboration de certains mécanismes de suivi, parmi lesquels figure une procédure d'interprétation, ceux-ci se sont révélés inefficaces.

Des enquêtes périodiques sont effectuées afin de surveiller la suite donnée à cette Déclaration par les entreprises multinationales, les gouvernements et les organisations d'employeurs ou de travailleurs. La dernière enquête en date a été réalisée en 2003 et livre

un aperçu d'ensemble des incidences de la Déclaration, mais l'on constate ce qui suit :

- le nombre de réponses a diminué par rapport à l'enquête précédente (1999)
- les réponses étaient souvent vagues ou hors sujet
- il a été recommandé d'adopter une autre forme de suivi

PARTICIPATION DES SYNDICATS

Les représentants des travailleurs siégeant au Conseil d'administration de l'OIT ont approuvé cette Déclaration sur les entreprises multinationales, qui a été élaborée en concertation avec des organisations syndicales et patronales internationales.

UTILISER LA DÉCLARATION TRIPARTITE DE L'OIT

Forces	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> • Elle constitue le seul et unique instrument universellement applicable et faisant autorité en ce qui concerne le comportement des entreprises à l'égard du développement. Elle peut être utilisée à l'appui des affirmations selon lesquelles les entreprises doivent respecter les principes fondamentaux des normes internationales du travail, que celles-ci aient été ou non ratifiées. 	<ul style="list-style-type: none"> • Absence d'un mécanisme efficace de suivi • N'a pas été révisée en vue de tenir compte de certaines notions importantes contenues dans les Principes directeurs des Nations Unies, y compris les relations avec d'autres acteurs de la chaîne d'approvisionnement.

PRINCIPAUX POINTS DEVANT ÊTRE EXAMINÉS PAR LES SYNDICATS

Salaires, avantages et conditions de travail

- Les salaires, prestations et conditions de travail proposés par les entreprises multinationales ne devraient pas être moins favorables pour les travailleurs que ceux qu'accordent des employeurs comparables du pays concerné.
- Lorsque les entreprises multinationales opèrent dans des pays en développement, où il peut ne pas exister d'employeurs comparables, elles devraient octroyer les meilleurs salaires et les meilleures prestations et conditions de travail, dans le cadre des politiques gouvernementales. Ces éléments devraient être liés à la situation économique de l'entreprise, mais être au moins suffisants pour satisfaire les besoins essentiels des travailleurs et de leurs familles. Lorsque des avantages essentiels tels que le logement, les soins médicaux ou la nourriture sont fournis aux travailleurs, ces avantages devraient être de bon niveau.
- Les gouvernements, notamment dans les pays en développement, devraient s'efforcer d'adopter des mesures appropriées en vue de s'assurer que les catégories à faible revenu et les régions moins développées tirent le plus grand profit possible des activités des entreprises multinationales.

COMMENT L'UTILISER

La Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales peut être mentionnée dans tout examen de ce que sont les responsabilités sociales de toute entreprise, dans n'importe quel pays, à l'égard des normes internationales du travail.

POUR DE PLUS AMPLES INFORMATIONS

- Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les EMN) – 4^e édition - [Lien](#)

ISO 26000

RÉSUMÉ

L'Organisation internationale de normalisation a lancé en 2010 la norme internationale 26000 (ISO 26000) afin de fournir des lignes directrices en matière de responsabilité sociale. L'objectif de cette norme est de contribuer au développement durable à l'échelle mondiale, en encourageant les entreprises ainsi que d'autres organisations à exercer leur responsabilité sociale d'amélioration des incidences qu'elles ont sur leurs travailleurs, leurs milieux naturels, ainsi que sur les communautés locales.

Principes de la responsabilité sociale (tel que décrits par ISO26000)

- Responsabilité
- Transparence
- Comportement éthique
- Respect des intérêts des parties prenantes
- Respect de l'État de droit
- Respect des normes internationales en matière de comportement
- Respect des droits de l'homme

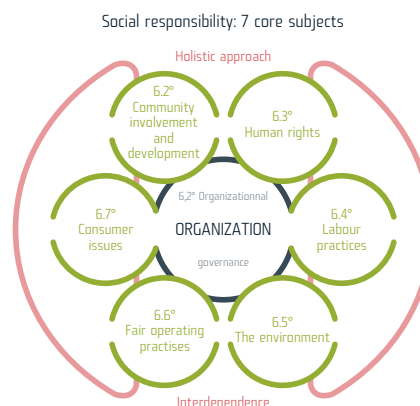
Définition: responsabilité assumée par une organisation pour les effets de ses décisions et activités sur la société et l'environnement, au moyen d'un comportement transparent et éthique qui :

- contribue au développement durable, y compris en ce qui concerne la santé et le bien-être de la société
- prend en compte les attentes des parties prenantes
- respecte la législation applicable, et soit conforme aux normes internationales en matière de comportement
- soit intégrée à l'organisation dans son ensemble et pratiquée dans le cadre de ses relations.

Les sept sujets centraux que les utilisateurs de la norme ISO 26000 devraient prendre en considération sont les suivants :

- La gouvernance en matière d'organisation
- Les droits de l'homme
- Les pratiques de travail
- L'environnement
- Les pratiques équitables d'exploitation

- Les questions liées aux consommateurs
- La participation et le développement des communautés locales



GOVERNANCE

La norme a été élaborée par plus de 600 participants provenant de 90 pays. Le processus d'élaboration a pris en considération :

- l'équilibre entre les différentes parties prenantes (industrie, travail, ONG, consommateurs, gouvernements, autres)
- l'équilibre entre monde développé et monde en développement

La supervision ultérieure est gérée par les organismes nationaux de normalisation.

- La norme ISO 26000 a influencé l'approche de la Commission européenne en matière de RSE

PARTICIPATION DES SYNDICATS

Les groupes de travail ont exercé une influence notable sur le développement de la norme ISO 26000, avec la participation de l'OIT, de la CSI et d'une série d'organisations syndicales nationales. Un protocole d'accord a été établi entre l'ISO et l'OIT au sujet de la norme ISO 26000.

NOTE 1 Ces activités comprennent des produits, des services et des processus

NOTE 2 Les relations se réfèrent aux activités d'une organisation au sein de sa sphère d'influence

UTILISER ISO 26000

Forces	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> • L'ISO est un organisme de normalisation reconnu, et bien connu pour avoir établi d'autres normes organisationnelles telles qu'ISO9001 ou ISO 14001 • Couvre un large éventail de sujets, parmi lesquels les droits de l'homme et les pratiques de travail • La norme est conçue pour tous les types d'organisation • Certaines entreprises - notamment en Asie - ont reconnu son influence • Souvent utilisée en tant que check-list recensant des problèmes • Contient des lignes directrices longues et très détaillées • Les syndicats ont activement participé à l'élaboration de cette norme 	<ul style="list-style-type: none"> • L'une des principales faiblesses réside dans le fait que l'ISO a décidé que sa norme ne pouvait être placée dans le domaine public, et qu'elle devait en rester propriétaire. Ce problème a également été soulevé par les syndicalistes dans le cadre du processus ISO • Norme directrice décrivant uniquement les bonnes pratiques • Pas de soutien aux activités de supervision • On arrive difficilement à déterminer dans quelle mesure une entreprise a utilisé la norme, ou encore si elle s'est contentée de « regarder la première page » • Pas de pouvoir de contrainte sur les organisations • Trop peu d'organisations l'utilisent à l'heure actuelle.

PRINCIPAUX POINTS DEVANT ÊTRE EXAMINÉS PAR LES SYNDICATS

En matière de dialogue social, toute organisation devrait :

- reconnaître l'importance, pour les organisations, des instances de dialogue social, y compris au niveau international, ainsi que des structures de négociation collective pertinentes
- respecter à tout moment le droit des travailleurs à constituer leurs propres organisations ou à y adhérer afin de défendre leurs intérêts ou de négocier collectivement
- éviter d'empêcher les travailleurs qui le souhaitent de constituer leurs propres organisations ou d'y adhérer ainsi que de négocier collectivement, par exemple en les licenciant ou en pratiquant des discriminations à leur encontre, au moyen de représailles ou en exerçant toute menace directe ou indirecte visant à créer une atmosphère d'intimidation ou de peur
- avertir, moyennant un préavis raisonnable, les autorités gouvernementales ainsi que les représentants des travailleurs concernés lorsque des changements prévus dans l'exploitation sont susceptibles d'entraîner d'importantes conséquences en termes d'emploi, afin que les conséquences puissent être examinées conjointement et

afin d'en atténuer dans toute la mesure du possible les éventuelles incidences négatives

- octroyer autant que possible, et dans une mesure à la fois raisonnable et non susceptible d'entraîner des perturbations, aux représentants des travailleurs dûment désignés un accès aux décideurs autorisés, aux lieux de travail, aux travailleurs qu'ils représentent, aux infrastructures qui leur sont nécessaires pour s'acquitter de leur rôle ainsi qu'aux informations qui leur permettront de se faire une idée fidèle de la situation financière et des activités de l'organisation
- s'abstenir d'encourager les gouvernements à restreindre l'exercice des droits de liberté syndicale et de négociation collective reconnus à l'échelle internationale. Par exemple, les organisations doivent éviter d'installer une filiale situées dans les zones industrielles spécialisées où la liberté d'association est restreinte ou interdite, ou de s'approvisionner auprès d'entreprises établies dans ces mêmes zones, et ce même si la réglementation nationale leur reconnaît ce droit, et elles devraient également renoncer à participer à des mesures incitatives fondées sur de telles restrictions.

COMMENT L'UTILISER

La norme ISO 26000 constitue un excellent récapitulatif des responsabilités les plus reconnues des entreprises, et peut être utilisée dans l'élaboration de check-lists concernant des questions telles que l'information non financière, ou consultée à titre de référence rapide aux attentes en matière de comportement responsable, et ce dans différents domaines.

POUR DE PLUS AMPLES INFORMATIONS

- ISO 26000 - [Lien](#)
- GRI et ISO 26000 : comment utiliser les Lignes directrices GRI en combinaison avec la norme ISO 26000 - [Lien](#)
- Manuel de mise en œuvre de la norme ISO 26000 : lignes directrices à l'intention des petites et moyennes entreprises - [Lien](#)

GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI)

RÉSUMÉ

La Global Reporting Initiative (GRI) est une organisation à but non lucratif qui favorise l'établissement de rapports sur la durabilité, en tant que moyen permettant aux organisations de gagner en viabilité et de contribuer au développement durable.

Elle est l'une des normes les plus populaires en ce qui concerne les rapports relatifs à la durabilité. En 2013, la GRI a publié son 4^e cadre de rapports sur la durabilité, intitulé « Lignes directrices G4 ».

Le cadre, qui est facultatif, fournit une structure pour l'établissement de rapports – structure qui comprend des indicateurs et des critères en matière de compte rendu :

- Stratégie et profil
- Stratégie et analyse
- Profil de l'organisation
- Paramètres de compte rendu
- Gouvernance, engagements et dialogue
- Approche de gestion

Les indicateurs de performance GRI G4, qui établissent des exigences de divulgation en fonction des aspects suivants de la performance organisationnelle, sont un élément clé du cadre.

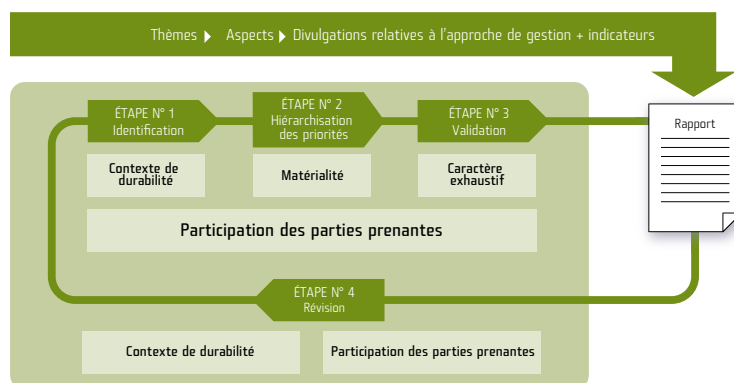
- Aspects économiques
- Aspects environnementaux
- Aspects sociaux – y compris :
 - pratique de travail et travail décent
 - droits de l'homme
 - société
 - responsabilité de produits

Au cœur même des Lignes directrices G4 se trouve l'accent mis sur le signalement des éléments les plus importants (questions matérielles)

Les organisations peuvent décider de déclarer que leur rapport est « conforme » à GRI G4. L'organisation a le choix entre deux possibilités pour déclarer un rapport en conformité avec la norme GRI G4 :

- **Rapport de base.** Cette option exige de signaler au moins un indicateur pour chaque aspect matériel

- **Rapport exhaustif.** Cette option exige de rendre compte de tous les indicateurs GRI pour chacun des aspects matériels, en joignant des documents supplémentaires d'ordre général concernant, par exemple, la gouvernance.



GOVERNANCE

Les lignes directrices sont élaborées à l'aide d'une procédure multipartite globale réunissant des représentants du monde des affaires, du travail, des syndicats⁵, de la société civile et des marchés financiers, ainsi que des auditeurs et des experts issus de différents domaines, et en concertation étroite avec les autorités de réglementation et les agences gouvernementales de plusieurs pays. Les lignes directrices sont élaborées conformément aux normes internationalement reconnues auxquelles les Lignes directrices font référence.

Les organisations syndicales participent à tous les organes de gouvernance de la GRI, y compris à la Commission, au Conseil des parties prenantes et au Conseil des normes globales de durabilité. La participation à ces organes est coordonnée par le Conseil des Global Unions.

⁵ Un membre de la CSI siège actuellement au Comité consultatif technique, qui aide le Conseil et le Secrétariat de la GRI à préserver la qualité et la cohérence du cadre GRI.

UTILISER LA GRI

Forces	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> • Les lignes directrices G4 comprennent un accent particulier placé sur l'aspect de la « matérialité » et sur le signalement des problèmes qui paraissent les plus importants aux parties prenantes • La GRI encourage les entreprises à fixer des objectifs, puis à indiquer dans des rapports si ces objectifs ont été ou non atteints 	<ul style="list-style-type: none"> • Beaucoup d'entreprises sont intimidées par le grand nombre d'indicateurs contenus dans le cadre GRI. • L'établissement de rapports peut également se révéler coûteux, surtout pour les grandes organisations

PRINCIPAUX POINTS DEVANT ÊTRE EXAMINÉS PAR LES SYNDICATS

Exemples d'indicateurs pouvant se révéler utiles aux organisations syndicales

- **Emploi - G4-LA1** : nombre total et pourcentage de nouveaux salariés embauchés et taux de rotation du personnel par tranche d'âge, sexe et zone géographique
- **Relations employeur/employés – G4-LA4** : délai minimal de préavis en cas de changement opérationnel, en indiquant si ce délai est précisé dans une convention collective
- **Santé et sécurité au travail – G4-LA6** : taux et types d'accidents du travail, de maladies professionnelles, d'absentéisme, proportion de journées de travail perdues et nombre total de décès liés au travail, par zone géographique et par sexe
- **Formation et éducation – G4-LA9** : nombre moyen d'heures de formation par an, réparti par salarié, par sexe et par catégorie professionnelle
- **Diversité et égalité des chances – G4-LA12** : composition des instances de gouvernance et répartition des salariés par catégorie professionnelle, en fonction du sexe, de la tranche d'âge, de l'appartenance à une minorité et d'autres indicateurs de diversité
- **Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes – G4-LA13** : ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes par rapport aux hommes par catégorie professionnelle et par principaux sites opérationnels
- **Évaluation des pratiques en matière d'emploi chez les fournisseurs – G4-LA14** : pourcentage de nouveaux fournis-

seurs contrôlés à l'aide de critères relatifs aux pratiques en matière d'emploi

- **Mécanismes de règlement des griefs relatifs aux pratiques en matière d'emploi – G4-LA16** : nombre de griefs concernant les pratiques en matière d'emploi déposés, examinés et réglés via des mécanismes officiels de règlement des griefs
- **Liberté syndicale et droit de négociation collective – G4-HR4** : sites et fournisseurs identifiés au sein desquels le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective pourrait ne pas être respecté ou est fortement menacé, et mesures prises pour le respect de ce droit
- **Travail des enfants – G4-HR5** : sites et fournisseurs identifiés comme présentant un risque substantiel d'incidents liés au travail des enfants et mesures prises pour contribuer à abolir efficacement ce type de travail
- **Travail forcé ou obligatoire – G4-HR6** : sites et fournisseurs identifiés comme présentant un risque substantiel d'incidents relatifs au travail forcé ou obligatoire et mesures prises pour contribuer à l'abolir sous toutes ses formes

SECTION C

COMMENT L'UTILISER

- Exiger la participation des syndicats au processus de matérialité afin de définir le contexte de l'établissement du rapport
- Utiliser les indicateurs G4 en tant qu'outils visant à garantir que l'organisation évalue bien les questions les plus importantes
- Utilisez les rapports G4 comme points de repère permettant de situer les performances de l'organisation par rapport à ses homologues du secteur
- Utiliser les rapports de durabilité afin d'évaluer l'attention accordée par l'entreprise aux priorités syndicales

POUR DE PLUS AMPLES INFORMATIONS

- Global Reporting Initiative (GRI) - [Lien](#)
- Global Reporting Initiative - Une checklist à destination des syndicats - [Lien](#)
- Ce que les syndicats doivent savoir sur le cadre de reporting G3 (établi par la CSI) - [Lien](#)

AUTRES NORMES

ISO 14001

Norme de procédures destinée aux systèmes de gestion environnementale. Elle n'énonce pas d'exigences en matière de performance environnementale. Elle a été largement adoptée – 100 000 mises en œuvre, et constitue fréquemment une condition de livraison. Exigences certifiables. [Lien](#)

COMMERCE ÉQUITABLE

Élaborée par des ONG travaillant, à l'origine, indépendamment des entreprises. Une norme « *Fairtrade* » typique prévoit les éléments suivants: traçabilité, étiquetage, emballage et description du produit, gestion de la pratique de production, protection de l'environnement, conditions de travail, financement des producteurs, prix minimaux, tarification « *premium* »; soutien aux producteurs - [Lien](#)

CODES DE CONDUITE D'ENTREPRISE

Bien souvent, ils sont la première réaction des entreprises à l'apparition d'un problème, et peuvent recouvrir des domaines allant des conditions caractérisant la chaîne d'approvisionnement (*Fair Labor Association*) à des aspects généraux (code de conduite « *Diamond Standard* » de Dow). Ils peuvent être élaborés au niveau sectoriel, ou bien au niveau des entreprises. Le plus souvent,

- il ne s'agit que de « vœux pieux »
- la gouvernance est déséquilibrée
- leur application n'est pas supervisée et ils ne font l'objet que d'un petit nombre de rapports, voire même d'aucun rapport

OBJECTIFS DU MILLÉNAIRE POUR LE DÉVELOPPEMENT (OMD)

Intentions au niveau international, soutenues par l'ONU et lancées en l'an 2000 pour une durée de 15 ans; elles n'ont été que partiellement réalisées. Après 2015, l'accent sera mis sur les objectifs de développement durable. [Lien](#)

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD)

Dans le document relatif aux résultats de « Rio + 20 », les États membres sont convenus de ce que les ODD devaient : - [Lien](#)

- s'appuyer sur l'Agenda 21 et le Plan de mise en œuvre de Johannesburg; respecter pleinement tous les principes de Rio; être conformes au droit international, se fonder sur les engagements déjà pris.
- contribuer à la mise en œuvre complète des résultats de tous les grands sommets dans les domaines économique, social et environnemental.
- mettre l'accent sur les domaines prioritaires pour la réalisation du développement durable, en s'aidant des conclusions du document relatif aux résultats.
- aborder et intégrer de façon équilibrée les trois dimensions du développement durable ainsi que leur interdépendance.
- être cohérents et intégrés au programme de développement des Nations Unies pour la période postérieure à 2015.
- ne pas détourner l'attention, ni les efforts, de la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le développement.
- inclure, comme il se doit, la participation active au processus de tous les acteurs concernés.

PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Lancé par Kofi Annan en l'an 2000 afin de « donner un visage humain à la mondialisation », il se veut la plus importante initiative au monde en matière de RSE. Les entreprises signent jusqu'à 10 principes (la seule obligation consiste à établir des rapports) : [Lien](#)

- Droits de l'homme
- Éviter de se rendre complices de violations des droits de l'homme
- Liberté d'association et droit de négociation collective
- Élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
- Abolition effective du travail des enfants
- Élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession
- Approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement
- Promotion d'une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- Mise au point et diffusion de technologies respectueuses de l'environnement
- Lutte anti-corruption



SECTION D

**AUTRES INFORMATIONS
ET RESSOURCES**

DEFINITIONS

RESPONSABILITÉ (« REDEVABILITÉ »)

État consistant, pour une organisation, à être en mesure de répondre de ses décisions et activités à ses organes directeurs, ses autorités constituées et, plus largement, à ses parties prenantes [ISO 26000]

RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES (RSE)

Définie par la Commission européenne comme étant « la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société » [Commission européenne - [Lien](#)]

ENVIRONNEMENT

Milieu naturel dans lequel opère une organisation, constitué de l'air, de l'eau, des sols, des ressources naturelles, de la flore, de la faune, des êtres humains, de l'espace extérieur, y compris leurs interactions [ISO 26000]

DÉCLARATION DE L'OIT SUR LES DROITS FONDAMENTAUX ET LES DROITS AU TRAVAIL

Adoptée en 1998, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail est l'expression de l'engagement des gouvernements, des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs à promouvoir les valeurs humaines fondamentales, valeurs qui sont de première importance pour notre vie économique et sociale. La Déclaration couvre quatre principes et droits fondamentaux au travail: la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants, l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession - [Lien](#)

THÈMES MATÉRIELS

Sujets qui ont des incidences directes ou indirectes sur la capacité d'une organisation à créer, préserver ou éroder la valeur économique, environnementale et sociale pour elle-même, ses parties prenantes et la société dans son ensemble. [GRI G4]

LIMITES PLANÉTAIRES

En 2009, un groupe de 28 scientifiques de renommée internationale a identifié et quantifié un ensemble de neuf « limites » planétaires dans le périmètre desquelles l'humanité pourra continuer à se développer et prospérer pour les générations à venir. Le franchissement de ces limites pourrait entraîner des mutations environnementales brusques, voire irréversibles. Ces neuf limites sont: le changement climatique, le recul de la biodiversité, les cycles biogéochimiques; l'acidification des océans; l'utilisation des sols, les réserves d'eau douce, l'appauvrissement de la couche d'ozone, les aérosols atmosphériques et la pollution chimique [Rockstrom et al 2009 – « *A safe operating space for humanity* »].

PARTIE PRENANTE

Individu ou groupe ayant un intérêt dans les décisions ou activités d'une organisation [ISO 26000]

ACCORDS-CADRES INTERNATIONAUX (ACI)

Les Accords-cadres internationaux (ou mondiaux) sont négociés entre une entreprise multinationale, d'une part, et une ou plusieurs organisations syndicales internationales, de l'autre. Ils obligent principalement l'entreprise à appliquer des normes communes dans le cadre de ses opérations à l'échelle internationale, mais ont aussi des conséquences en ce qui concerne la chaîne d'approvisionnement.

DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

Activité entreprise pour créer des opportunités de dialogue entre l'organisation et une ou plusieurs de ses parties prenantes, dans le but d'éclairer les décisions de l'organisation [ISO 26000].

DÉVELOPPEMENT DURABLE

Développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à satisfaire leurs propres besoins - **Définition Brundtland; Rio 1987**

TRANSPARENCE

Accessibilité des informations relatives aux décisions et aux activités ayant une incidence sur la société, l'économie et l'environnement, et volonté d'en assurer une communication claire, exacte, opportune, honnête et complète [ISO 26000]

TRIPLE BOTTOM LINE (« TRIPLE PERFORMANCE »)

En comptabilité d'entreprise traditionnelle, la « dernière ligne » désigne soit le « bénéfice », soit les « pertes », donnée généralement reprise à la ligne située tout en bas de l'état des recettes et dépenses. Au cours des cinquante dernières années, les écologistes et les défenseurs de la justice sociale se sont efforcés de sensibiliser l'opinion publique à une définition plus large de cette dernière ligne, et ce en instaurant une comptabilité exhaustive des coûts au moyen d'un cadre de comptabilité dit de « triple performance », qui comporte trois parties: une partie sociale, une partie environnementale (ou écologique) et une partie financière. Parfois, l'on parle aussi des « 3 P » (« Planète, Personnes et Profit »).

EXEMPLES DE PRATIQUES

Veillez noter que les éléments suivants nous ont été aimablement communiqués par les délégués qui ont assisté à la formation organisée en 2014, et l'ajout de ces études de cas nous permet de « pratiquer par l'exemple ».

ENQUÊTE ANNUELLE SUR LES VIOLATIONS DES DROITS SYNDICAUX

La Confédération syndicale internationale (CSI) publie un rapport annuel recensant les violations des droits syndicaux commises par des gouvernements, des secteurs industriels ainsi que par l'armée ou la police, tant à l'encontre des travailleurs que des organisations syndicales. [Lien](#)

ITALIE : ACCORD-CADRE INTERNATIONAL - IMPREGILO

- Le troisième ACI conclu en Italie a été signé en 2004 entre Impregilo, une société internationale opérant dans la construction et le génie civil, et la Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (FITBB), en collaboration avec les trois fédérations sectorielles italiennes : la Fédération italienne des travailleurs du bois, du bâtiment et des branches connexes (Federazione Italiana Lavoratori Legno Edili e Affini, Fillea-Cgil), la Fédération italienne des travailleurs de la construction et des branches connexes (Federazione Italiana Costruzioni Lavoratori e Affini, Filca-Cisl) et la Fédération nationale des travailleurs de la construction, des branches connexes et du bois (Federazione Nazionale Lavoratori Edili Affini e del Legno, Feneal-Uil).
- Cet accord stipule que le groupe doit respecter les conventions de l'OIT relatives au travail des enfants, à la discrimination et aux conditions de travail, et verser des salaires « suffisants pour permettre de vivre ». Il prévoit des horaires conformes à la législation nationale et aux conventions collectives de travail, la liberté de choisir d'effectuer des heures supplémentaires, le respect des conventions internationales concernant l'environnement et le recours à la formation professionnelle continue. L'accord prévoit aussi la constitution d'une équipe comprenant un représentant de chacune des

organisations signataires ainsi que des représentants de la société. Une réunion se tient chaque année. Lors de cette réunion, les participants « évaluent dans quelle mesure l'accord a été respecté, et en discutent ».

Contributions de nos collègues

- « *L'expérience que nous avons vécue pendant de nombreuses années nous montre que les ACI ont fonctionné de manière satisfaisante dans le cas des entreprises multinationales italiennes du secteur de la construction* ».
- *Nous avons signé le premier accord en 2004 avec Impregilo (secteur de la construction) et, l'année suivante, le groupe de surveillance a décidé de visiter un chantier de construction situé en Islande, où l'entreprise avait remporté un contrat pour la construction d'un barrage, et où des milliers d'ouvriers étaient employés.*

Ce fut une expérience très utile, car :

- *nous avons pu entrer en contact avec tous les travailleurs (appartenant à 30 groupes ethniques différents), les interroger, visiter les camps où ils logeaient et*
- *nous avons pu vérifier que l'ACI avait été appliqué (nous avons seulement rencontré quelques légers problèmes concernant des questions de santé et de sécurité, qui ont été corrigés peu de temps après notre visite).*
- *notre visite aura également été l'occasion de rétablir un « dialogue social » entre la direction locale et le syndicat local, dialogue qui, au cours de la dernière période, s'était déroulé exclusivement par médias interposés (journaux, télévision) en raison d'un malentendu.*
- *À la suite de la fusion de deux grandes entreprises multinationales italiennes (Salini et Impregilo), nous avons signé l'année dernière un ACI s'appliquant à la nouvelle multinationale, et avons pu visiter en novembre dernier le camp de la nouvelle multinationale au Qatar, où résident les travailleurs employés à la construction de sept stations de métro. Nous n'avons rien*

à signaler à propos des conditions de vie à l'intérieur du camp, qui étaient relativement bonnes et satisfaisantes, de même que dans les camps de multinationales venant d'autres pays de l'Union européenne (et ayant également signé des ACI) et participant à la construction d'infrastructures pour - Coupe du monde de football 2022 au Qatar.

- Lors de notre séjour au Qatar (où toute forme d'association syndicale est interdite), nous avons toutefois pu découvrir que certaines entreprises, notamment originaires d'Asie, traitent les travailleurs (népalais, bangladais, philippins) comme des esclaves (pas de droits de l'homme - pas de droits du travail du tout!!).
- Nous avons également signé un ACI avec une autre multinationale italienne dans le secteur du ciment, mais nous n'avons eu jusqu'à présent aucune occasion de vérifier sa mise en œuvre, en visitant par exemple une des usines que l'entreprise possède à l'étranger.

ESPAGNE

- Position fédérale relative aux notions de responsabilité sociale / de durabilité et aux processus en la matière - [Lien](#)
- L'Espagne dispose d'un Conseil national pour la RSE, et la Fédération des services financiers et administratifs (COMFIA) en est membre,

OBSERVATOIRE DE LA RSE

- « Coalition » de 12 organismes émanant de différents services sociaux, soutenue par huit universités. Au cours des dix dernières années, cet observatoire a passé au crible la qualité des informations en matière de responsabilité sociale communiquées par les entreprises cotées à l'IBEX 35 - [Lien](#)
- 10^e édition du rapport « Responsabilité sociale de l'entreprise dans les rapports annuels des sociétés de l'IBEX35 » - [Lien](#)

DOCUMENTS UTILES EN ESPAGNOL

- Présentations / mandats syndicaux portant sur la RSE / RSI (Congrès 2012 - Congrès 2008) - [Lien](#)
- Élaboration de méthodes analytiques de « reporting » RSE. Développement des analyses de rapports RSE - [Lien](#).
- Inclusion de rapports syndicaux sur la RSE - [Lien](#)
- Promotion de la RSI dans le cadre de nos fonds de pension (modèles, idéologies, vote politique) - [Lien](#)
- Publications sur la RSI (1, 2), participation et diffusion des travaux du CWC (Committee on Workers' Capital)
- Recommandations visant à inclure la RSE au sein de la négociation collective (dernier document consacré à la mobilité durable) - [Lien](#)
- Participation à la création du Conseil d'État chargé de la RSE (CERSE) et des questions de pression au travail. Participation active aux groupes de travail s'occupant des indicateurs.
- Participation à l'« Observatorio RSC » (« Observatoire de la RSE ») - [Lien](#)
- Travaux relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (cf. présentation) - [Lien](#)
- Propositions visant à mesurer l'équité (#RSequidad - cf. UNI) - [Lien](#)

GDF SUEZ

En juin 2012, GDF Suez, multinationale de l'énergie et des installations de service qui a son siège en France, a signé avec trois fédérations syndicales européennes un accord européen sur l'égalité entre les femmes et les hommes. L'entreprise espère que cet accord novateur apportera une contribution significative permettant de garantir l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale, et ce à tous les niveaux de l'entreprise, d'augmenter la proportion de femmes titulaires d'un contrat à durée indéterminée, et d'offrir à tous les travailleurs un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

À la fin 2010, GDF Suez a proposé des pourparlers portant sur un accord européen concernant l'égalité entre hommes et femmes. Les négociations ont abouti à un projet d'accord en février 2012, qui a ensuite été ratifié par les syndicats nationaux, puis officiellement paraphé le 5 juin 2012. Pour les salariés, les signataires étaient :

SECTION D

- le nouveau syndicat européen IndustriAll (EU12050711);
- la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP);
- CEC European Managers (CEC);
- les membres du groupe spécial de négociation.

Pour de plus amples détails - [Lien](#)

APPROCHE DITE « DE BAS EN HAUT » VISANT À ÉLABORER UN NOUVEAU MODÈLE DE GOUVERNANCE

Pour illustrer le modèle « de bas en haut » :

- Mettre la RSE à l'ordre du jour « ordinaire », trimestriel (interne) du conseil d'administration ou du comité d'entreprise national ou équivalent... Ainsi, la RSE devient plus visible et il est alors possible d'aborder directement certaines questions avec le PDG.
- Instaurer des réunions trimestrielles communes aux syndicats et à la direction et consacrées à la RSE, préalablement à la réunion susmentionnée, afin de discuter et de convenir de thèmes / de champs / de contenus devant faire l'objet d'un compte rendu au Conseil d'administration officiel de l'entreprise (à savoir en travaillant de concert et de manière participative de façon à ne pas avoir de surprises, et ce même si les parties se déclarent ouvertement en désaccord!). Cette réunion évolue progressivement pour se transformer en un forum davantage axé sur l'anticipation, qui aborde le calendrier des principales réunions d'affaires et principaux événements commerciaux susceptibles de produire du contenu pouvant être intégré au rapport annuel (c'est-à-dire permettant de recueillir régulièrement, tout au long de l'année, un ensemble d'informations en vue de les faire éventuellement figurer dans le rapport annuel établi par la direction de l'entreprise).
 - Identifier activement les sujets et projets conformes aux différents points de l'accord RSE, en vue d'assurer un suivi tout au long de l'année (les années précédentes, une attitude courante consistait à identifier, puis adapter les thèmes / événements / activités au sein des différentes catégories de la RSE, au lieu de faire en sorte que la politique de RSE aboutisse à des améliorations.
- Encourager la direction à accepter le fait qu'en tant qu'organisme d'apprentissage, elle se doit d'établir un rapport « équilibré » rendant compte à la fois des « succès » et des « échecs », ou plutôt des améliorations possibles.
- Discuter ensemble en reprenant par exemple, dans le sommaire du rapport relatif au Royaume-Uni, le « Top 3 » des domaines de réussite afin de les porter à l'attention de la direction du groupe.
- Instaurer une série de réunions communes entre syndicats et direction pour le Royaume-Uni, afin de procéder à un examen du rapport annuel, avec la possibilité de contester ou d'approuver des modifications afin que la partie syndicale puisse jouer son rôle de « surveillance de la conformité ».
- Assurer une représentation syndicale au sein de tout organisme associé chargé de la RSE émanant des parties prenantes et dirigé par l'entreprise (par exemple, le « *Sustainable Business Panel* » (« Groupe pour le commerce durable »), qui réserve des sièges à trois importantes parties prenantes extérieures / invitées, afin de contribuer directement aux discussions.
- Pour l'avenir, nous avons identifié cinq domaines clés qui doivent être améliorés :
 - de manière générale, les communications... qui sont encore médiocres, et suivent en très grande partie l'agenda en matière de durabilité.La prochaine étape de l'évolution du forum britannique syndicats/direction consistera à soutenir les activités de prospective identifiées, et ce à l'aide d'un ensemble simple d'indicateurs ROV (rouge/orange/vert).
- Exercer un lobbying sur la direction du groupe lors des réunions du Bureau de la RSE (représentations syndicales issues de chaque pays ou filiale pour les versions traduites des rapports annuels de toutes les autres filiales, afin d'obtenir directement une visibilité transversale des activités et problèmes de chaque filiale en matière de RSE et d'améliorer la compréhension de ceux-ci par tous, mais aussi de multiplier les possibles synergies et de tirer parti des différences).
- Exercer, lors des réunions du Bureau de la RSE, un lobbying sur la direction du groupe en faveur d'une représentation syndicale dans le processus de rédaction servant à produire le rapport annuel RSE du Groupe à partir des différents rapports partiels qui le composent (il n'y a aucune transparence, ni

aucune participation syndicale dans le cadre de ce processus clé).

- La création de quelques groupes de travail chargés d'examiner les améliorations susceptibles d'être apportées à l'accord RSE doit être envisagée par l'ensemble des signataires de l'accord RSE (pour faire évoluer l'accord actuel en fonction des nouvelles normes ou des normes révisées).

MEILLEURES PRATIQUES ITALIE RSE

1) Cariparma (secteur bancaire)

Chez Cariparma, une Commission chargée de la responsabilité sociale des entreprises, composée de représentants des travailleurs et de cadres de l'entreprise, a été mise en place il y a trois ans. En octobre 2014, l'entreprise a décidé d'associer activement les syndicats et les autres parties prenantes à la préparation de son rapport social, en interrogeant ceux-ci via un consultant extérieur. Cette demande résulte du choix de Cariparma d'appliquer les nouvelles lignes directrices G4 de la Global Reporting Initiative pour l'établissement de rapports sur le développement durable. Cariparma entend, dans son rapport social, concentrer son attention sur trois grandes questions, avec la coopération des parties prenantes : 1) le renforcement de la responsabilité sociale de la Commission; 2) le lien entre bien-être au sein de l'entreprise et besoins des familles par rapport au travail; 3) la nécessité d'être à l'écoute des demandes des employés. Le nouveau Rapport social abordera en particulier les questions de la mobilité durable, de la gouvernance du climat d'affaires (qui inclut les pressions commerciales et l'importance cruciale du travail à temps partiel), l'aide psychologique apportée aux employés par l'intermédiaire de groupes de discussion, la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, la gestion de la diversité, et les valeurs communes.

2) Luxottica (secteur lunetier)

Le 31 mai 2013, le Groupe Luxottica et les organisations syndicales CGIL, CISL et UIL ont signé un accord stipulant que le système de protection sociale de l'entreprise doit être géré conjointement par les syndicats et l'entreprise, par le biais des organes de gouvernance qui décident de la planification finan-

cière, des programmes de gestion et de l'évaluation de leur efficacité. Cet accord définit un « nouveau modèle de relations industrielles, plus sensible aux conditions réelles de compétitivité de Luxottica et aux véritables besoins des travailleurs et de leurs familles ». L'aide apportée aux jeunes, les soins de santé, les activités d'écoute et de conseil ainsi que la solidarité reposant sur le microcrédit sont les quatre thèmes sur lesquels se concentreront, au cours des prochaines années, les activités du système de protection sociale de Luxottica. L'accord prévoit en particulier la promotion de programmes d'orientation scolaire et professionnelle destinés aux jeunes, le doublement du nombre de bourses, la lutte contre le décrochage scolaire et l'aide à l'éducation par la mise à disposition de stages rémunérés.

ACCORD-CADRE GLOBAL CONCLU ENTRE INDUSTRIALL GLOBAL UNION ET INDITEX

L'accord-cadre global (ACG) conclu entre IndustriALL Global Union et le plus grand détaillant de mode de la planète, Inditex, représente un modèle de réussite pour le reste du secteur de l'habillement. Conclu en 2007, il a contribué à faire réintégrer les travailleurs expulsés à cause de leurs activités syndicales, augmenter les salaires et promouvoir la liberté syndicale dans les pays où le taux de syndicalisation est traditionnellement faible.

L'accord de collaboration vise à garantir l'application effective des normes internationales du travail tout au long de la chaîne d'approvisionnement d'Inditex, y compris sur les sites de travail qui ne sont pas représentés par des syndicats affiliés à IndustriALL. Cela signifie également qu'IndustriALL est reconnu par Inditex comme son partenaire syndical au niveau international, représentant les travailleurs dans le cadre de ses engagements en termes de responsabilité sociale des entreprises (RSE).

Conséquence directe de l'ACG, le concept de salaire de subsistance a été introduit dans le Code de conduite d'Inditex.

Cet accord novateur conclu entre IndustriALL Global Union et Inditex, qui a été renouvelé en 2014, est le premier de son type à couvrir une chaîne d'approvisionnement dans le commerce de détail. Il vient souligner que la liberté syndicale et le droit

SECTION D

de négociation collective jouent un rôle central au sein d'une chaîne d'approvisionnement durable, car ils dotent les travailleurs de mécanismes de surveillance qui leur permettent de faire respecter leurs droits au travail. En vertu de l'ACG, qui avait été initialement signé en 2007 avec le prédécesseur d'IndustriALL, à savoir la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir, Inditex reconnaît IndustriALL comme son homologue syndical au niveau international. Les deux parties s'engagent à coopérer en vue d'assurer le respect durable et à long terme de toutes les normes internationales du travail pour l'ensemble des opérations d'Inditex, y compris par ses fournisseurs. Le Code de conduite destiné aux fabricants et aux fournisseurs externes d'Inditex sous-tend cet accord, qui interdit le travail forcé, le travail des enfants, la discrimination, ainsi que les mauvais traitements et traitements inhumains, et ce tout au long de la chaîne d'approvisionnement d'Inditex. Il prévoit le versement d'un salaire de subsistance pour une semaine normale de travail, des limites aux horaires de travail, la garantie de lieux de travail sains et sécurisés, des contrats de travail en bonne et due forme et une sensibilisation aux questions d'environnement. Les conditions de l'accord s'appliquent de la même manière aux fournisseurs directs, aux entrepreneurs et aux sous-traitants, y compris aux travailleurs à domicile. Aucune sous-traitance n'est autorisée sans l'accord écrit préalable d'Inditex, les fournisseurs habilités à sous-traiter étant tenus pour responsables de la conformité des opérations de sous-traitance.

En reconnaissant le rôle des organisations syndicales et de la négociation collective, Inditex et IndustriALL surveilleront constamment les évolutions qui surviennent en la matière au sein de la chaîne d'approvisionnement d'Inditex, et coopéreront en vue de trouver des solutions lorsque des problèmes sont détectés, y compris en collaborant sur les programmes de formation destinés aux cadres de la direction et aux employés. Pour faciliter cet examen constant, Inditex mettra à la disposition d'IndustriALL des informations pertinentes concernant sa chaîne d'approvisionnement, Inditex et IndustriALL élaborant conjointement des politiques et programmes de formation dans le but de parvenir à la conformité. L'application de l'accord sera examinée chaque année par un groupe de six personnes, issues d'Inditex et d'IndustriALL.

VOIR ICI POUR CONSULTER DES LIENS SUPPLÉMENTAIRES

- <http://www.industrialunion.org/special-report-inditex-and-industrial-global-union-getting-results-from-a-global-framework>
- <http://www.industrialunion.org/inditex>
- http://static.inditex.com/annual_report/en/Challenge-andperspectives/4FrameworkAgreementwithIndustriALL.html

AJOUTS DES CONFÉDÉRATIONS NATIONALES

SECTION D

AJOUTS DES CONFÉDÉRATIONS NATIONALES



European Trade Union Confederation
Confédération européenne des syndicats

Boulevard du roi Albert II, 5
B 1210 Bruxelles
Tel + 32 2 224 04 11
etuc@etuc.org
www.etuc.org