



Principes et orientations internationalement reconnus en matière de RSE

La RSE est l'une de ces matières où, régie par peu de droit dur, le droit mou prospère. Un tourbillon de normes plus ou moins contraignantes qui peut parfois nous perdre. Ce document synthétique vise à faire le point sur les différentes sources de la RSE.

I. Principes internationaux en matière de responsabilité des entreprises:

• La déclaration Tripartite de l'OIT, 1977 et amendée en 2000 et 2006

C'est le cas de l'Organisation Internationale du Travail et de sa Déclaration Tripartite sur les multinationales et la politique sociale (<http://actrav.ilo.org/actrav-english/telearn/global/ilo/guide/triparti.htm#Preamble>). Adoptée en 1977, par les représentants de salariés, d'entreprises et de gouvernements, cette déclaration originale de l'OIT s'adresse également directement aux entreprises multinationales, et promeut le respect d'un nombre limité mais clairement identifié de droits de l'Homme associés au travail tirés des huit conventions fondamentales de l'OIT (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_095896.pdf) :

- La convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930
- La convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- La convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- La convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951
- La convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957
- La convention (n° 111) sur la discrimination (emploi et profession), 1958
- La convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973
- La convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999

Pour autant, la déclaration tripartite n'est qu'une « déclaration » ; elle n'a donc pas valeur de convention internationale mais plutôt d'un « code de conduite » public, recommandant un ensemble de règles de comportements aux entreprises. Cette Déclaration intègre les dispositions d'une autre Déclaration tripartite datant de 1998 qui étend l'obligation de respecter les conventions fondamentales à tous les Etats, même ceux qui n'ont pas ratifié ces conventions. Bien qu'elle ne soit qu'un engagement moral pour les acteurs concernés, la déclaration met en place un mécanisme de suivi par le biais de rapports périodiques des Etats. La déclaration prévoit un mécanisme de médiation interne à l'OIT (assuré

par le bureau de la Commission sur les entreprises multinationales) en cas de différends. Enfin, cette déclaration de base de l'OIT est utilisée dans de nombreux référentiels en matière de RSE (SA 8000, etc.).

Cette déclaration est originale en ce qu'elle est le fruit d'un consensus entre les organisations syndicales, d'employeurs et les gouvernements ; ce qui renforce son autorité. De plus, elle s'adresse, à la différence des principes directeurs de l'OCDE, non seulement aux entreprises mais également aux gouvernements, travailleurs et employeurs. Le mécanisme interne de règlement des différends peut être également à examiner.

Pourtant, il est intéressant de constater que les entreprises ne font que très rarement référence à la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail dans leur politique RSE, ainsi que le relevait la Commission Européenne dans une étude de mars 2013 portant sur 200 entreprises européennes de plus de 1000 salariés dont 20 entreprises françaises (p.10 : http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr/csr-guide-principes-2013_en.pdf). Il serait donc bon d'inciter les entreprises à endosser cette déclaration publiquement, ce qui permettrait de les responsabiliser davantage avec un test qui leur est par nature adressé et par la suite d'accroître les possibilités de recours sur le fondement du fairwashing.

- **Les principes directeurs de l'ONU sur les entreprises et les droits de l'Homme, 2011**

En Juin 2011, le Conseil des Droits de l'Homme de l'ONU a adopté à l'unanimité les **Principes directeurs relatifs aux droits de l'homme et aux entreprises transnationales et autres entreprises** (<http://www.business-humanrights.org/media/documents/ruggie/ruggie-principes-directeurs-21-mars-2011.pdf>), proposés par le Professeur John Ruggie, représentant spécial du Secrétaire Général des Nations Unies, suite à un long processus de consultations et d'études qui a duré 6 ans. Ce texte vient compléter le cadre adopté en 2008 et précise la responsabilité qui incombe aux Etats de protéger les citoyens des atteintes portées à leurs droits par les acteurs économiques et la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'Homme dans le cadre de leurs activités et de leurs relations commerciales à travers la mise en place de procédures de diligence raisonnable.

*Les principes directeurs de John Ruggie sont une source intéressante. Quoique non contraignants, ils s'inscrivent dans la continuité des normes internationales relatives aux droits de l'Homme en conférant à l'Etat une obligation de protéger. Ils posent un cadre original à l'action des entreprises en précisant que celles-ci sont soumises à l'obligation de respecter l'ensemble des droits humains internationalement reconnus, à travers la mise en place de mesures de prévention, d'atténuation et de réparation de leurs incidences négatives sur les droits de l'Homme, y compris celles causées par leurs partenaires commerciaux (fournisseurs, sous-traitants, voire clients, etc.). Par-là, ils sont une **bonne base au plaidoyer du Forum Citoyen pour la RSE** et nécessitent d'être exploités – en liaison avec la coalition ECCJ - en vue de leur transposition concrète dans les droits nationaux des Etats européens. Ces principes viennent en soutien de la formulation de propositions législatives en vue du renforcement du cadre juridique de la RSE en France,*

notamment en ce qui concerne le cadre et l'instrumentation de la diligence raisonnable (due diligence).

- **Les principes directeurs de l'OCDE, révisés en 2011**

Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sont un ensemble de recommandations proposées par les 34 états membres de l'OECD et adressées aux entreprises transnationales opérant sur ou depuis leur territoire. Depuis leur révision en 2011, les Principes contiennent un **chapitre sur les droits de l'Homme**, en plus des huit autres domaines abordés (environnement, emploi et relations professionnelles, fiscalité, corruption, etc.). Ce nouveau chapitre, inspiré par les Principes directeurs adoptés par le Conseil des droits de l'Homme, reconnaît le même devoir de diligence raisonnable pour les entreprises dans le cadre de leurs activités et leurs relations d'affaires – y compris le devoir pour les entreprises de consulter les populations affectées par leurs activités et de réparer les incidences négatives sur leurs droits.

Un aspect intéressant des principes directeurs est qu'ils s'adressent également aux organismes bailleurs et investisseurs (par exemple les banques ou les fonds de pension), et ne sont pas limités aux entreprises qui mettent en œuvre les projets financés.

*Les principes directeurs de l'OCDE sont un référentiel primordial pour le Forum. Quoique **non-contraignants**, les Principes directeurs ont l'originalité de reposer sur un **mécanisme de « plaintes »** qui, malgré les limites liées à son caractère non-judiciaire, donne à la société civile un moyen d'action et de médiatisation des cas de violation. Il est cependant nécessaire, pour parvenir au renforcement de la portée de ces principes directeurs, de pousser à une réforme du Point de Contact National français qui les applique : plus de transparence, de publicité, d'impartialité, de dialogue avec les parties prenantes, d'égalité des armes entre les parties, de rapidité dans les délais d'examen des dossiers, etc.*

- **Les lignes directrices de l'ISO 26000**

Les lignes directrices de l'ISO sur la responsabilité sociétale (<http://www.ddline.fr/wp-content/uploads/2012/03/ISO26000.pdf>) constituent actuellement le document le plus complet et le plus riche en matière de RSE. L'ISO est l'organisation de normalisation internationale, organisme privé composé de plus de 160 membres qui sont les instituts nationaux de normalisation de pays de toutes tailles et de toute économie à travers le monde. L'« ISO 26000 » adopté depuis 2010 a pour objet de **fournir des lignes directrices** afin de définir des principes de responsabilité sociétale au sein des organisations (et pas seulement des entreprises), en s'appuyant sur 130 textes internationaux, afin de les mettre en œuvre. Les travaux ont été menés par un groupe de travail composé de six groupes de parties prenantes : industriels, consommateurs, salariés, gouvernements, ONGs et divers (consultants, chercheurs). Cette démarche est inédite de la part de l'ISO.

Les lignes directrices ISO 26 000 recommandent aux organisations souhaitant avoir une démarche RSE de suivre ses principes dans sept domaines : la gouvernance de l'organisation, l'environnement, les droits de l'Homme, la protection des consommateurs, les relations et conditions de travail, la loyauté des

pratiques, les communautés et le développement local. Mais avant tout, cette norme propose une **terminologie commune sur les termes utilisés et apporte une définition de la responsabilité sociétale des organisations**. L'ISO 26000 reprend également le concept de *due diligence* en le traduisant par **devoir de vigilance**. Il est toutefois à noter que, contrairement aux normes de systèmes de management de l'ISO qui peuvent faire l'objet d'une certification (par exemple la norme ISO 14001 relative au management environnemental), les lignes directrices de l'ISO 26000 ne sont pas certifiables.

L'élaboration de ces lignes directrices a été le fruit de discussions entre les différentes parties prenantes concernées par ces questions, un mode de concertation inédit au plan international, ce qui renforce leur crédibilité. Elles constituent des avancées importantes qui peuvent servir de point de départ dans les plaidoyers pour la RSE. Il est hautement recommandé à toutes les organisations du Forum de s'approprier son contenu pour l'utiliser comme outil dans leur travail de plaidoyer face aux entreprises et institutions publiques (COFACE, AFD...).

II. Standards internationaux en matière de reporting extra-financier

• La Global Reporting Initiative (GRI) et le projet IIRC

La *Global Reporting Initiative* est une organisation commerciale non gouvernementale, regroupant ONGs, entreprises, experts, etc. à travers des « Focal Points » répartis à travers le monde. Ces Focal points définissent, après négociations, des questions permettant aux entreprises, en fonction de leur type d'activité, d'identifier leur impact et de réaliser leur reporting dans les matières économiques, environnementales, sociales et de gouvernance.

Cette organisation s'est fait connaître pour l'intérêt pratique de sa mission. De nombreuses ONGs et chercheurs (notamment le Pr. Alain Supiot, spécialiste en droit du travail) critiquent le caractère inadéquat des indicateurs qui peuvent parfois refléter davantage la quantité que la qualité et ainsi ne pas permettre une juste appréciation de l'impact réel de l'entreprise sur son environnement. Même si le GRI est à ce jour une initiative qui mérite d'être prise en considération pour la réalisation de reporting extra-financier par les entreprises, le FCRSE rappelle que l'adoption de ce type de normes devrait relever d'initiatives publiques.

Si le débat reste ouvert quant au soutien à apporter ou non à la GRI, il est à noter que cette initiative pourrait disparaître au profit d'une autre initiative privée : le reporting intégré de l'International Integrated Reporting Committee (IIRC).

*Si ce projet devenait effectif, l'UE risquerait de se voir progressivement dépossédée (volontairement ou involontairement) de sa souveraineté en matière de reporting extra-financier. Or, quid de ce projet IIRC qui constitue une fois encore une initiative privée, de membres **représentatifs uniquement du monde de l'entreprise** (entreprises, groupements patronaux, grands cabinets d'audit...) et qui **ne s'intéresse qu'aux besoins d'information des investisseurs** pour identifier les indicateurs pertinents. Si l'IIRC prend de plus en plus la main et que ses normes de reporting prévalent sur les normes publiques, cela veut dire que les syndicats et les organisations de la société civile seront hors-jeu, **ce qui constituerait un véritable retour en arrière comparé à la Global Reporting Initiative et un vrai danger pour l'avenir du reporting***

| **extra-financier.**

III. Codes de conduites et initiatives volontaires

- **Le Pacte Mondial, 2000**

En 2000, le Secrétariat général des Nations Unies a lancé l'initiative du Pacte Mondial (ou Global Compact : <http://www.unglobalcompact.org/>), particulièrement attendue à l'époque en ce qu'elle constituait une charte de 10 principes acceptés universellement dans le domaine des droits de l'Homme, du droit du travail, de la protection de l'environnement et de la lutte contre la corruption. Pour rejoindre le "Pacte", les entreprises n'ont qu'à exprimer publiquement leur engagement en faveur des 10 principes et seront considérées comme membres du « Global Compact » avec la possibilité de l'exploiter dans leur campagne de communication. Depuis son lancement officiel, plus de 10 000 participants, incluant 7 000 entreprises dans plus de 145 pays ont rejoint l'initiative.¹ Cependant, le Pacte Mondial est une **démarche volontaire qui repose sur la transparence, l'accès aux données et l'engagement volontaire de chacune des entreprises à se conformer aux principes énoncés.**² Particulièrement, la vérification du respect du Pacte par ses adhérents repose sur un reporting annuel des entreprises, censées juger de leur propre performance dans l'application des principes du Pacte. Malgré la faiblesse des contrôles, beaucoup d'entreprises ont été retirées du Global Compact pour n'avoir même pas pris la peine de rédiger leur rapport. L'absence d'un mécanisme tiers de contrôle avait justifié l'appellation de "Blue Washing" par la rapporteur spécial sur les problématiques de l'eau, Madame Barlow.³

*Le Global Compact s'est avéré principalement être du « fair washing ». La preuve en est que les entreprises endossent publiquement le Global Compact beaucoup plus largement que d'autres sources tels que les Conventions de l'OIT (32% des entreprises étudiées par la Commission dans son rapport de mars 2003 l'avaient endossé ; p.7 du [rapport](#)). Cette source ne peut être considérée comme référence crédible pour le Forum **sauf à confronter l'entreprise face à ses propres engagements** en lui rappelant ceux contenus dans le Pacte. Par exemple : dans le cadre d'une procédure en publicité trompeuse, le membership de l'entreprise au Pacte Mondial pourrait être considéré comme un critère ayant poussé le consommateur à l'achat de ses produits (même valeur pour les Codes de Conduite), bien que ce principe ne soit pas encore reconnu par la jurisprudence.*

De nombreuses autres normes existent dans des secteurs spécialisés de la RSE (en matière d'investissement, d'entreprises et conflits, de carbone, etc.) n'ont pas été insérées dans ce document car ne sont pas à ce stade pertinentes pour le FCRSE à l'aune de ses campagnes de plaidoyer.

¹ Pacte Mondial de l'ONU, Participants et Parties prenantes: état des lieux
<http://www.unglobalcompact.org/ParticipantsAndStakeholders/index.html>

² Pacte Mondial, 200: <http://www.unglobalcompact.org/>

³ Barlow, Maude, Assemblée Générale de l'ONU, Conférence de presse, 9 Décembre 2008, disponible sur:
http://www.un.org/News/briefings/docs/2008/081209_Water.doc.htm