



## **CADRE DE RÉFÉRENCE**

# **LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES EN BELGIQUE**

**LA CIDD – 29 MARS 2006**

## **TABLE DES MATIERES**

<b>Introduction</b>	<b>4</b>
<b>1 Choix de la terminologie</b>	<b>5</b>
<b>2 Définition de la responsabilité sociétale des entreprises</b>	<b>7</b>
<b>3 Enjeux de la responsabilité sociétale des entreprises</b>	<b>9</b>
3.1 La RSE ne se substitue pas à la législation, ni au cadre normatif	9
3.2 Le dialogue avec les parties prenantes ne remplace pas le dialogue social	9
3.3 La transparence est essentielle	9
3.4 La RSE s'inscrit dans une perspective de long terme	10
3.5 La RSE s'applique aussi aux PME	10
3.6 La RSE présente une dimension internationale	11
3.7 RSE ne rime pas nécessairement avec charge	12
3.8 Le contrôle indépendant est important	12
3.9 La RSE se base sur une approche cycle de vie	12
3.10 L'Investissement Sociétalement Responsable (ISR) est un levier de la RSE	13
3.11 La RSE est soutenue par des instruments	15
<b>4 Intérêt de la RSE pour les différents acteurs</b>	<b>16</b>
4.1 Pourquoi les entreprises entreprendraient-elles de manière sociétalement responsable ?	16
4.2 Pourquoi la RSE profite-t-elle aux parties prenantes?	17
4.3 Pourquoi la RSE profite-t-elle aux pouvoirs publics ?	18
<b>5 Rôle des pouvoirs publics</b>	<b>18</b>
<b>ANNEXE 1</b>	<b>1</b>
<b>NORMES ET VALEURS INTERNATIONALES IMPORTANTES POUR LA RSE</b>	<b>1</b>
1. Normes et valeurs internationales en matière de droits de l'homme	1
2. Normes et valeurs internationales en matière de travail	2
3. Normes et valeurs internationales en matière d'environnement	4
4. Normes et valeurs internationales en matière de protection des consommateurs	5
5. Normes et valeurs internationales en matière de sante	6
6. Normes et valeurs internationales en matière de lutte contre la corruption	6
7. Directives et normes internationales transversales relatives à la dimension internationale de la RSE	7
7.1 Principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales	7
7.2 Normes des Nations Unies pour les entreprises en matière de droits de l'homme	9

<b>ANNEXE 2</b>	<b>1</b>
<b>INSTRUMENTS DE LA RSE</b>	<b>1</b>
1. Codes de conduite	1
2. Normes de management	1
3. Rapportage	3
4. Social audit	3
5. Investissements socialement responsables	5
6. Labels	5

## INTRODUCTION

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

Par cette initiative, les autorités fédérales belges entendent contribuer à la dynamique internationale autour de la RSE. C'est pour cette raison qu'elles se sont fondées sur les principales évolutions européennes. Le Livre vert du 18 juillet 2001 de la Commission européenne, les résultats de la consultation y afférente, la communication de la Commission européenne du 2 juillet 2002, les résultats du forum des parties prenantes (rapport du 29 juin 2004) et la communication de la Commission européenne du 22 mars 2006 ont ainsi servi de base au cadre de référence belge. Ces réalisations européennes trouvent ainsi un prolongement dans le contexte de la Belgique.

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

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

En exécution de la deuxième partie de l'action 31 du PFDD, ce cadre de référence fera également office de cadre d'évaluation pour apprécier les initiatives des pouvoirs publics en matière de soutien, de facilitation et de promotion de la qualité de la RSE. Dans le courant de 2006, un plan d'action en matière de RSE sera élaboré. Les résultats du large débat sociétal seront pris en compte lors de l'élaboration de ce plan d'action.

Ces initiatives des pouvoirs publics ne sont pas isolées. De nombreuses organisations de notre pays se sont déjà engagées dans la voie du soutien et de la promotion de la responsabilité sociétale des entreprises. Par l'élaboration d'un cadre de référence, nous espérons, en tant que pouvoirs publics, contribuer au débat, promouvoir le développement du concept et enclencher une dynamique puissante. Avant d'être présenté aux gouvernements fédéral et régionaux, le texte du cadre de référence a été soumis à consultation pour avis auprès de ses parties prenantes les plus importantes. Des 46 organisations consultées par écrit, 41 ont remis un

avis, soit en nom propre soit par l'intermédiaire d'un organe consultatif ou d'une autre organisation dont elles faisaient partie. Ces avis étaient pour la plupart détaillés et motivés, et ont fait l'objet d'une analyse approfondie pour tenir compte des remarques et propositions émises dans le parachèvement et l'amélioration du cadre de référence.

Enfin, le cadre de référence entend se limiter à tracer les contours de la responsabilité sociétale des entreprises. Il s'agit d'un cadre général, devant permettre aux entreprises et à leurs parties prenantes d'élaborer, dans les limites de ces contours, une approche spécifique à l'entreprise et de laisser suffisamment de place à la créativité. Les annexes 1 et 2 font partie intégrante du cadre de référence.

## 1 CHOIX DE LA TERMINOLOGIE

Il existe une multitude de notions tentant toutes de recouvrir le même phénomène, dénommé en anglais « corporate social responsibility ». Cette profusion prête à confusion, à plus forte raison lorsque cette terminologie correspond à des concepts différents. En néerlandais, il est notamment question de « duurzaam ondernemen », et « maatschappelijk verantwoord ondernemen ». La traduction de la notion anglaise en français est encore moins aisée. Par ailleurs, on remarque une évolution dans la sphère internationale pour rendre ce terme, à l'origine essentiellement destiné aux entreprises, d'application à toutes les formes d'organisations.

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

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

La notion de *Responsabilité Sociétale des Entreprises* établit clairement un lien avec la responsabilité que les entreprises peuvent assumer pour tendre vers une société durable.

A cet égard, le mot « sociétal » met l'accent sur le fait qu'il s'agit de tous les aspects du développement durable, tant les aspects économiques et sociaux que les aspects environnementaux. Le mot « entreprise » vise toute entité juridique non publique, qui fournit des biens et services sur le marché. Ce terme ne recouvre pas directement les ONG, asbl et syndicats, même si ce cadre de référence peut par extension leur être utile pour leur propre gestion. La notion de « responsabilité » n'a pas de portée juridique ; elle doit être comprise dans le sens de prise de responsabilité vis-à-vis de la société et de ses parties prenantes. Comme telle, elle est définie au cas par cas, en tenant compte des spécificités de l'entreprise et des attentes des parties prenantes. Par définition, cette responsabilité s'ajoute à et complète la responsabilité qui découle des obligations légales et contractuelles de l'entreprise.

La CIDD parlera donc :

en français :	la responsabilité sociétale des entreprises – RSE
en néerlandais:	maatschappelijk verantwoord ondernemen - MVO
en anglais:	corporate social responsibility – CSR

Dans le cadre de cette initiative fédérale de la CIDD visant à élaborer un cadre de référence en matière de RSE, il est important de situer la RSE par rapport à l'éthique d'entreprise et à l'économie sociale en particulier, et au développement durable en général.

Si la RSE est une donnée assez récente, en tout cas sous cette appellation, l'éthique des entreprises existe depuis longtemps déjà. En tant que concept intellectuel, l'éthique des entreprises remonte à la fin des années '60, début des années '70, et est le fruit de la recherche d'une réponse aux effets de l'entrepreneuriat en général sur les plans social, environnemental et économique. La notion d'« éthique des entreprises » concerne principalement l'étude des aspects éthiques du management et de l'organisation et l'attention à y consacrer. En fonction du contexte, c'est parfois la réflexion sur les valeurs et les normes qui est mise en avant, d'autres fois l'appel à la responsabilité personnelle ou encore la justification des choix opérés<sup>1</sup>.

L'économie sociale est profondément enracinée dans une histoire déjà plus que centenaire. Elle est fondée sur le droit à la liberté d'association des citoyens et est à la base d'initiatives collectives privées qui ont souvent apporté une réponse innovante aux défis majeurs de leur époque et qui ont influencé durablement le système socio-économique belge. Les formes traditionnelles d'économie sociale (caisses auxiliaires d'assistance mutuelle, coopératives de consommateurs et de production, e.a.) sont, dans la plupart des cas, ancrées dans le système sociétal et elles ont constitué le fondement de notre système de sécurité sociale et de notre Etat providence. A partir des années '80, un nouvel élan s'est manifesté. De nouvelles initiatives ont vu le jour pour chercher des solutions aux nouveaux problèmes qui se présentaient, tels que la montée du chômage, l'exclusion sociale, la pollution environnementale, la dualisation de notre société, la fracture grandissante entre le Nord et le Sud, l'échec de la société de consommation, les spéculations financières, etc. Aujourd'hui, l'économie sociale se rapporte dès lors aux entreprises et aux organisations qui développent une activité économique (la mise sur le marché de biens et de services) en ayant comme objectif prioritaire la réalisation d'une plus-value sociétale. L'économie sociale se caractérise en outre par le respect d'un certain nombre de principes de base comme la priorité du travail sur le capital, une finalité de service aux membres, à la collectivité et aux parties prenantes, un processus décisionnel démocratique et un respect durable de l'environnement.

Alors que l'éthique des entreprises est plutôt axée sur la réflexion critique sur les valeurs et les normes ainsi que sur la responsabilité personnelle quant aux choix opérés et sur la justification de ceux-ci, l'économie sociale s'occupe davantage de la recherche de réponses aux défis et problèmes sociétaux et se focalise sur la question de savoir quel doit être le but de l'action entrepreneuriale et de quelle la manière il faudrait la réaliser. Tant l'éthique des entreprises que l'économie sociale ont des liens entre elles ainsi que des liens avec la RSE et peuvent être considérées comme des précurseurs de cette dernière. Et pourtant, elles se distinguent l'une de l'autre dans la mesure où chacune met ses propres accents qui enrichissent le débat et stimulent une approche critique de la RSE.

Le développement durable est un sujet bien plus vaste que la discussion relative à l'entrepreneuriat. Selon la définition de base de Brundtland, le développement durable est « un développement qui répond aux besoins du présent sans mettre en péril les besoins des générations futures<sup>2</sup> ». Le développement durable revêt un caractère transversal général qui indique que tous les acteurs de la société y sont associés. En outre, dans la perspective du

---

<sup>1</sup> Librement d'après: <http://www.bedrijfsethiek.nl>

<sup>2</sup> WCED, *Our Common Future* (1987), Oxford: Oxford University Press

développement durable, une approche intégrée est primordiale. A cet égard, la déclaration de Rio sur l'Environnement et le Développement<sup>3</sup>, qui énumère 27 principes de développement durable, constitue le point de départ. Un de ces principes est celui de l'intégration des composantes du développement durable. Dans le premier (et deuxième) PFDD 2000-2004, ce principe est défini comme suit : « *Un véritable projet de développement durable doit relier systématiquement les unes aux autres les préoccupations sociales, économiques et environnementales, pour les intégrer dans des stratégies cohérentes*<sup>4</sup>. » D'autres principes préconisés dans le premier (et le deuxième) PFDD sont la responsabilité partagée mais différenciée (tous les pays doivent assumer leur responsabilité, mais ce sont surtout les pays riches qui doivent prendre les devants), la double équité (au sein de la génération actuelle et entre les générations actuelles et futures), le principe de précaution et la participation du citoyen.

Dans cette optique, la RSE, l'éthique des entreprises et l'économie sociale sont donc l'application du développement durable sur les activités et les responsabilités y afférentes des entreprises. Au travers de la RSE, les entreprises peuvent, à partir de leur perspective, donner un contenu concret à la notion de développement durable.

## 2 DÉFINITION DE LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES

Il existe une multitude de termes et de définitions relatifs à la responsabilité sociétale des entreprises. Beaucoup de ces définitions partagent des éléments communs. Suite à une revue de la littérature (internationale) et à la consultation publique, la CIDD opte pour la définition suivante :

**La responsabilité sociétale des entreprises est un processus d'amélioration dans le cadre duquel les entreprises intègrent de manière volontaire, systématique et cohérente des considérations d'ordre social, environnemental et économique dans leur gestion en concertation avec leurs parties prenantes.**

La définition susmentionnée permet d'identifier les caractéristiques suivantes :

- a. La RSE est un **processus d'amélioration et pas un état**. On peut difficilement parler d'une entreprise socialement responsable, mais bien d'une entreprise qui intègre sa responsabilité sociétale dans sa gestion.
- b. La RSE est un **engagement volontaire** de la part des entreprises. Elle ne se limite dès lors pas au simple respect des exigences légales qui est une responsabilité de base et inconditionnelle. La RSE concerne précisément les initiatives et les actions d'entreprises, de groupes d'entreprises ou de secteurs, qui vont au-delà de la législation et de la réglementation en vigueur. La RSE vient compléter cette conformité pour permettre, à la mesure de l'entreprise et du contexte dans lequel elle opère, de limiter les impacts (négatifs) de ses activités et aussi de contribuer à une société durable. Néanmoins, le fait de s'engager à assumer sa responsabilité sociétale et d'entrer en dialogue avec ses parties

<sup>3</sup> Conférence des Nations Unies sur l'Environnement et le Développement, *La déclaration de Rio de Janeiro sur l'Environnement et le Développement*, juin 1992.

<sup>4</sup> Plan fédéral DD 2000-2004: §25, p.10

prenantes implique tant pour l'entreprise que pour ces dernières le respect des engagements mutuels souscrits, car ce dialogue et ces actions induisent des attentes légitimes.

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

- La RSE vise la **création de plus-values dans trois dimensions : les dimensions économique, sociale et environnementale**. Cette approche est aussi qualifiée de « triple bottom line », où les résultats de l'entreprise en termes de « Profit », « People » et « Planet » sont pris en compte.
- La prise en compte des trois dimensions doit se faire **d'une manière intégrée et cohérente**. Les trois dimensions ne sont pas isolées, mais s'influencent mutuellement, se complètent et sont parfois en conflit. La recherche d'un équilibre entre les trois dimensions est, par conséquent, un des défis majeurs auxquels les entreprises socialement responsables se trouvent confrontées.
- En outre, les trois dimensions doivent être intégrées **de manière systématique** dans la gestion de l'entreprise. Le processus prend toujours en considération les trois dimensions et vise un équilibre entre celles-ci.
- Intégration dans **la gestion globale de l'entreprise** : la RSE a trait à la façon dont les activités de base de l'entreprise sont réalisées. Cela ne signifie pas pour autant que toutes les formes que peut prendre la responsabilité sociétale appartiennent par définition au « core business » de l'entreprise, mais plutôt que les effets induits par le fonctionnement de l'entreprise sont pris en compte<sup>5</sup>. La RSE ne se résume donc pas à un engagement social ou à la charité (bien que cela puisse faire partie de la responsabilité sociétale), elle concerne tous les aspects de la gestion et de l'action de l'entreprise.

d. La RSE se met en place **en concertation et en dialogue avec les parties prenantes**. Les entreprises font partie intégrante de la société. Elles ne constituent pas des entités isolées ; elles influencent de nombreux groupes et individus et en subissent à leur tour l'influence. Cela signifie que la responsabilité d'une entreprise ne se limite pas à ses actionnaires et à ses administrateurs, mais qu'elle s'étend à d'autres parties directement ou indirectement touchés par les activités de l'entreprise, notamment les travailleurs, les fournisseurs, les clients, les consommateurs, la communauté locale, les pouvoirs publics, les associations environnementales et d'autres ONG. Une entreprise est moins performante sur les plans économique, social et environnemental si elle ne connaît pas les besoins et les attentes de la société qui l'entoure ainsi que ceux de ses parties prenantes. La concertation et le dialogue avec les parties prenantes constituent, dès lors, un élément essentiel de la définition de la RSE, sans pour autant que l'entreprise puisse ou doive satisfaire toutes les attentes des parties prenantes. La responsabilité à ce niveau consiste aussi à prendre une position et à la motiver de manière transparente, même quand elle dévie des attentes exprimées. Un dialogue de qualité satisfait à une série de principes, à savoir : l'information est sensée, accessible, mise à disposition. Cette information porte sur les questions et préoccupations des parties prenantes. Elle fait l'objet d'un contrôle de qualité. Le dialogue est ancré dans les activités de l'entreprise, et le processus d'amélioration veille à en augmenter la qualité également<sup>6 7</sup>.

---

<sup>5</sup> Librement d'après: Avis SER R/2354, « De winst van waarden » 15 décembre 2000, p. 10

<sup>6</sup> voir [www.accountability.org.uk](http://www.accountability.org.uk)

<sup>7</sup> voir également au point 3.4.



### **3 ENJEUX DE LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES**

#### **3.1 LA RSE NE SE SUBSTITUE PAS À LA LÉGISLATION, NI AU CADRE NORMATIF**

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

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

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

#### **3.2 LE DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES NE REMPLACE PAS LE DIALOGUE SOCIAL**

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

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

#### **3.3 LA TRANSPARENCE EST ESSENTIELLE**

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

En faisant preuve de transparence, les entreprises communiquent sur leur fonction dans la société et sur la façon dont elles la réalisent. Ceci se retrouve en première instance dans la mission de l'entreprise, un rapport ou éventuellement dans un code de conduite rendu public. Les entreprises peuvent aussi accroître leur transparence par le biais d'un dialogue ouvert avec les parties prenantes. Une grande partie des instruments développés dans le cadre de la RSE sont dès lors placés sous le signe de la transparence.

Le mode d'organisation et de prise de décisions des entreprises constitue également un élément de transparence. Par la « bonne gouvernance », les entreprises peuvent faire en sorte que la structure de direction et les processus décisionnels au sein de l'entreprise soient organisés plus efficacement, qu'ils deviennent plus transparents et qu'ils soient objectivés. Cela profite tant aux entreprises elles-mêmes qu'aux parties prenantes dans le cadre du dialogue avec l'entreprise en question<sup>8</sup>.

Le caractère transparent ou non de l'entreprise détermine sa réussite sur le plan de la responsabilité sociétale. La transparence est en quelque sorte une *condition sine qua non* de la RSE. La transparence est également une condition pour informer les consommateurs.

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

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

Les entreprises socialement responsables veulent, dès lors, réussir sur les plans tant économique et social qu'environnemental, et ce à long terme, sans pour autant perdre de vue les objectifs de court terme. Ces deux perspectives sont donc constamment mises en balance<sup>9</sup>.

### 3.5 LA RSE S'APPLIQUE AUSSI AUX PME

La majorité des entreprises belges sont de petites ou moyennes entreprises. Il est pertinent de tenir compte de cette réalité et de leurs spécificités dans la mise en oeuvre de politiques et d'actions RSE qui les concernent. C'est précisément leur taille et le fait qu'elles sont plus que toute autre intégrées dans et dépendantes de leur environnement immédiat qui les rend plus susceptibles de pratiquer la RSE pour des raisons managériales, même sans s'en apercevoir. Par exemple, leurs dirigeants sont en contact direct avec les riverains, les clients, les travailleurs, les fournisseurs. Leur taille en fait aussi des acteurs potentiellement plus sensibles aux questions de temps, personnel et moyens financiers qui vont de pair avec les engagements en RSE. Souvent, ces entreprises ne communiquent pas explicitement sur leurs activités en la matière, lesquelles font d'ailleurs moins fréquemment l'objet d'une approche continue et intégrée dans le cadre de la stratégie de l'entreprise.

---

<sup>8</sup> Librement d'après: projet de Code Buysse, *Corporate governance recommandations pour les entreprises non cotées en bourse*, p. 2, version 21 mars 2005

<sup>9</sup> Librement d'après: Fondation Roi Baudouin, *Duurzaam ondernemen. Breng beweging in uw bedrijf. 10 case-studies en 100 praktische tips*. Mars 2002, p. 11

### 3.6 LA RSE PRÉSENTE UNE DIMENSION INTERNATIONALE

La mondialisation est un des changements majeurs de la dernière décennie sur l'échiquier économique et financier mondial. Les entreprises ne travaillent dès lors plus seulement dans un environnement local, mais elles entretiennent de plus en plus de liens avec des entreprises situées dans des pays non occidentaux. Certaines entreprises y sont même actives, alors que d'autres, sans y déployer d'activités elles-mêmes, ont délocalisé une partie de leur chaîne de production dans ces pays.

Dans les pays occidentaux, la réglementation est fort développée (tant sur les plans économique et social que sur le plan environnemental) et les pouvoirs publics y disposent des moyens pour la faire appliquer. Par contre, dans les pays en développement, cela n'est pas toujours le cas. C'est dans ces pays qu'un des principaux défis en matière de RSE est à relever. Et c'est précisément à ce niveau que les entreprises occidentales peuvent apporter une contribution importante dans la réalisation du développement durable. Les pouvoirs publics belges demandent et attendent dès lors des entreprises qui sont actives et investissent à l'étranger non seulement qu'elles respectent la législation locale (une évidence même), mais également qu'elles intègrent ces normes et valeurs internationales. Lorsqu'une entreprise entretient des liens avec des pays du tiers-monde, sa responsabilité sociétale devrait se baser sur ces normes et valeurs et être cohérente avec son comportement en Belgique. Le respect de la RSE dans sa dimension internationale doit, pour ainsi dire, être une marque de fabrique et une garantie de qualité des entreprises belges.

A cet égard, il est important de ne pas se limiter à y transposer sans plus nos propres normes et méthodes, outre les législations et usages locaux, mais de se baser sur les normes et les instruments reconnus internationalement. Les pouvoirs publics belges ont ratifié de nombreux traités internationaux et autres initiatives dans le domaine des droits de l'homme, des droits du travail, de l'environnement etc. Même si un grand nombre de ces engagements ne lient que les pouvoirs publics, ceux-ci se sont dans tous les cas engagés à faire accepter et respecter autant que possible les normes et valeurs internationales. Il va sans dire que chaque pays est responsable de sa *propre* législation.

Selon la Commission européenne, deux types d'instruments doivent être envisagés pour la dimension internationale de la RSE :

1. Premièrement, il existe des instruments tels que les directives de l'OCDE pour les entreprises multinationales. Il s'agit des prescriptions internationalement reconnues les plus exhaustives réglant les activités des entreprises multinationales.
2. Deuxièmement, il y a les conventions internationales relatives aux droits de l'homme, aux droits du travail, à l'environnement, à la protection des consommateurs, à la santé, etc. (voir annexe 1) qui dépassent le concept de la responsabilité sociétale des entreprises et dont la mise en œuvre doit notamment être encouragée par les gouvernements<sup>10</sup>.

L'annexe 1 décrit les normes et valeurs internationales jugées importantes par les pouvoirs publics, que les entreprises devraient respecter dans le cadre de la RSE tant dans notre pays qu'à l'étranger. Il ne s'agit pas de dresser une liste exhaustive de toutes les normes et valeurs

---

<sup>10</sup> Librement d'après: Communication de la Commission, COM (2002)347, *La responsabilité sociale des entreprises: une contribution des entreprises au développement durable*. 2 juillet 2002, p. 6-7.

internationales possibles qui peuvent jouer un rôle dans le cadre de la RSE, mais seulement d'expliquer et de concrétiser, à l'intention des entreprises, les normes les plus importantes.

Toutefois, il n'y a pas que la réglementation qui soit importante au niveau international. Il existe de nombreux éléments dans la nature de l'entrepreneuriat au niveau international qui exercent une influence depuis la Belgique sur la société au sens large, comme par exemple les pratiques d'achat de biens et services provenant de pays en développement. Le rôle de la dimension internationale de la RSE ne revêt pas la même importance pour toutes les entreprises. Pour beaucoup d'entre elles (principalement les petites et les moyennes entreprises), la dimension locale de la RSE sera plus importante, même si cela ne les empêche pas d'être attentives à sa dimension internationale.

### *3.7 RSE NE RIME PAS NÉCESSAIREMENT AVEC CHARGE*

La prise en compte des dimensions tant économique et sociale qu'environnementale de l'entrepreneuriat a pour corollaire une conception différente de l'activité d'entreprendre. Une autre méthode de travail doit être mise en oeuvre au sein de l'entreprise, à tous les niveaux et un dialogue doit être noué avec les différentes parties prenantes. Un manque de temps, de moyens humains ou financiers, d'information spécifique ou de soutien dans l'entourage de l'entreprise peuvent peser de façon négative sur toute initiative de RSE.

Si l'on veut faire de la RSE un élément de la gestion de l'entreprise, il conviendra d'être attentif aux charges administratives auxquelles les entreprises se voient confrontées.

De là aussi le besoin d'instruments simples qui sont également utiles pour les petites et les moyennes entreprises. Des instruments permettant aux entreprises de travailler de manière socialement responsable, sans que cela génère pour elles une charge administrative supplémentaire excessive. Dans cette optique, il est également nécessaire de réaliser davantage de convergences entre les différents instruments existants. De nombreux instruments ont été développés ces dernières années de façon disparate. Il serait dès lors utile de veiller à les harmoniser et à les rendre comparables.

### *3.8 LE CONTRÔLE INDÉPENDANT EST IMPORTANT*

La transparence ne suffit pas toujours. De plus en plus, les parties prenantes demandent aux entreprises de prouver qu'elles font effectivement ce qu'elles prétendent faire. Il y va de la crédibilité de l'entreprise et de sa capacité à rendre compte (« accountability »). C'est pourquoi la demande d'un contrôle externe, indépendant, ne cesse de croître, notamment depuis les rangs des consommateurs, des pouvoirs publics et des ONG. C'est déjà le cas depuis longtemps pour les aspects financiers et économiques de l'activité entrepreneuriale, et une telle démarche est aussi de plus en plus demandée pour les aspects environnementaux et sociaux. Un nombre croissant de labels et certifications tentent de répondre à ce souci. Par contrôle indépendant, on entend contrôle réalisé par un organisme de contrôle compétent, indépendant vis-à-vis de l'entreprise et accrédité pour ce type de contrôle sur base d'une grille d'évaluation objective.

### *3.9 LA RSE SE BASE SUR UNE APPROCHE CYCLE DE VIE*

Les entreprises fournissent généralement des services ou produisent des biens. Le cycle de vie de ces produits et services ne se déroule généralement pas au sein d'une seule et même entreprise. Le cycle de vie comprend le développement, l'extraction de matières premières, la

fabrication et l'assemblage du produit ou du service, sa distribution, son utilisation et enfin son élimination. A chaque phase du cycle de vie des produits et des services, il y a impact potentiel sur l'environnement (pollution, épuisement des ressources naturelles non renouvelables, atteinte des écosystèmes, etc.), sur le plan social (respect des droits du travail et des droits de l'homme, emploi, formation, santé, etc.) et sur le plan économique (commerce équitable, structure des prix, etc.).

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

Bien que toutes les entreprises n'ont pas la même influence sur la chaîne de production ou le cycle de vie du produit ou du service, de nombreuses avancées sont possibles dans ce domaine. Des entreprises situées dans la même zone industrielle peuvent collaborer pour certains éléments de leur chaîne de production. Il peut par exemple s'agir de l'organisation du transport en commun des travailleurs, d'accords sur la gestion des déchets et sur des modes de production peu énergivores.

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

### **3.10 L'INVESTISSEMENT SOCIÉTALEMENT RESPONSABLE (ISR) EST UN LEVIER DE LA RSE**

Le PFDD 2004-2008 a prévu une action spécifique à l'égard des « placements éthiques » (Action 8, §30807-30810) car, vu l'ampleur des sommes concernées, ces investissements peuvent orienter l'économie vers un développement durable.

Afin d'éviter les débats sur ce que recouvre l'« éthique » et pour s'inscrire dans les derniers développements internationaux en la matière (cfr. Rapport Eurosif<sup>11</sup>), il semble opportun d'utiliser le terme d'ISR défini de cette façon :

*L'Investissement Sociétalement Responsable (ISR) est un processus qui allie des aspects financiers traditionnels à des critères sociaux, éthiques et environnementaux en les intégrant de façon structurelle, volontaire et transparente dans la gestion des investissements (épargne et placements) et lors de l'utilisation et des droits qui y sont liés. La concertation avec les parties prenantes fait également partie de ce processus.*

Les produits ISR ne sont pas nouveaux. Ils existent depuis le début des années '90 et ont été conçus dans les pays anglo-saxons. Depuis lors, leur succès en Belgique et dans d'autres pays de l'Europe a été croissant. Par le biais de l'ISR, des moyens importants sont mis à la disposition des entreprises socialement responsables, qui peuvent répondre aux exigences

<sup>11</sup> Eurosif, *Socially Responsible Investment, among European Institutional Investors*, 2003 Report, Eurosif, Paris, 2004, <http://www.eurosif.org/pub2/lib/2003/10/srrept/index.shtml>;

des investisseurs. De cette manière, les entreprises RSE ont un accès plus facile aux moyens financiers - ce qui n'est pas sans importance pour les performances économiques des entreprises – et elles disposent par ailleurs de davantage de moyens pour développer de nouvelles initiatives sur le plan social et environnemental. L'ISR constitue dès lors un des instruments les plus importants et les plus performants pour inciter les entreprises à pratiquer la RSE. Comme le constate EUROSIF<sup>12</sup>, le marché de l'ISR est aujourd'hui à la croisée des chemins : autant le noyau de l'ISR est un marché de niche très spécifique, autant il s'agit d'un concept général qui pénètre l'ensemble du marché financier.

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

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

Par ailleurs, d'autres façons de placer son argent peuvent être mentionnées dans le cadre de l'ISR :

1. Le placement avec partage solidaire : consiste à partager une partie des bénéfices dégagés par le placement de l'épargne à des associations et/ou des projets à plus-value sociale. En d'autres termes, une partie des bénéfices générés par le placement est redistribuée sous forme de dons à des associations.
2. L'investissement éthique et solidaire : consiste à investir son épargne dans des organisations ou entreprises non cotées en bourse et appartenant au secteur de l'économie sociale. Un investissement sera considéré comme solidaire si au minimum 50% de l'encours du produit est placé dans l'économie sociale.

Récemment, l'activisme actionnarial a également fait son apparition. Il consiste à exercer son pouvoir d'actionnaire, par le biais de son droit de vote aux assemblées générales des

---

<sup>12</sup> *Ibid.*, p.11. <http://www.eurosif.org/pub2/lib/2003/10/srrept/index.shtml>

entreprises. L'actionnaire actif tentera par ce moyen d'améliorer le comportement éthique, social et environnemental de l'entreprise dont il est actionnaire.

Parmi les principaux moteurs qui font évoluer le marché de l'ISR, il semble que les pratiques de bonne gestion (« *corporate governance* ») et l'image de marque soient des facteurs cruciaux. Il est important pour attirer les investisseurs que les acteurs du marché agissent avec les mêmes règles du jeu (« *equal level playing field* »). La recherche de réduction des coûts et des risques poussent aussi certains investisseurs à favoriser des comportements qui tiennent compte des impacts sur le long terme (ex. : compagnies d'assurance).

### 3.11 LA RSE EST SOUTENUE PAR DES INSTRUMENTS

Dans le cadre de la mise en œuvre d'une politique RSE intégrée, les organisations peuvent recourir à différents instruments. Ceux-ci peuvent contribuer à renforcer la politique RSE au plan interne et à la communiquer vers l'extérieur. Il ne s'agit pas d'instruments obligatoires. Chaque organisation doit déterminer elle-même si l'utilisation d'un instrument donné constitue une plus-value. Une analyse coûts/bénéfices (sociétaux) peut s'avérer indispensable. Par ailleurs, la taille de l'entreprise joue également un rôle. Tous les instruments ne conviennent pas nécessairement aux petites organisations, parce que leur taille n'est pas en adéquation avec le degré de formalisation ou l'ampleur du rapportage requis. Pour certains de ces outils, le recours à des indicateurs pourra s'avérer utile.

Six possibilités différentes à disposition d'une organisation dans l'élaboration d'une gestion RSE sont passées en revue:

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

Cet aperçu n'est pas un inventaire exhaustif de l'ensemble des instruments existants. Il ne donne qu'une idée des possibilités dont une organisation dispose pour mener une politique RSE. En fin de compte, différents arbitrages effectués au niveau de l'organisation détermineront l'approche adoptée. Plus d'information à ce propos se trouve en annexe 2.

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

- a. Les bonnes pratiques (*best practices*) des autres entreprises. Les échanges de bonnes pratiques constituent l'une des meilleures méthodes d'apprentissage pour les entreprises. La diffusion et la promotion de ces bonnes pratiques sont dès lors très importantes pour promouvoir la RSE.

- b. Diverses initiatives internationales relatives à la RSE. Les plus connues sont le *Global Compact* des Nations Unies, l'*Ethical Trading Initiative*, la *Fair Wear Foundation*, la *Fair Labour Association*, le FSC et le MSC.
- c. Les plates-formes d'échange nationales et régionales qui contribuent à donner corps au débat RSE en Belgique. *Business & society*, le *Vlaams Netwerk voor Zakenethiek*, *Kauri* et *Trivisi* en sont quelques exemples.
- d. D'autres initiatives tant chez nous qu'à l'étranger concernant les centres d'expertise axés sur l'entrepreneuriat socialement responsable. Les centres d'expertise RSE, les groupes de travail au sein des fédérations patronales et les plates-formes de concertation notamment aident les entreprises et les parties prenantes à avoir un accès aisé à l'information, aux meilleures pratiques, etc.

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

## 4 INTÉRÊT DE LA RSE POUR LES DIFFÉRENTS ACTEURS

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

Les motivations et les motifs incitants tant internes qu'externes, des entreprises (grandes comme petites) pour adopter la RSE peuvent être diverses et multiples et être influencés par des facteurs tant positifs que négatifs.

#### *Motifs internes :*

Les hommes et les femmes, qu'ils travaillent en entreprise ou ailleurs, ont tous des valeurs et des prises de position relatives au développement durable, à l'éthique et à leur rôle dans la société. Si beaucoup d'entre eux n'ont pas encore fait le lien entre ces convictions et leur métier quotidien, de plus en plus d'entreprises se lancent dans la RSE par conviction propre et « éthique » et pour tenter de devenir des « entreprises citoyennes ». Cette motivation interne peut émaner tant du management et des administrateurs, des travailleurs et des actionnaires. La motivation propre de la direction de l'entreprise et des travailleurs est déterminante, tout comme la conviction selon laquelle la RSE fait partie intégrante de la manière de faire des affaires.

#### *Motifs externes :*

Divers acteurs et facteurs peuvent ici jouer un rôle. La demande des parties prenantes de tendre vers un comportement socialement plus responsable de l'entreprise ou la demande accrue des clients et des consommateurs en produits et modes de production plus respectueux de l'environnement et des hommes peuvent constituer des facteurs positifs. Parfois, un facteur négatif, induit par un comportement « socialement irresponsable » d'une entreprise (par ex. scandales environnementaux ou travail des enfants) peut être un motif d'adaptation de ses produits et activités. Ainsi, un boycott ou un scandale rendu public peuvent nuire à l'image de marque d'une entreprise. Une analyse des risques effectuée dans une entreprise peut alors mener à la conclusion que la protection et le renforcement de la « license to operate » (droit d'opérer) passe par la RSE afin de répondre de façon adéquate aux attentes et exigences des parties prenantes.

En outre, des modifications au niveau de la législation et de la réglementation, les exigences d'investisseurs, les développements économiques au sein d'un secteur déterminé,



l'information émanant d'un benchmarking ou les innovations technologiques peuvent aussi contribuer à ce que l'entreprise développe une stratégie davantage axée sur la RSE.

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

Plusieurs études montrent que les entreprises qui intègrent la RSE dans leur politique entrepreneuriale bénéficient d'un *avantage concurrentiel*<sup>13</sup>. En effet, ces entreprises présenteraient plus d'attrait pour les travailleurs, lesquels sont davantage motivés à continuer de travailler pour l'entreprise en question. La productivité de l'entreprise s'en trouverait donc améliorée. En outre, les consommateurs examinent de plus en plus souvent de manière critique comment les entreprises assument leur responsabilité sociétale. L'ouverture et le dialogue avec des acteurs externes permettent aux entreprises de réagir plus facilement aux attentes du marché et d'aborder de nouveaux marchés. De plus, la RSE peut contribuer à augmenter la capacité d'innovation de l'entreprise en question. Tous ces éléments ont des effets positifs, à moyen et à long terme, sur la position de l'entreprise sur le marché.

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

Pour toutes ces raisons, la RSE profite à la réputation et à l'image de l'entreprise.

Enfin, les entreprises doivent tenir compte du fait que dès l'instant où la RSE bénéficiera d'une assise suffisamment large, le cadre légal sera adapté afin de maintenir un « equal level-playing field » pour les entreprises. Par conséquent, les éventuels « retardataires » devront suivre les tendances lancées par d'autres. Les entreprises qui ont adopté une attitude proactive dans leur politique RSE auront un avantage concurrentiel par rapport aux autres.

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

La RSE implique que les parties prenantes soient associées plus activement à la gestion de l'entreprise. Cela leur permet de faire part, de différentes manières, parfois dans le cadre d'un dialogue ou d'un partenariat, de leurs intérêts et de leurs préoccupations et les assure de trouver une oreille attentive auprès des entreprises en question. En d'autres termes, les parties prenantes peuvent plus facilement atteindre leurs objectifs lorsque les entreprises veulent engager le dialogue avec elles. Cette participation des parties prenantes n'est possible que si ces dernières reçoivent des informations correctes de la part des entreprises, transparentes sur leurs activités et leurs résultats sur les plans économique, social et environnemental. Cette information peut être rendue disponible par le biais du rapportage. L'échange réciproque d'informations entre les entreprises et les parties prenantes, par exemple sur l'impact économique ou technologique des attentes des parties prenantes, permet d'éviter ou de résoudre plus facilement les conflits. La RSE profite également aux parties prenantes elles-mêmes. Si elles le mènent bien, leur propre crédibilité se trouve renforcée dans le dialogue avec les entreprises, et elles obtiennent un gain de connaissance sur les tenants et aboutissants de l'entreprise. En outre, toutes les parties prenantes, en tant qu'acteurs de la société, ont avantage à ce que les entreprises pratiquent l'entrepreneuriat socialement responsable, vu l'impact global que celui-ci a sur le développement durable.

---

<sup>13</sup> « Achieving high performance-CSR at the heart of business », The Virtuous Circle Ltd and The Work Foundation, March 2004.

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

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

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

La RSE peut accroître la compétitivité des entreprises belges par une meilleure gestion des risques d'entreprendre. Les pouvoirs publics ont bien sûr tout à gagner d'une économie performante qui contribue positivement à au bien-être et à la prospérité du pays, aux progrès réalisés dans les domaines social et environnemental.

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

## 5 RÔLE DES POUVOIRS PUBLICS

Les pouvoirs publics interviennent en tant que législateur, employeur, partie prenante du marché et membre de plusieurs institutions internationales. A ce titre, ils peuvent jouer un rôle d'exemple. Les rôles suivants peuvent être distingués :

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

- c. Les pouvoirs publics en tant que *client* et *consommateur*. Les pouvoirs publics sont des clients et consommateurs importants, ils achètent divers services et produits en recourant à la procédure des marchés publics. L'insertion par exemple de clauses environnementales, éthiques et sociales dans les procédures des marchés publics peut stimuler les fournisseurs à la fois à développer des activités de RSE ou à produire eux-mêmes des produits ou services durables. En tant que consommateurs responsables, les pouvoirs publics remplissent par ailleurs est rôle d'exemple.
- d. Les pouvoirs publics en tant que *partenaire*. Les pouvoirs publics sont de plus en plus souvent partenaires d'autres acteurs dans la société, par exemple dans le cadre de partenariats public-privé. Les pouvoirs publics sont également actionnaires d'un certain nombre d'entreprises. Dans toute situation de partenariat, les pouvoirs publics peuvent porter une attention particulière à la mise en place de la RSE.
- e. Les pouvoirs publics comme *investisseur institutionnel*. Les pouvoirs publics disposent de très nombreux moyens qu'ils investissent, par exemple, dans les fonds de pension des fonctionnaires. L'investissement de ces moyens dans des 'fonds durables' stimule les entreprises à prendre des initiatives en matière de RSE.
- f. Les pouvoirs publics en tant qu'*acteur international*. Les pouvoirs publics sont membres de plusieurs institutions internationales (Organisation mondiale de la santé, Banque mondiale, FMI, etc.). Ils peuvent formuler des propositions visant l'intégration de normes en matière de RSE dans les décisions, avis, normes, etc., associer les pays en développement à leur élaboration et simultanément élargir l'assise de la RSE dans les institutions internationales.

Dans ces diverses fonctions, les pouvoirs publics peuvent stimuler, faciliter et promouvoir une RSE de qualité. Pour ce faire, plusieurs pistes s'offrent à eux. L'énumération ci-dessous donne un aperçu des différentes possibilités, mais n'implique pas de jugement quant à l'ordre et à la préférence à donner aux possibilités à appliquer aux situations spécifiques.

1. *Inform* les différents groupes cibles de la plus-value de la RSE, en premier lieu des entreprises elles-mêmes, tout en accordant une attention spécifique aux PME. Les différents groupes cibles doivent pouvoir disposer d'informations appropriées. Cette diffusion d'information peut prendre plusieurs formes telles que la création d'un site Internet, l'intégration dans les guichets uniques pour entreprise, des programmes de formation spécifiques dans l'enseignement supérieur ou des centres de connaissances.
2. *Rassembler et diffuser les pratiques* en matière de RSE provenant d'entreprises ou d'autres organisations sociétales, de sorte que les entreprises puissent en tirer des enseignements. Collecter les bonnes pratiques en matière de RSE et les diffuser à grande échelle est un moyen très efficace pour sensibiliser les entreprises à l'importance de la RSE.
3. *Prévoir différentes mesures incitatives*. Les pouvoirs publics peuvent prévoir divers stimulants pour inciter davantage d'entreprises à adopter la RSE et ainsi atteindre une masse critique d'entreprises. Les entreprises peuvent se laisser convaincre si des avantages viennent récompenser leurs efforts en vue de mener une politique intégrée de RSE.
4. Faciliter le débat sur la RSE par la *promotion des réseaux*. Les pouvoirs publics peuvent promouvoir le développement de réseaux entre les différents acteurs en prévoyant la structure et le financement nécessaires. Offrir la possibilité aux acteurs de partager leur vision de la RSE permet de développer des stratégies communes et d'y associer des actions concrètes communes.

5. *Promouvoir la qualité et l'innovation en soutenant la recherche, l'enseignement et la formation.* Les pouvoirs publics peuvent soutenir des programmes scientifiques nouveaux ou existants en vue de renforcer les fondements théoriques de la RSE et les façons de la mettre en pratique, développer ou valider les instruments de RSE. Par exemple, une analyse approfondie coûts-bénéfices d'une politique de RSE peut éventuellement apporter la démonstration qu'une politique intégrée en matière de RSE est rentable.
6. Promouvoir la qualité en offrant un *cadre homogène, et cohérent à travers les régions et niveaux de pouvoir* dans lequel la RSE et ses instruments peuvent trouver leur place. Mettre en avant et promouvoir la qualité et la transparence de certains outils ou de certaines démarches permet de présenter une offre plus uniforme aux entreprises, notamment en ce qui concerne les conditions d'octroi de labels et les règles de rapportage. Les entreprises auront alors la possibilité d'évaluer et de comparer leurs efforts respectifs.

# ANNEXE 1

## NORMES ET VALEURS INTERNATIONALES IMPORTANTES POUR LA RSE

### 1. NORMES ET VALEURS INTERNATIONALES EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME

Le texte le plus important et le plus universel concernant les droits de l'homme est la **déclaration universelle des droits de l'homme** (DUDH) du 10 décembre 1948<sup>14</sup>.

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

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

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

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

La DUDH constitue, avec le **Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels** (3 janvier 1976<sup>15</sup>), le **Pacte international relatif aux droits civils et politiques** (23 mars 1976<sup>16</sup>) et le **Protocole facultatif se rapportant au Pacte international relatif aux droits civils et politiques** (23 mars 1976<sup>17</sup>), la **Charte internationale des droits de l'homme** des Nations Unies. Contrairement à la DUDH, les deux autres pactes et le protocole facultatif sont des conventions approuvées par l'Assemblée générale et sont donc contraignants pour les parties qui ont signé et ratifié ces conventions. La DUDH est une résolution de l'Assemblée générale des Nations Unies et n'a, en tant que telle, pas d'effet contraignant. Il s'agit d'une déclaration d'intention morale sur les droits de l'homme qui est acceptée par presque toute la communauté mondiale et fait maintenant partie du droit coutumier international.<sup>18</sup>

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

<sup>14</sup> Universal Declaration of Human Rights, G.A., res.217A (III), U.N. Doc A/810 at 71 (1948).

<sup>15</sup> Date à laquelle il a pris effet. L'année d'approbation est 1966.

<sup>16</sup> Ibidem.

<sup>17</sup> Ibidem.

<sup>18</sup> Librement d'après: M. Cohen. *Handboek Internationaal Recht*. Mys & Breesch, Gent, 1996, pp. 248-249.

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

Les dispositions énumérées dans la DUDH et dans les autres documents de la Charte internationale des Droits de l'Homme ont été utilisées et développées dans de nombreuses conventions et protocoles des Nations Unies qui commentent de manière plus détaillée l'ampleur et le contenu des normes internationales en matière de droits de l'homme<sup>19</sup>.

À côté des droits civils et politiques (première génération), et des droits sociaux, économiques et culturels (deuxième génération) tels qu'ils sont énumérés dans la DUDH et d'autres conventions et protocoles des Nations Unies, il existe également des droits dits collectifs (troisième génération). On peut citer par exemple le droit à l'autodétermination des minorités, à un environnement sain, à disposer de ressources naturelles, etc. La discussion relative au contenu concret des droits collectifs est toujours en cours. Ils n'ont pas encore été arrêtés dans des traités reconnus internationalement. Mais ici également, les entreprises peuvent travailler de manière proactive et donner un contenu aux droits collectifs<sup>20</sup>.

## 2. NORMES ET VALEURS INTERNATIONALES EN MATIÈRE DE TRAVAIL

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

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

L'OIT a repris les normes les plus importantes et les plus fondamentales en matière de travail dans la '**Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail**'.<sup>21</sup> Celle-ci fixe quatre droits fondamentaux du travail qui ont été inscrits dans huit conventions. Il s'agit de<sup>22</sup> :

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

---

<sup>19</sup> Librement d'après: p. Frankental, *De ethische gedragscode van bedrijven: beginnen met een intentieverklaring*. Dans : *Mensenrechten in het bedrijfsleven. Toch meer dan window-dressing*. P. Nauwelaerts, D. Cassimon, H. Opdebeeck (eds.), InteRSEntia Rechtswetenschappen, Antwerpen-Groningen, 2001, p. 148.

<sup>20</sup> Librement d'après: informatiepakket: Wat zijn mensenrechten. Amnesty International et Ligue des droits de l'homme, novembre 2004, p. 4

<sup>21</sup> ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 1998

<sup>22</sup> Voir: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

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

Le site Internet du label belge de promotion d'une production socialement responsable: [www.social-label.be](http://www.social-label.be) présente un développement du contenu de ces normes et conventions fondamentales<sup>23</sup>.

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

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

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

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

Cette liste de dispositions concernant le droit général des travailleurs peut être complétée par un certain nombre de dispositions dans ce domaine extraites des **principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales**<sup>25</sup>:

- Informer à temps, notamment en cas de réorganisation, de licenciement collectif et d'autres formes de départ (principes directeurs OCDE IV, art. 6).
- Pas de menace de déplacement dans l'exercice du droit d'organisation (principes directeurs OCDE IV, art. 7).
- Ne pas utiliser de « normes doubles » (deux poids, deux mesures) (principes directeurs OCDE IV, art. 4a).
- Dans la mesure du possible, employer du personnel local et assurer une formation (principes directeurs IV, art. 5).
- Permettre aux représentants des salariés de négocier et de se concerter avec les décideurs (principes directeurs OCDE IV, art. 8)<sup>26</sup>.

<sup>23</sup> Les huit conventions des normes fondamentales forment les critères de base du label belge de promotion d'une production socialement responsable, appelée également le label social belge.

<sup>24</sup> Ces quatre normes font office, avec les quatre normes fondamentales, de critères de base dans notamment le "SA 8000 Standard", le 'ICFTU/ITS Basic Code of Labour Practice', le 'Ethical Trading Initiative' et le 'Clean Clothes Campaign Code of labour practices for the apparel and sportswear industry'.

<sup>25</sup> Les principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales de 1976 (revus en 1991 et 2000) constituent une partie de la Déclaration de l'OCDE sur les investissements internationaux et les entreprises multinationales. (DAFFE/IME(2000)20).

<sup>26</sup> Librement d'après: MVO Platform, *MVO Referentiekader*. Peco, Amsterdam, décembre 2002, pp. 6-7

### 3. NORMES ET VALEURS INTERNATIONALES EN MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT

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

Les principes spécifiquement concernés sont:

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

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

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

- La **Convention de Genève de 1979** sur la pollution atmosphérique transfrontière à longue distance<sup>27</sup> et les huit protocoles d'exécution y afférents<sup>28</sup>.
- La **Convention de Vienne de 1985** pour la protection de la couche d'ozone<sup>29</sup> et du **Protocole de 1987** sur les substances appauvrissant la couche d'ozone<sup>30</sup>.
- La **Convention-cadre des Nations Unies de 1992** sur les changements climatiques<sup>31</sup> et le **Protocole de Kyoto de 1997**<sup>32</sup>.

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

- La **Convention sur la biodiversité de 1992**<sup>33</sup>.
- Le **Protocole de Carthagène sur la biosécurité de 2000**<sup>34</sup>.

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

- La **Convention de Bâle de 1989** sur le mouvement transfrontière et l'élimination des déchets dangereux<sup>35</sup>.
- La **Convention de Rotterdam de 1998** sur les produits chimiques et les pesticides<sup>36</sup> (dénommée également convention PIC).

---

<sup>27</sup> UNECE, *Convention on Long-range Transboundary Air Pollution*, 1979.

<sup>28</sup> Voir: <http://www.unece.org/env/lrtap>.

<sup>29</sup> UNEP, *The Vienna Convention on the Protection of the Ozone Layer*, 1985.

<sup>30</sup> UNEP, *The Montreal Protocol on Substances that Deplete the Ozone Layer*, 1987 (adjusted and/or amended in London 1990, Copenhagen 1992, Vienna 1995, Montreal 1997, Beijing 1999).

<sup>31</sup> UN, *United Nations Framework Convention on Climate Change*, 1992.

<sup>32</sup> *Kyoto Protocol to the United Nations Framework Convention on Climate Change*, 1997.

<sup>33</sup> *Convention on Biological diversity*, 1992.

<sup>34</sup> Cartagena Protocol on Biosafety to the Convention on Biological Diversity, 2000.

<sup>35</sup> *Basel Convention on the Control of Transboundary Movements of Hazardous Wastes and Their Disposal*, 1989.

<sup>36</sup> *Rotterdam Convention on the Prior Informed Consent Procedure for Certain Hazardous Chemicals and Pesticides in International Trade*, 1998.



- La **Convention de Stockholm de 2001** sur les polluants organiques persistants<sup>37</sup> (dénommée également convention POP).
- La **Convention d’Helsinki de 1992** sur les conséquences transfrontières des accidents industriels<sup>38</sup>.

Il convient également de mentionner la « Convention sur l’accès à l’information, la participation du public et l’accès à la justice en matière d’environnement » (**Convention dite d’Aarhus de 1998**<sup>39</sup>), laquelle établit pour la première fois un lien entre les droits de l’homme et les droits environnementaux et mentionne un certain nombre de dispositions importantes relatives à la participation des parties prenantes, à la transparence et à l’accès aux procédures juridiques<sup>40</sup>. De même, la « **Convention d’Espoo de 1991**<sup>41</sup> sur l’évaluation de l’impact sur l’environnement dans un contexte transfrontière » constitue également un document important.

#### **4. NORMES ET VALEURS INTERNATIONALES EN MATIÈRE DE PROTECTION DES CONSOMMATEURS**

Le Conseil économique et social (ECOSOC) des Nations Unies a publié en 1999 une édition revue et étendue des ‘**Principes directeurs des Nations Unies pour la protection du consommateur**<sup>42</sup>. Ce texte contient huit principes en matière de protection du consommateur<sup>43</sup>:

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

<sup>37</sup> *Stockholm Convention on Persistent Organic Pollutants*, 2001.

<sup>38</sup> *Convention on the Transboundary Effects of Industrial Accidents*, 1992.

<sup>39</sup> *Convention on Access to information, Public Participation in Decision-Making and Access to Justice in Environmental Matters*, 1998.

<sup>40</sup> Librement d’après: MVO Platform, *MVO Referentiekader*. Peco, Amsterdam, december 2002, p. 7.

<sup>41</sup> *Convention on Environmental Impact Assessment in A Transboundary Context*, 1991.

<sup>42</sup> Conseil économique et social, résolution 1999/7.

<sup>43</sup> Librement d’après: MVO Platform, *MVO Referentiekader*. Peco, Amsterdam, décembre 2002, p. 8.

## 5. NORMES ET VALEURS INTERNATIONALES EN MATIÈRE DE SANTE

Le droit à la santé est un droit humain fondamental défini tant dans la **DUDH** (art. 25) que dans le **Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels de 1966**<sup>44</sup> (art. 12).

Le **Comité des droits sociaux, économiques et culturels**<sup>45</sup> (CDSEC) créé au sein des Nations Unies prêtait attention, dans son '**Commentaire général 14**', aux obligations des 'acteurs non étatiques' tels que les entreprises. Les 'Commentaires généraux' sont l'instrument par lequel le CDSEC fait connaître son interprétation du contenu des dispositions relatives aux droits de l'homme. Au paragraphe 42 de son Commentaire général 14, le Comité indique : *"While only States are parties to the Covenant and thus ultimately accountable for compliance with it, all members of society - individuals, including health professionals, families, local communities, intergovernmental and non-governmental organizations, civil society organizations, as well as the private business sector - have responsibilities regarding the realization of the right to health. State parties should therefore provide an environment which facilitates the discharge of these responsibilities"*<sup>46</sup>. Les entreprises ont donc également des responsabilités en matière d'application du droit à la santé. Le CECSR explique plus concrètement ces responsabilités au paragraphe 45 : *"For the avoidance of any doubt, the Committee wishes to emphasize that it is particularly incumbent on States parties and other actors in a position to assist, to provide "international assistance and cooperation, especially economic and technical" which enable developing countries to fulfill their core and other obligations indicated in paragraphs 43 and 44 above"*<sup>47</sup>. Les entreprises doivent donc aider les Etats à remplir leurs obligations en matière de mise en œuvre du droit à la santé.

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

- L'obligation de prendre des mesures préventives visant à éviter les accidents et maladies liées à l'exercice de la profession ;
- La réduction des risques sanitaires inhérents au lieu de travail ;
- La création de conditions de travail saines et hygiéniques<sup>48</sup>.

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

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

---

<sup>44</sup> *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*. Adopted and opened for signature, ratification and accession by General Assembly resolution 2200A (XXI) of 16 December 1966.

<sup>45</sup> Comité créé par le Conseil économique et social des Nations Unies, via la résolution 1985/17, dans le cadre du suivi de la mise en œuvre du pacte international relatif aux droits sociaux, économiques et culturels.

<sup>46</sup> Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment no 14, *The right to the highest attainable standard of health*, E/C.12/2000/4, paragraphe 42. En résumé : « le Comité fait remarquer que, bien que seuls les Etats soient engagés par les traités et que, par conséquent, ce sont eux qui sont responsables, tous les membres de la société, y compris les entreprises, ont leurs responsabilités concernant la mise en œuvre du droit à la santé » (traduction CIDD).

<sup>47</sup> Ibidem, paragraphe 45. « Afin de dissiper tout doute éventuel, le Comité souhaite souligner qu'il appartient surtout aux Etats et aux autres acteurs clés en mesure d'apporter une aide, de fournir 'une assistance internationale et une aide au développement, surtout économique et technique' qui permettent aux pays en développement de remplir leurs obligations principales et autres indiquées aux paragraphes 43 et 44 ci-dessus ». (traduction CIDD).

<sup>48</sup> Librement d'après: MVO Platform, *MVO Refentiekader*. Peco, Amsterdam, décembre 2002, pp. 8-9

entreprises dans le domaine de la corruption a été fixée par l'OCDE dans la **Convention de lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans le cadre de transactions commerciales internationales de 1997**<sup>49</sup>. L'article premier de la Convention contient l'interdiction de corrompre des agents publics étrangers (au sens large du terme, soit les personnes exerçant une fonction publique). La Convention incite également les Etats (et les entreprises) à s'attaquer à ce problème.

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

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

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

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

Les principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales font partie de la **Déclaration de l'OCDE sur l'investissement international et les entreprises multinationales**<sup>50</sup> qui a été adoptée en 1976 afin de favoriser le commerce entre les Etats membres de l'OCDE en régulant le comportement des entreprises multinationales<sup>51</sup>. Les principes directeurs ont été revus en 1999 et en 2000.

Les principes directeurs sont des recommandations non contraignantes des Etats membres de l'OCDE visant les entreprises multinationales. Via ces principes directeurs, les Etats membres de l'OCDE veulent inciter les entreprises multinationales à respecter le droit national du pays où elles opèrent, et pousser en outre les entreprises à contribuer au développement durable. Ainsi, au moyen des principes directeurs, l'OCDE entend, d'une part, favoriser l'impact positif qu'une entreprise peut avoir sur le plan économique, social et environnemental, et, d'autre part, limiter les éventuels effets négatifs des activités des entreprises<sup>52</sup>.

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

---

<sup>49</sup> OECD, Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions. (DAFFE/IME/BR(97)20).

<sup>50</sup> OCDE, *Déclaration de l'OCDE sur l'investissement international et les entreprises multinationales* (DAFFE/IME(2000)20).

<sup>51</sup> Librement d'après M. Botenga, K. De Feyter, P. Nauwelaerts, S. Smis, *Juridisch kader om laakbare handelspraktijken in conflictregio's tegen te gaan*. In *Bedrijven in Conflictgebieden*, P. Nauwelaerts (éd.), Roularta Books, Roulers, 2004, p. 128.

<sup>52</sup> Ibidem, p. 129.

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

La partie I, Chapitre 2 des directives contient les principes généraux que les entreprises sont invitées à respecter intégralement dans les pays où elles ont leurs activités ; elles sont également invitées à tenir compte des points de vue des autres intéressés. Il s'agit plus spécifiquement des aspects suivants :

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

L'OCDE recommande ensuite l'adoption de règles de conduite relatives à huit thèmes spécifiques<sup>53</sup>:

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

---

<sup>53</sup> Avis du SER R/2354 (NL), *De winst van waarden*, 15 décembre 2000, p. 76.

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

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

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

Les Normes sur la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises<sup>54</sup> constituent un deuxième instrument plus récent. Ces normes ont été approuvées par la Sous-Commission de la promotion et de la protection des droits de l'homme, commission qui relève de la compétence de la Commission des droits de l'homme du Conseil économique et social des Nations Unies.

L'adoption de ces normes de l'ONU pour les entreprises est un premier pas dans la création d'un cadre contraignant qui obligera légalement les entreprises à respecter les droits de l'homme qui y sont repris<sup>55</sup>. L'étape suivante consiste en l'examen des normes par la Commission des droits de l'homme, tandis que la dernière étape sera leur examen et leur adoption par l'Assemblée générale des Nations Unies. Selon toute vraisemblance, ces normes compteront parmi les plus importantes. Elles pourraient même devenir *la* norme contraignante la plus importante en matière de comportement des entreprises à l'égard des droits de l'homme.

---

<sup>54</sup> Sous-Commission des Nations-Unies de la promotion et de la protection des droits de l'homme, *Normes sur la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises*, U.N. Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2.

<sup>55</sup> Librement d'après M. Botenga, K. De Feyter, P. Nauwelaerts, S. Smis, *Juridisch kader om laakbare handelspraktijken in conflictregio's tegen te gaan*. In *Bedrijven in Conflictgebieden*, P. Nauwelaerts (éd.), Roularta Books, Roulers, 2004, p. 127.

Le texte donne un aperçu des responsabilités et obligations des entreprises en matière de droits de l'homme. Ceux-ci ont été classés en une série de thèmes se rapportant<sup>56</sup>:

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

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

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

Il reste un long chemin à parcourir, semé de négociations longues et complexes, avant que les normes de l'ONU pour les entreprises multinationales se voient conférer une valeur contraignante. L'application de ces normes par les entreprises dans le cadre de la dimension internationale de la RSE est dès lors un exemple de gestion entrepreneuriale proactive.

---

<sup>56</sup> Ibidem.

## **ANNEXE 2**

### **INSTRUMENTS DE LA RSE**

#### **1. CODES DE CONDUITE**

Les codes de conduite sont des déclarations formelles relatives aux valeurs et aux pratiques commerciales d'une entreprise et parfois également de ses fournisseurs ou sous-traitants<sup>57</sup>. Dans son code de conduite, l'entreprise indique comment elle entend se comporter à l'égard des parties prenantes et ce que celles-ci peuvent attendre de sa part. Le plus souvent, les codes de conduite sont axés, d'une part, sur la manière dont l'entreprise souhaite traiter avec ses contractants, ses sous-traitants, ses fournisseurs et ses concessionnaires, et, d'autre part, sur ce que l'entreprise attend d'eux.

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

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

Dans le même ordre d'idées, on peut également mentionner le « *Corporate Governance Code* » qui contient des règles de bonne gestion pour les sociétés. Deux versions belges de ce codes sont d'application depuis 2005 et, l'une pour celles qui sont cotées à la Bourse de Bruxelles (« Code Lippens »), l'autre pour les entreprises non cotées (« Code Buysse »).

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

#### **2. NORMES DE MANAGEMENT**

Un autre instrument important en matière de responsabilité sociétale des entreprises est l'application de normes de management. Il s'agit d'un ensemble de procédures, de pratiques et de dispositions détaillées appliquées par des entreprises en vue de gérer de manière efficace et efficiente différents aspects de l'activité entrepreneuriale. Bon nombre de ces normes de management font l'objet d'un large consensus. Elles sont d'ailleurs généralement formulées

---

<sup>57</sup> Librement d'après: Commission européenne, *Livre vert. Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises*, Com (2001)366, Bruxelles, 18 juillet 2001, p. 26.

par des organisations internationales et régionales, telles que l'Organisation internationale de normalisation (ISO), le Comité européen de Normalisation (CEN), la *European Foundation for Quality Management* (EFQM) et *Social Accountability International* (SAI).

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

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

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

Le standard AccountAbility AA1000 fait également partie des systèmes d'approche intégrée, même si AA1000 a un champ d'application moins large que la norme EFQM. Il s'agit d'une série de modules qui développent divers aspects particuliers de cette gestion intégrée. La première, AA1000 AS – Assurance standard, cible la qualité de la comptabilité, de l'audit et du rapportage socio-éthiques<sup>58</sup>. Ce référentiel ne prévoit pas de certification, ce qui n'en fait pas une véritable « norme de management », mais plutôt un système de management. L'AA1000AS a été lancée par l'*Institute for Social and Ethical Accountability* (ISEA), qui entend garantir la qualité de la prise de responsabilité, de l'évaluation et du rapportage socio-éthiques. L'AA1000 AS peut être utilisée aussi bien comme instrument indépendant que comme moyen pour intégrer un certain nombre d'outils de management spécifiques utilisés également au sein de l'entreprise (comme par ex. la *Balanced Scorecard*, l'ISO 14001 et la GRI)<sup>59</sup>. L'AA1000 AS prête une grande attention à l'implication systématique et structurée des parties prenantes dans le processus. C'est dès lors un excellent modèle pouvant servir de point de départ pour engager le dialogue avec les parties prenantes. Il a été complété en 2005 par le standard AA1000 SES – Stakeholder Engagement Standard, 2<sup>ème</sup> module faisant partie

---

58 Voir ci-après.

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



de la série AA 1000. Ce standard s'emploie à détailler de façon rigoureuse une méthodologie pour procéder à une consultation des parties prenantes efficace et crédible.

ISO s'est également lancé dans l'élaboration d'un guide sur la responsabilité sociétale. Ce référentiel, futur ISO 26000, verra le jour en 2008. Pour le concevoir, ISO a lancé un processus international de concertation et de rédaction multi-stakeholder visant à promouvoir la responsabilité sociétale auprès de toutes des organisations acteurs de la société. Son champ d'application vise donc plus que les entreprises. ISO 26000 ne sera pas une norme certifiable mais bien des « guidelines », un guide de référence.

Une composante importante dans l'application de systèmes de management ou de standards est le développement et le suivi d'indicateurs. Ces derniers permettent de mesurer les performances économiques, sociales, environnementales et organisationnelles de l'entreprise, et donc de les suivre et de les évaluer. Dans leur forme la plus aboutie, ils permettent à l'entreprise de se constituer un tableau de bord de développement durable (*Sustainability Balanced Scorecard*). Ces indicateurs sont dès lors un élément essentiel du rapportage sociétal, dans la mesure où ils offrent une image quantifiable des prestations de l'entreprise aux parties prenantes<sup>60</sup>.

### **3. RAPPORTAGE**

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

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

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

### **4. SOCIAL AUDIT**

Le « *social auditing* » peut être défini comme « *un processus par lequel une organisation réfléchit sur son impact social et sociétal et sur son comportement éthique, mesure cet impact, l'évalue, en fait rapport et l'adapte en fonction de ses propres objectifs et valeurs et ceux de*

---

<sup>60</sup> La GRI (voir ci-après) propose une série d'indicateurs de base permettant une comparaison entre entreprises et secteurs en matière de performances.

*ses parties prenantes*<sup>61</sup> » Le « *social auditing* » ne concerne donc pas seulement la dimension sociale de l'entreprise mais également sa dimension environnementale et économique, d'où le choix de conserver la dénomination anglaise. Le *social audit* n'est pas à confondre avec l'audit social dans le sens du label social belge ou du standard SA 8000, qui porte essentiellement sur les aspects sociaux de l'entreprise.

Il existe de nombreux modèles de *social audit*. Certains émanent de la *New Economics Foundation* (NEF), de l'*Ethical Accounting Statement* (EAS), du *European Institute for Business Ethics*, etc.

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

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

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

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

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

---

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

8. *Amélioration continue de la qualité du management durable* : les résultats du processus d'audit doivent constituer un levier d'amélioration continue et d'évolution progressive vers une entreprise durable<sup>62</sup>.

## **5. INVESTISSEMENTS SOCIÉTALEMENT RESPONSABLES**

De plus en plus d'organes de placements collectifs, tels que les sociétés d'investissement et les fonds de placement, tiennent compte, dans le cadre de l'investissement des capitaux récoltés, des performances des entreprises sur le plan de la *triple bottom line*. Les fonds de pension sont un des moteurs de l'évolution dans ce marché en raison des grands montants concernés et de leur nature publique et privée (avec les syndicats en tant que co-gestionnaires).

On assiste en outre à la montée en puissance de mouvements sociaux qui investissent la sphère économique en prenant comme objet de pression politique les acteurs de la finance et de l'économie incarnés par les grandes entreprises et les grandes instances financières internationales. Les consommateurs jusque-là guidés dans leurs actes d'épargne ou d'investissement par un principe strictement économique investissent la consommation d'un nouveau sens jusque-là réservé à la sphère politique : un sens citoyen. Parallèlement à cette évolution de la demande émerge une offre de produits de placements proposés à la fois par des acteurs économiques alternatifs et l'économie privée et publique plus classique, dotés d'étiquettes diverses: solidaire, éthique, équitable, durable, socialement responsable.

Les acteurs économiques et associatifs ont déjà pris de nombreuses initiatives en la matière, et il apparaît aujourd'hui utile que les pouvoirs publics encouragent cette dynamique. L'investissement socialement responsable (ISR) ne bénéficie d'aucun statut légal particulier, mais des outils et mécanismes existent déjà pour l'organiser, le diversifier et le promouvoir.

Une étude réalisée récemment pour le compte de Belsif, le 'Forum Belge pour l'Investissement Durable et Socialement Responsable', recense les instruments publics et privés existants qui soutiennent ces investissements<sup>63</sup>. Cet inventaire exhaustif différencie 4 types d'instruments (services et produits, communication, juridique et économiques) en fonction de 5 groupes cibles (citoyens, entreprises, institutions financières, autorités publiques et société civile).

## **6. LABELS**

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

Le plus souvent, les labels constituent une réponse aux attentes du consommateur en ce qui concerne le produit. Des études de consommation montrent que les consommateurs sont de plus en plus nombreux à prendre en compte les conditions de travail, l'environnement, le tiers-monde, la santé, etc. lors de l'achat de biens ou de services. Toutefois, ces mêmes consommateurs demandent également de disposer d'informations claires et suffisantes

---

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

63 <http://www.belsif.be>

permettant un choix socialement responsable. Les entreprises, les pouvoirs publics, les ONG et d'autres organisations ont réagi à cette tendance, ce qui a suscité l'émergence d'un nombre croissant de labels sociaux, environnementaux, de commerce équitable et autres. Etant donné cette prolifération, la grande diversité (notamment sur le plan du contenu) et l'absence de contrôle externe pour certains labels, certains consommateurs perdent confiance dans la labellisation.

Pour rester crédibles, les labels doivent dès lors répondre à une série de conditions. Ainsi, l'objet d'un label doit être pertinent, tant pour le consommateur que pour le bénéficiaire visé. Par ailleurs, il faut que la signification du label soit claire pour le consommateur. En outre, on doit pouvoir exiger d'un label que ses prétentions soient effectivement vérifiées. Les labels ne peuvent pas servir uniquement à redorer le blason des entreprises sans garantir de réel contenu. En outre, les labels doivent être financièrement accessibles, tant pour l'entreprise qui souhaite obtenir le label, que pour le consommateur qui veut acheter un produit labellisé. Enfin, l'effet positif visé par un label doit également faire l'objet d'une évaluation. Un label dont les prétentions ne correspondent pas à la réalité n'a aucun sens et ne fait que contribuer à semer la confusion chez le consommateur<sup>64</sup>.

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

---

<sup>64</sup> Librement d'après: S. Zadek, S.Lingayah et M. Forstater, *Social Labels : Tools for Ethical Trade*. Final report for the European Commission (DG Employment and Social Affairs), 1998.