



## TROISIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Note d'information sur la responsabilité sociale des entreprises et les normes internationales du travail****Introduction**

1. Le présent document est une version actualisée du document GB.286/WP/SDG/4. Il contient des informations sur les initiatives prises dans le domaine de la responsabilité sociale des entreprises (RSE), en particulier celles qui s'appuient sur les normes internationales du travail, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi adoptée en 1998 par la Conférence internationale du Travail, ou bien encore la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les EMN), adoptée par le Conseil d'administration en 1977.
2. Il n'existe pas de définition consensuelle de ce que l'on entend par responsabilité sociale des entreprises. Cette expression s'applique à un large éventail d'initiatives dans les domaines économique, social et environnemental prises par des sociétés qui vont au-delà des prescriptions légales mais conservent un caractère essentiellement volontariste. Un auteur déclare: «La responsabilité sociale est moins un concept programmatique que philosophique. Il traduit la conviction profonde de certains dirigeants d'entreprises selon laquelle celles-ci peuvent et doivent jouer un rôle qui ne se limite pas à maximiser leurs profits<sup>1</sup>.» Un autre auteur considère que le comportement socialement responsable des entreprises qualifie la manière dont elles gèrent leurs opérations en vue d'avoir un impact global positif sur la société<sup>2</sup>. La Commission européenne a défini la RSE comme étant «l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties

<sup>1</sup> J. Makower: *Beyond the bottom line: Putting social responsibility to work for your business and the world*, 1994, Tilden Press.

<sup>2</sup> <http://www.mallenbaker.net/csr/CSRfiles/definition.html> (site consulté le 10 décembre 2002).

prenantes»<sup>3</sup>. Il importe de faire une distinction entre, d'une part, la conception actuelle de la RSE qui met l'accent sur le caractère volontariste et multilatéral de la gestion des répercussions sociales des activités des entreprises et, d'autre part, les responsabilités sociales qui incombent à ces dernières en vertu d'instruments nationaux ou internationaux juridiquement contraignants ou non.

3. Les questions relatives à la corruption, à la manière dont sont traités les salariés, aux atteintes aux droits de l'homme, à la participation des communautés et au respect de l'environnement entrent toutes dans le cadre de la responsabilité sociale des entreprises. Les relations industrielles et l'emploi ne sont donc que deux des composantes de la responsabilité sociale des entreprises. De plus, la plupart des initiatives en matière de RSE sont plurilatérales et font intervenir, outre les employeurs et les travailleurs, d'autres parties intéressées telles que les consommateurs, les organisations non gouvernementales et la communauté dans son ensemble. Le caractère volontariste du comportement socialement responsable est également digne d'être souligné car de nombreuses initiatives portent sur des sujets et des problèmes qui relèvent de la législation et de la réglementation nationales. La RSE s'entend donc essentiellement du respect volontaire de certaines normes et de certains principes plutôt que du respect de la législation nationale en vigueur.
4. Le présent document contient un examen des caractéristiques des différents types d'initiatives en matière de RSE et de la manière dont elles mettent en œuvre les normes internationales du travail et autres instruments de l'OIT. Seront analysés successivement les initiatives prises sur le lieu de travail (parfois appelées «normes privées»), les systèmes d'accréditation et de certification, les accords-cadres, les initiatives en matière d'établissement de rapports (reporting), les cadres de gestion et les initiatives gouvernementales ou intergouvernementales.

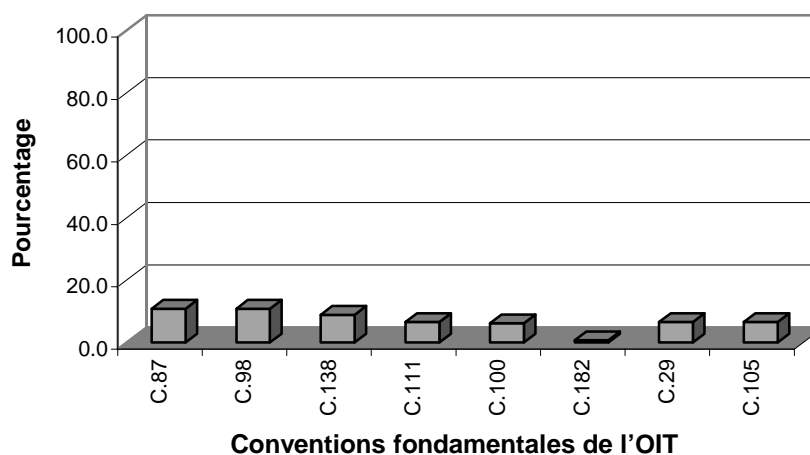
## Initiatives sur le lieu de travail

5. L'expression «initiatives sur le lieu de travail» désigne ici les codes de conduite, les politiques d'entreprise, les codes de déontologie professionnelle, les codes plurilatéraux et les codes types élaborés par des organisations d'employeurs et de travailleurs et des gouvernements. Certaines de ces initiatives ne concernent que les opérations d'une entreprise donnée conduites sur le sol national ou à l'étranger, alors que d'autres s'appliquent également à ses partenaires tels que fournisseurs, sous-traitants et concessionnaires. Ainsi, les initiatives dans les secteurs du vêtement, de la chaussure, du textile, de l'agriculture et de l'agroalimentaire tendent à s'appliquer aux partenaires de l'entreprise, en particulier ses fournisseurs et sous-traitants, alors que dans les secteurs de l'ingénierie mécanique et électrique, minier, chimique, financier et métallurgique, elles sont surtout axées sur les opérations de l'entreprise elle-même et de ses partenaires financiers. Cette distinction est importante car beaucoup d'initiatives faisant intervenir plusieurs parties prenantes ne concernent que les rapports avec les fournisseurs et les sous-traitants, et le débat sur le contrôle des pratiques des entreprises en matière de traitement de la main-d'œuvre s'est surtout focalisé sur ce type d'initiatives. Les codes régissant la chaîne d'approvisionnement soulèvent une question conceptuelle importante car il n'est pas toujours clair si ce type d'initiatives constitue un nouveau mode de réglementation ou vise à renforcer le respect de la législation nationale et des normes internationales du travail.

<sup>3</sup> Commission des communautés européennes: «Communication de la commission concernant la responsabilité sociale des entreprises: une contribution des entreprises au développement durable», juillet 2002, COM (2002) 347 final, p. 3.

6. La base de données «entreprises et initiatives sociales» (BASI) ([www.ilo.org/basi](http://www.ilo.org/basi)) mise en place par le BIT contient à l'heure actuelle des données sur plus de 300 initiatives alors qu'elle n'en présentait qu'environ 200 en 1998. Bien que la plupart d'entre elles concernent des pays industrialisés, un nombre croissant intéressent des pays en développement. Il est relativement peu fait référence aux normes internationales fondamentales du travail dans les codes et les politiques d'entreprises (voir graphique 1). Les études menées par le BIT montrent que si certaines de ces initiatives renvoient à la Déclaration sur les EMN, ce n'est pas le cas de la plupart et certaines d'entre elles contiennent même des dispositions qui pourraient être interprétées comme allant à l'encontre des normes internationales du travail. Les codes et les politiques élaborés par les entreprises dans les pays en développement et en transition semblent l'avoir été en réponse au grand nombre d'initiatives en matière de RSE prises dans les pays industrialisés et auxquelles ils sont confrontés. Beaucoup d'entre eux tentent de répondre aux exigences énoncées dans toute une gamme d'initiatives émanant de partenaires commerciaux et de parties prenantes et sont donc très complets<sup>4</sup>.

**Graphique 1. «Normes privées» dans lesquelles il est fait référence à des normes internationales du travail**



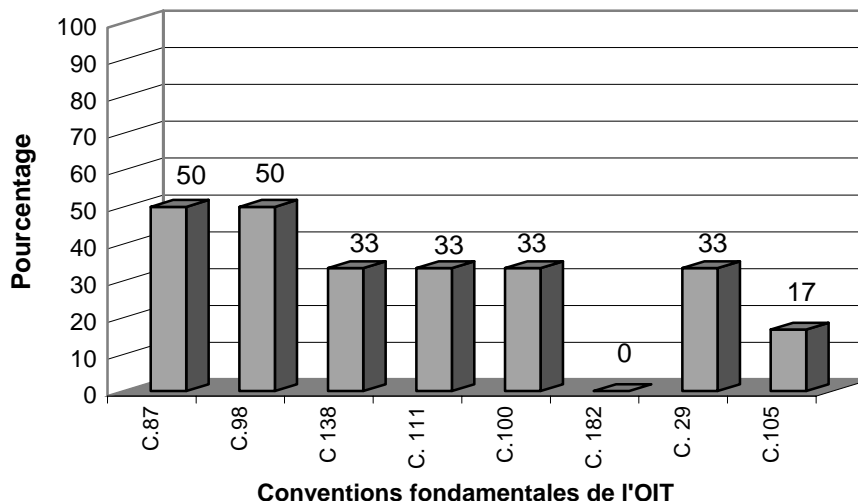
7. Le nombre d'initiatives plurilatérales (faisant intervenir plusieurs parties prenantes) continue, lui aussi, de croître même si c'est à un rythme moins soutenu que les codes et politiques d'entreprises ou les accords-cadres. Les ONG, les syndicats et les associations d'entreprises ou industrielles agissant parfois de concert et parfois à titre individuel lancent ce genre d'initiatives. Il est significatif que, de plus en plus fréquemment, ce type d'initiatives tente d'élargir la portée des normes en traitant des questions de contrôle et d'efficacité. Le BIT a entrepris une analyse détaillée d'un grand nombre d'initiatives de ce type<sup>5</sup> et a constaté que les références aux normes de l'OIT y étaient relativement nombreuses (voir graphique 2). La manière dont ce type d'initiatives est mis en œuvre et

<sup>4</sup> Tel est le cas, par exemple, au Kenya où le Kenyan Flower Council a élaboré son propre code en y intégrant les dispositions de tous les codes des acheteurs.

<sup>5</sup> M. Urminsky (directeur de publication): «Self-regulation in the workplace: Codes of conduct, social labelling and socially responsible investment», Working Paper N° 1, Series on management systems and corporate citizenship (BIT, 2001), pp. 28-34. BIT: *Codes of conduct and multinational enterprises*, BIT, 2001, chap. 12.

contrôlé dans les entreprises elles-mêmes et dans quelle mesure elles atteignent leurs objectifs est toutefois matière à vif débat.

**Graphique 2. Références aux normes internationales du travail dans les initiatives plurilatérales**



8. Un exemple digne d'être signalé est l'«Ethical Trading Initiative» (ETI), qui rassemble des entreprises, des ONG et des syndicats basés à Londres, travaillant de concert pour définir et promouvoir de bonnes pratiques. L'ETI ne certifie pas la performance des entreprises et ne conduit pas des audits mais se concentre sur l'apprentissage et le partage d'expériences dans la mise en œuvre des normes internationales du travail au niveau de la chaîne d'approvisionnement. Les entreprises adhérant à l'ETI s'engagent à adopter les normes figurant dans le code de base et à présenter chaque année un rapport sur leurs expériences.

## **Initiatives en matière d'accréditation, de certification, de contrôle et d'inspection**

9. Le nombre d'initiatives au plan international ayant trait à l'accréditation, à la certification, au contrôle et à l'inspection dont le Bureau a connaissance est passé de trois en 1998 à 24 à la mi-2003. Ces initiatives sont de celles qui sont contrôlées et gérées par une seule entreprise, en règle générale une entreprise multinationale, et s'adressent à ses filiales et à ses divers fournisseurs, jusqu'à des programmes d'accréditation et de certification complets et indépendants. Ces derniers décernent souvent des labels ou autre forme de reconnaissance officielle. La caractéristique commune de ce type d'initiatives est leur caractère privé et une focalisation sur les normes du travail. Elles s'appuient habituellement sur une norme privée à l'aune de laquelle les opérations sur le lieu de travail sont contrôlées.
10. Les programmes d'accréditation et de certification sont les initiatives de ce type les plus courantes. Les entreprises qui y recourent le font pour diverses raisons, notamment la pression des consommateurs, le contrôle de la qualité ou la déontologie professionnelle. La plupart de ces programmes sont gérés par une organisation dirigeante chargée d'agrèer d'autres organismes faisant fonction d'agences de notation. Ces agences à leur tour certifient que la forme privée est bien respectée sur le lieu de travail et par l'entreprise. On peut en trouver des exemples dans plusieurs secteurs, notamment l'industrie légère, le

textile, l'industrie du vêtement, de la chaussure, l'agriculture et l'industrie agroalimentaire, la pêche, l'industrie forestière, la fabrication de jouets et de tapis, et le tourisme. Bien qu'ils soient souvent qualifiés de programmes de labélisation sociale, ils ne labélistent pas tous des produits dans le cadre de l'initiative. Par conséquent, il ne suffit pas d'analyser les programmes de labélisation pour avoir une idée complète des différents programmes de ce type. Il convient également de ne pas perdre de vue que dans la plupart des secteurs ces programmes ont une couverture encore restreinte.

11. Chaque initiative a son propre mode de fonctionnement, mais la plupart d'entre elles s'attachent aux aspects suivants: la gouvernance, en particulier les systèmes de contrôle utilisés pour garantir la qualité et la performance de l'ensemble du programme; les caractéristiques des agences de notation et les mécanismes qu'elles mettent en place pour assurer leurs prestations, en particulier la formation des vérificateurs, la manière dont elles assurent la qualité constante de leurs prestations et se tiennent informées des dernières tendances et techniques en matière d'audit social et dans les secteurs qu'elles couvrent; les développements concernant les questions relatives aux relations professionnelles et à l'emploi; les méthodologies mises au point et utilisées pour vérifier l'application des normes du travail; les réclamations et les systèmes de recours; et, enfin, les rapports entre les agences de notation et le lieu de travail ou l'entreprise soumise à l'audit. Il est difficile de conduire une étude approfondie de ces programmes, car une grande partie des informations et les méthodologies suivies sont confidentielles. Seules quelques organisations font connaître les méthodologies d'audit qu'elles utilisent effectivement, et il est rare que les règles régissant le fonctionnement des programmes aux différents niveaux soient rendues publiques.
12. Les normes internationales du travail, la Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que la Déclaration de 1997 sur les EMN revêtent une grande importance pour ce type d'initiatives. Ce qui est encore plus important, c'est que tous les programmes examinés dans le cadre de notre étude s'appuient sur une norme privée qui intègre divers éléments relatifs aux relations industrielles et à l'emploi. Bien qu'il soit fréquemment fait référence aux normes internationales du travail, ou du moins aux sujets sur lesquels elles portent, il y a parfois une grande différence entre le texte de la norme privée et le fonctionnement effectif du programme. Ainsi, plusieurs programmes, tout en faisant référence aux normes internationales relatives à la liberté d'association et au droit syndical, contiennent par ailleurs des dispositions selon lesquelles, lorsque la législation nationale ne protège pas ces droits, l'entreprise doit favoriser la mise en place d'autres moyens permettant d'assurer la liberté d'association et de négociation collective. On sait peu de choses sur la manière dont ces dispositions sont appliquées dans le cadre des programmes conçus à l'intention de pays où la législation nationale n'est pas conforme aux conventions applicables.
13. Les programmes d'accréditation et de certification comportent plusieurs éléments. Certains d'entre eux (par exemple, le FLA et le SAI)<sup>6</sup> se focalisent entièrement sur les normes du travail alors que d'autres sont axés sur ces normes mais prennent également en compte d'autres éléments tels que le respect des règles douanières et l'interdiction des drogues (par exemple, les principes WRAP). Lorsque sont à la fois prises en compte les normes du travail et les normes environnementales (par exemple, le Conseil de gérance des forêts et la Fédération internationale des mouvements de l'agriculture biologique), les premières occupent rarement une place très importante. Les normes du travail dont le respect est le plus couramment contrôlé concernent le travail des enfants, le travail forcé, la non-discrimination, la liberté d'association et le droit de négociation collective, le harcèlement

<sup>6</sup> Une liste d'acronymes et d'abréviations figure en annexe.

et la victimisation, la sécurité et la santé sur le lieu de travail, les salaires et les prestations sociales et les heures de travail. Les inspections et les audits sont menés, entre autres, par de grands cabinets internationaux d'experts-comptables et de conseil, par des cabinets de consultants de moindre taille, par des organisations non gouvernementales de pays industrialisés ou en développement, par des organisations de travailleurs, par des universitaires et par des entreprises de contrôle de la qualité. Parfois, les inspections et les audits font intervenir en même temps plusieurs des acteurs susmentionnés.

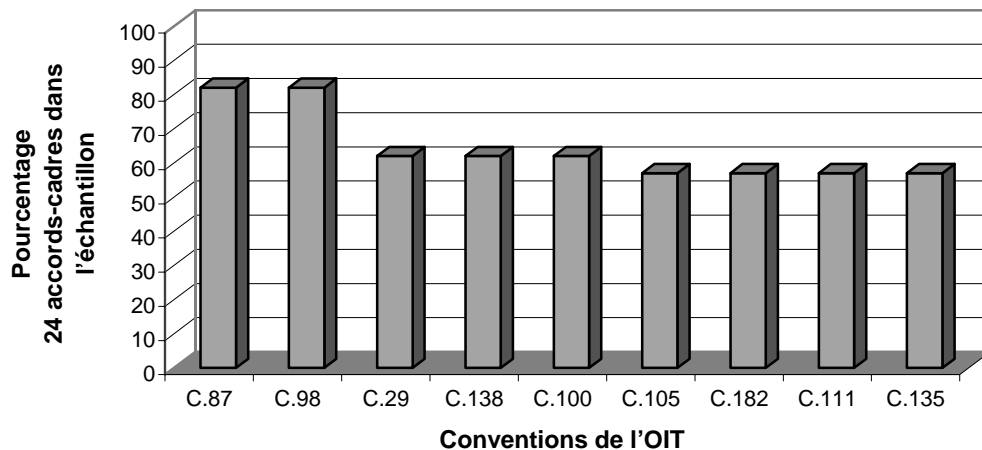
14. Les inspections conduites sur place, l'examen de la documentation de l'entreprise et la conduite d'entretiens avec les employés, les cadres dirigeants et des organisations de la société civile comptent parmi les techniques les plus couramment employées dans le cadre des programmes d'accréditation et de certification. Parfois, les interviews sont aussi conduites dans le cadre de groupes de discussion informels, et les inspections sur place peuvent comporter une évaluation des risques auxquels sont exposées la santé et la sécurité des travailleurs<sup>7</sup>. Cela ne signifie pas pour autant qu'il existe un accord global sur la manière dont ces techniques doivent être utilisées et il n'y a pas non plus de consensus sur le détail des méthodologies d'audit. D'après des recherches préliminaires, la plupart de ces méthodologies n'en sont qu'à un stade initial et elles ne permettent donc pas de s'assurer du respect des normes du travail. De ce fait, des projets pilotes ont été lancés en vue de promouvoir l'usage de bonnes pratiques et, par ailleurs, de nouvelles techniques ont été élaborées qui ont donné naissance à une approche appelée «audit social participatif». Il est difficile de mesurer l'impact des programmes d'accréditation et de certification. Les études d'ensemble sur cette question sont limitées en nombre et en portée et les programmes eux-mêmes sont très divers, ce qui rend leur comparaison difficile. En outre, étant donné que ce phénomène est relativement récent, on ne dispose pas encore de données et d'analyses fiables. Les informations rendues publiques sur ces programmes font rarement état de leurs succès ou de leurs échecs.

## Accords-cadres

15. Bien que les accords-cadres entre entreprises multinationales et fédérations syndicales mondiales ne soient pas à strictement parler des initiatives relevant de la responsabilité sociale des entreprises, il en est souvent question dans le cadre des débats portant sur celle-ci. La fréquence des références aux normes internationales du travail dans ces accords est plus élevée que dans toute autre initiative en la matière (voir le graphique 3 qui se fonde sur les vingt-quatre accords-cadres en vigueur à la fin de juillet 2003). Par ailleurs, même s'ils ne renvoient pas directement à des conventions spécifiques de l'OIT, ils font habituellement référence à des normes internationales du travail en général. Les accords-cadres sont également intéressants en raison des procédures de suivi qu'ils instaurent. Pour la plupart, il s'agit de procédures de contrôle ou d'accréditation, à l'instar des codes plurilatéraux, mais l'accent est en général mis sur le dialogue, les procédures de plaintes et les activités de sensibilisation. En ce sens, les accords-cadres se distinguent profondément des initiatives prises sur le lieu de travail et des programmes de certification et d'accréditation et peuvent être considérés comme une évolution naturelle des relations industrielles à l'heure de la mondialisation.

<sup>7</sup> Les audits pilotes conduits par SASA (Social Accountability in Sustainable Agriculture) font intervenir des groupes de discussion.

**Graphique 3. Références aux normes internationales du travail dans les accords-cadres**



16. La plupart des accords-cadres prévoient un mécanisme d'examen ou de suivi en vertu duquel des cadres supérieurs, des dirigeants de l'entreprise et des représentants des travailleurs se réunissent pour examiner comment l'accord est appliqué<sup>8</sup>. Il est également courant que les dispositions régissant l'application de ces accords demandent une intervention spécifique de la part des dirigeants de l'entreprise et des représentants de travailleurs. Il est prévu dans certains accords que le texte doit en être diffusé dans l'ensemble de la société (et traduit si nécessaire). L'un de ces accords prescrit également la mise au point de programmes de formation conjoints<sup>9</sup>. Il est prévu que, dans plusieurs d'entre eux<sup>10</sup>, le contrôle du respect de leurs dispositions incombe à la direction locale, aux travailleurs et à leurs représentants. Il est également courant que des accords instituent des mécanismes de règlement des problèmes ne pouvant pas être résolus au niveau local.
17. Certains des premiers accords-cadres ont récemment été renégociés et profondément remaniés. Dans l'un des cas, l'accord original prescrivait l'application d'un ensemble de normes aux fournisseurs de la compagnie et instaurait un groupe de contrôle paritaire composé de représentants des travailleurs et des dirigeants de l'entreprise au plan international<sup>11</sup>. On trouve maintenant en annexe à l'accord révisé le code de conduite de la compagnie destiné aux fournisseurs et il est prévu que les deux parties se réunissent deux fois par an pour discuter de la mise en application du code. Il s'agit là d'un cas intéressant car c'est le seul accord-cadre à ce jour à revenir au propre code de conduite de la compagnie et à un programme de contrôle interne tout en maintenant un mécanisme de surveillance globale confié à une commission paritaire. Les accords-cadres font souvent

<sup>8</sup> Ainsi, l'accord conclu entre Fonterra, l'IUF et le Syndicat néo-zélandais des travailleurs de l'industrie laitière, ainsi que celui conclu entre l'IUF, COLSIBA et Chiquita sur la liberté d'association, les normes minimales et l'emploi dans l'industrie bananière d'Amérique latine sont deux accords-cadres qui prévoient la création de commissions de contrôle.

<sup>9</sup> NOPEF/ICEM et Statoil.

<sup>10</sup> Norske Skog et ICEM.

<sup>11</sup> IFBWW-IKEA: «Accord sur les droits des travailleurs» disponible à l'adresse suivante: [http://oracle02.ilo.org/vpidocuments/ITS\\_IFBWW\\_1.htm](http://oracle02.ilo.org/vpidocuments/ITS_IFBWW_1.htm).

référence aux conventions fondamentales ainsi qu'à la convention n° 135 concernant les représentants des travailleurs.

## L'investissement socialement responsable

18. L'investissement socialement responsable (ISR) prend une place de plus en plus importante dans le débat sur la RSE. Il recouvre trois principaux types d'activité: l'établissement d'indices, la notation et les fonds. Certains partisans des investissements socialement responsables ont avancé l'argument que la création d'indices boursiers de durabilité, comme par exemple l'indice de durabilité Dow Jones ou le FTSE4Good, aurait un effet normalisateur sur l'industrie des ISR<sup>12</sup>. Toutefois, l'existence d'un grand nombre de fonds d'investissement offrant divers portefeuilles de produits financiers socialement responsables, répondant chacun à leurs propres normes et procédures pour évaluer si une société est digne de figurer dans l'indice, semble démentir cette attente.
19. Le volume des investissements appliquant au moins un critère d'investissement socialement responsable (application d'une grille de sélection, défense des intérêts des actionnaires et investissement dans la communauté) est passé de 40 milliards de dollars E.-U. en 1984 à plus de 2,34 billions de dollars E.-U. en 2001 pour les seuls Etats-Unis, d'après un rapport de 2001<sup>13</sup>. L'investissement socialement responsable est également d'actualité dans un certain nombre de pays en développement. En Afrique du Sud, le rapport King sur la gouvernance d'entreprises incite toutes les sociétés opérant en Afrique du Sud à respecter le Code de pratique et de conduite des entreprises, et la bourse de Johannesburg demande désormais à toutes les sociétés cotées de respecter le code. L'Institut sud-africain des experts comptables procède à l'élaboration de principes directeurs afin d'aider la bourse de Johannesburg à faire respecter cette obligation.
20. Les critères ayant trait aux relations industrielles utilisés dans le cadre de l'ISR ne sont en règle générale pas très précis et ils sont loin d'être uniformisés. Une étude de ces critères appliqués dans le cadre de 62 fonds basés aux Etats-Unis<sup>14</sup> en 2001 a révélé que 43,5 pour cent des grilles d'évaluation des fonds comportaient des critères relatifs aux relations industrielles<sup>15</sup> et que les éléments entrant plus ou moins dans la catégorie de l'égalité des chances et de la non-discrimination figuraient dans 70,9 pour cent des grilles

<sup>12</sup> FTSE: «La FTSE met au point un indice pour des investissements socialement responsables», 2001, sur le site <http://www.ftse4good.com>.

<sup>13</sup> Social Investment Forum: «Report on socially responsible investing trends in the United States» sur le site [www.socialinvest.org](http://www.socialinvest.org).

<sup>14</sup> Les fonds représentés dans l'échantillon sont membres du Social Investment Forum, une organisation à but non lucratif défendant la notion, la pratique et le développement de l'investissement socialement responsable.

<sup>15</sup> L'expression «relations industrielles» semble recouvrir une large variété d'éléments, notamment la discrimination, les relations syndicales, la politique de l'emploi de l'entreprise, les salaires et d'autres questions. Il est également fait référence au non-investissement dans les *maquiladoras* mexicaines et à la liste d'entreprises à boycotter dressée par la Fédération américaine du travail et le Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO). Ces relations sont généralement définies de manière très large et les paramètres utilisés ne sont généralement pas précisés. Le Friends Ivory Social Awareness Fund, par exemple, «donne la préférence aux sociétés qui offrent d'excellentes conditions de travail et de solides prestations afin d'encourager la loyauté des employés. Le Domini Social Equity Fund «cherche à investir dans des entreprises qui font participer les employés à la gestion au jour le jour».



d'évaluation<sup>16</sup>. Les études récemment conduites par le BIT auprès de plusieurs agences de notation ont révélé que certaines grilles incluent l'ensemble des normes fondamentales du travail. Il s'agit notamment de Calvert, CoreRatings, EIRIS (Ethical Investment Research Service), PIRC (Pensions and Investment Research Consultants Ltd.) et Vigeo/ARESE. Une autre agence, la SAM, demande spécifiquement aux entreprises si elles souscrivent publiquement à la Déclaration sur les EMN. D'autres agences de notation, comme KLD, couvrent les éléments traités dans les normes fondamentales du travail sans faire référence à des conventions spécifiques de l'OIT<sup>17</sup>.

## Etablissement des rapports

21. L'établissement de rapports sur les répercussions sociales et environnementales des opérations des entreprises est devenu une pratique courante dans les entreprises multinationales et dans un nombre croissant d'entreprises nationales des pays industrialisés comme des pays en développement. De plus en plus fréquemment, ces rapports sont qualifiés de rapports sur la durabilité car ils contiennent des informations sur les répercussions sociales, environnementales et économiques des entreprises. Toutefois, en règle générale, les informations concernant les relations industrielles et l'emploi contenues dans ce type de rapport sont peu abondantes. Les études du BIT montrent que certaines tendances intéressantes se dégagent en ce qui concerne l'établissement de rapports sur des sujets traités dans la Déclaration sur les EMN (voir tableau 1).

Tableau 1. Questions relatives aux relations industrielles et à l'emploi évoquées dans les rapports sur les questions sociales et la durabilité<sup>18</sup>

Sujet traité dans la Déclaration sur les EMN	Politique en place (%)	Système de gestion en place (%)	Rapports sur la performance (%)
Travail des enfants	8,9	2,3	1,9
Travail forcé	7,5	1,4	1,4
Liberté d'association	9,9	2,3	5,2
Négociation collective	8,0	8,0	7,0
Non-discrimination et égalité des chances	30,5	11,7	16,9
Egalité de traitement	0	0	0
Salaires	36,2	29,1	61,0
Horaires de travail	5,2	1,4	4,7
Formation	43,7	35,7	49,8
Hygiène et sécurité	45,5	40,8	45,5
Effectif total et évolution des effectifs	4,2	24,9	71,8
Sécurité de l'emploi	2,8	0	2,8

<sup>16</sup> Calcul effectué sur la base des données figurant sur le site <http://www.socialinvest.org>.

<sup>17</sup> P. Schantz: «Rating of socially responsible investments: Does information quality matter», 2002, pp. 26-29.

<sup>18</sup> Statistiques fournies par le Programme des entreprises multinationales.

Sujet traité dans la Déclaration sur les EMN	Politique en place (%)	Système de gestion en place (%)	Rapports sur la performance (%)
Emploi de ressortissants du pays d'accueil	6,1	2,3	6,1
Technologie	0,9	1,4	0,9
Pratiques disciplinaires	0	0	0
Relations avec les entreprises nationales	3,8	3,8	4,7

- 22.** Le tableau 1 a été établi à partir de données concernant les cent premières EMN dans les pays de l'OCDE d'après le rapport sur l'investissement dans le monde de la CNUCED (2000) et les cinquante premières EMN dans les pays en développement. Les rapports sociaux de ces entreprises ont été consultés sur leurs sites Internet et leur contenu analysé à l'aune de 64 indicateurs établis à partir de la Déclaration de l'OIT sur les EMN. Cette analyse statistique a fait apparaître certaines tendances intéressantes dans le mode d'établissement des rapports sociaux des entreprises. Les questions les plus fréquemment traitées sont les salaires, la non-discrimination, la formation, l'hygiène et la sécurité et le total des effectifs. Les sujets les moins fréquemment abordés sont l'égalité de traitement (une catégorie pourtant fondamentale), la sécurité de l'emploi, les répercussions de la technologie sur la qualité et la quantité des emplois, les pratiques disciplinaires et l'établissement de liens avec les entreprises nationales. Les principes et droits fondamentaux concernant la liberté d'association, la négociation collective, le travail forcé et le travail des enfants, ainsi que les horaires de travail et l'emploi de ressortissants du pays d'accueil sont relativement peu traités, et ne le sont que dans moins de 10 pour cent des rapports analysés.
- 23.** Le format le plus connu pour l'établissement des rapports est celui qui a été mis au point par la *Global reporting initiative* (GRI), qui représente «un effort international déployé par l'ensemble des acteurs concernés en vue de créer un cadre commun pour l'établissement volontaire de rapports sur l'impact économique, environnemental et social des activités des organisations»<sup>19</sup>. La GRI vise à améliorer la comparabilité et la crédibilité des rapports sur la durabilité et son format a été conçu avec la participation des entreprises, notamment des cabinets d'experts comptables, ainsi que des organisations gouvernementales ou s'occupant de droits de l'homme, d'environnement ou de relations industrielles. L'objectif de la GRI est de mettre au point une norme largement acceptée et reconnue analogue à celle qui est utilisée pour l'établissement des rapports financiers.
- 24.** Le format GRI comporte plusieurs sections. La première section contient les principes directeurs qui sont les «objectifs vers lesquels doit tendre la personne établissant le rapport»<sup>20</sup>. Ces objectifs sont notamment la transparence, l'inclusivité, la vérifiabilité, l'exhaustivité, la pertinence, les conditions de durabilité, la précision, la neutralité, la comparabilité, la clarté et l'actualité. La section suivante porte sur la teneur du rapport et concerne les indicateurs. Les indicateurs relatifs aux conditions de travail et à l'emploi recommandés en tant qu'indicateurs fondamentaux sous la rubrique «Indicateurs de performance sociale: pratiques en matière de relations industrielles et travail décent» concernent l'emploi, les relations industrielles, l'hygiène et la sécurité, la formation ainsi

<sup>19</sup> [www.globalreporting.org](http://www.globalreporting.org) (site consulté le 17 décembre 2002).

<sup>20</sup> Ligne directrice GRI, p. 51 de la version anglaise.

que la diversité et l'égalité des chances, et ils font référence à la Déclaration sur les EMN ainsi qu'aux principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, alors que ceux qui figurent sous la rubrique «Indicateurs de performance sociale: droits de l'homme» comportent une référence aux «conventions fondamentales de l'OIT concernant les droits de l'homme» ainsi qu'à la Déclaration universelle des droits de l'homme et ont trait à la non-discrimination, à la liberté d'association et au droit de négociation collective, au travail des enfants, au travail forcé et obligatoire, aux pratiques disciplinaires, aux pratiques en matière de sécurité et aux droits des populations locales. Les indicateurs font mention des conventions n<sup>os</sup> 29 (travail forcé) et 138 (âge minimum) ainsi que des principes directeurs de l'OIT concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail. Certains des aspects sociaux que la GRI tente de mesurer sont toutefois difficiles à quantifier et les indicateurs quantitatifs ne sont donc pas nécessairement significatifs.

25. Cet examen sommaire des rapports sociaux des entreprises montre que les initiatives individuelles, voire plurilatérales, comme la GRI, sont encore loin de permettre d'atteindre les objectifs de comparabilité et de cohérence visés. Le débat concernant la mise à disposition du public des informations, des indicateurs et des rapports en général se poursuivra sans aucun doute car une forte pression s'exerce de divers côtés en vue d'améliorer l'établissement des rapports sur la durabilité. A ce jour, les normes internationales du travail n'ont pas figuré de manière très prééminente dans ces rapports, mais cela pourrait changer maintenant que certains gouvernements (comme la Belgique et la France) ont imposé ou sont sur le point d'imposer une obligation de rapport sur l'emploi et les relations industrielles aux sociétés d'une certaine envergure.

## Cadres de gestion

26. L'essor des activités en matière de RSE est allé de pair avec l'augmentation du nombre des cadres de gestion promus par différentes organisations et groupes qui les utilisent pour aider les entreprises à atteindre leurs objectifs en matière de RSE. Il est souvent dit que les entreprises doivent adopter des pratiques et des systèmes de gestion particuliers pour mettre en œuvre, contrôler et évaluer leurs performances au regard des objectifs de la RSE. On peut distinguer sommairement deux types de cadres. On trouve, d'une part, les cadres autonomes, principalement promus par les consultants, les ONG et d'autres organisations. On peut citer par exemple le AA 1000, conçu pour faire face au défi de l'engagement des parties prenantes. Selon le site Web: «Il a été mis au point pour répondre à la nécessité pour les organisations d'intégrer les processus d'engagement des parties prenantes dans leurs activités quotidiennes. De grandes entreprises, des organisations à but non lucratif et des organismes publics l'ont utilisé dans le monde entier. Ce cadre aide les utilisateurs à mettre en place un processus d'engagement systématique des parties prenantes capable de générer les indicateurs, objectifs et systèmes d'établissement de rapports nécessaires pour garantir son efficacité dans la performance globale de l'organisation<sup>21</sup>.»
27. Le deuxième type de cadre de gestion est en général conforme au modèle de l'ISO, tel qu'on le retrouve dans les normes de qualité et environnementales ISO 9000 et 14000. On peut citer à titre d'exemple la norme SA 8000. Calquée sur le modèle de la norme ISO 9000, elle conforterait les «mérites prouvés des techniques d'audit de l'ISO: précisant les mesures correctives et préventives à prendre; encourageant une amélioration permanente et se focalisant sur les systèmes de gestion et de documentation prouvant

<sup>21</sup> Voir le site Web: [www.accountability.org.uk/aa1000/default.asp](http://www.accountability.org.uk/aa1000/default.asp).

l'efficacité de ces systèmes»<sup>22</sup>. Un nouveau cadre de gestion fondé sur cette approche est le modèle de performance mis au point dans le cadre du Global Compact. L'ISO elle-même a institué un groupe consultatif plurilatéral sur la RSE chargé de donner des conseils sur l'opportunité et la faisabilité de la mise au point d'un cadre de gestion de la RSE répondant à ses propres besoins. L'OIT, l'OIE et la CISL sont membres de ce groupe consultatif qui a commencé ses travaux en janvier 2003.

28. Bien que la mise au point de systèmes et d'outils de gestion soit indéniablement importante et nécessaire, le rapport entre les cadres existants et les normes internationales du travail n'est pas toujours clair. Même lorsqu'ils font effectivement référence aux normes du travail, c'est souvent de manière sélective. Aucun des cadres que le Bureau a étudiés ne fait mention de la Déclaration sur les principes et droits fondamentaux au travail ou de la Déclaration sur les EMN.

## Initiatives gouvernementales et intergouvernementales

29. Les gouvernements et les organisations intergouvernementales jouent un rôle de plus en plus actif dans le domaine de la RSE. L'OCDE a été la première à prendre une initiative importante en 1976 lorsqu'elle a adopté les *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*. La Déclaration de l'OIT sur les EMN a élargi ces principes en les appliquant dans le cadre d'une démarche globale tripartite. Ils ont été révisés en 2001 et couvrent à l'heure actuelle des domaines tels que la consultation des documents, l'emploi et les relations industrielles, l'environnement, la lutte contre la corruption, la protection des intérêts des consommateurs, la science et la technologie, la concurrence et la fiscalité<sup>23</sup>. Dans la version révisée, en outre, l'accent est mis sur la nécessité d'établir des points de contact nationaux pour le suivi des principes directeurs volontaires. Ces principes sont pris très au sérieux par les gouvernements et les entreprises multinationales et suscitent un grand intérêt de la part des organisations de travailleurs et des ONG. Ces deux derniers groupes considèrent ces principes directeurs comme l'un des mécanismes internationaux présentant le plus fort potentiel pour gérer le problème des répercussions sociales et environnementales des opérations des entreprises multinationales. Les principes directeurs peuvent aussi avoir une incidence sur les opérations dans des pays non Membres étant donné que les points de contact nationaux peuvent prendre «des mesures afin de parvenir à une meilleure compréhension des questions soulevées et suivront la présente procédure en tant que de besoin et dans la mesure du possible»<sup>24</sup>. En outre, le conseil de l'OCDE a noté en juin 2002 que, «étant donné que les entreprises multinationales opèrent dans le monde entier, la coopération internationale sur les questions ayant trait à la Déclaration doit s'étendre à tous les pays». Le nouveau rôle dévolu aux points de contact nationaux, les orientations qui leur sont données et le fait qu'ils partagent les mêmes expériences et font rapport sur leurs activités a considérablement renforcé la mise en œuvre des principes directeurs.
30. Plus récemment, l'Union européenne a pris une part plus active dans le domaine de la RSE. En 1998, le Parlement européen a adopté une résolution intitulée «Résolution sur des normes communautaires applicables aux entreprises européennes opérant dans les pays en

<sup>22</sup> Voir le site Web: [www.cepaa.org/introduction.htm](http://www.cepaa.org/introduction.htm).

<sup>23</sup> OCDE: *Principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales* (Paris, 2000).

<sup>24</sup> OCDE, *op. cit.*, p. 40.

développement: vers un Code de conduite». Il fait référence dans cette résolution aux normes fondamentales du travail et à la Déclaration de l'OIT sur les EMN. Concernant les autres institutions internationales, il est enjoint à l'Union européenne de s'employer à renforcer les instruments de l'OIT et de l'Union européenne, ainsi que ceux de l'Organisation des Nations Unies. En 2001, la Commission européenne a publié un Livre vert sur la RSE. A l'issue d'un débat et de consultations sur ce livre, la commission a publié, en juillet 2002, une communication intitulée «La responsabilité sociale des entreprises: une contribution des entreprises au développement durable». Le caractère volontariste de la RSE est reconnu dans ce document qui souligne la nécessité de mesures crédibles et transparentes et met l'accent sur les activités auxquelles la participation des parties prenantes locales ajoute de la valeur. Une approche globale de la RSE est proposée, couvrant les aspects économiques, sociaux et environnementaux ainsi que le respect des intérêts des consommateurs, l'attention prêtée aux besoins et aux caractères particuliers des petites et moyennes entreprises, ainsi que l'adhésion qui doit être accordée aux accords et instruments internationaux existants tels que les normes fondamentales du travail et les principes directeurs de l'OCDE qui doivent être respectés. L'objectif est d'améliorer la connaissance des bonnes pratiques grâce à la promotion et au perfectionnement des compétences en matière de gestion socialement responsable, l'encouragement de conduites socialement responsables chez les petites et moyennes entreprises, l'amélioration de la convergence et de la transparence des pratiques et instruments de la RSE et une promotion de la RSE dans le cadre de la coopération pour le développement. La commission a par ailleurs lancé un forum plurilatéral européen sur la responsabilité sociale des entreprises<sup>25</sup> qui réunira des représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs, d'ONG, d'organisations de consommateurs ainsi que des observateurs du Parlement européen, de l'OIT, de l'OCDE et du bureau du Global Compact des Nations Unies.

- 31.** L'Organisation des Nations Unies a montré son adhésion aux principes de la RSE de diverses façons, tout particulièrement dans le cadre du Global Compact<sup>26</sup>. Dans son discours prononcé en janvier 1999 devant le Forum économique mondial de Davos, le Secrétaire général des Nations Unies a lancé aux dirigeants d'entreprise du monde entier le défi de faire en sorte que «le marché mondial profite à tous» en fondant leurs pratiques sur neuf principes universels dans les domaines des droits de l'homme, du travail et de l'environnement. Les principes concernant les relations sociales entrent dans les mêmes catégories que les quatre catégories de la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail. En juillet 2000, le Global Compact a été officiellement lancé en tant que programme des Nations Unies avec la coopération de l'OIT, de l'Office du Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme et du PNUE. Depuis lors, il est actif dans une trentaine de pays du monde entier et plus de 1 200 entreprises ont officiellement fait connaître qu'elles soutenaient cette initiative. Les organisations d'employeurs et de travailleurs, y compris l'OIE et la CISL, participent également activement au Global Compact qui s'est transformé en un forum plurilatéral encourageant l'apprentissage et le dialogue dans le domaine de la RSE.
- 32.** En août 2003, la Sous-commission des Nations Unies de la promotion et de la protection des droits de l'homme a adopté une résolution par laquelle elle approuve le document «Normes sur la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises», et transmet pour examen et adoption le document en question à la Commission des droits de l'homme. La Sous-commission a recommandé que la commission invite les gouvernements, les organes des Nations Unies, les institutions

<sup>25</sup> Commission des communautés européennes: *op. cit.*

<sup>26</sup> Pour plus d'informations, voir: [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org).

spécialisées, les organisations non gouvernementales et les autres parties intéressées à présenter leurs observations sur le document et le commentaire d'accompagnement. Elle a aussi recommandé à la commission d'envisager de constituer un groupe de travail à composition non limitée pour réviser les normes sur la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises, et le commentaire s'y rapportant. En outre, elle a invité le groupe de travail à l'origine du projet de document sur ces normes à rechercher d'autres voies qui permettraient leur mise en œuvre. Ce document traite d'un certain nombre d'instruments de l'OIT et reprend des termes directement inspirés des normes internationales du travail applicables et des observations faites dans le cadre du mécanisme de contrôle de l'OIT<sup>27</sup>.

- 33.** Le groupe de la Banque mondiale s'intéresse de plus en plus aux aspects de la RSE liés au travail et à l'emploi. La Société financière internationale affiliée à la Banque mondiale a récemment mis en place un dispositif destiné à développer et à défendre la cause de l'entreprise citoyenne et pour aider ses clients et le secteur privé dans les marchés émergents à identifier des possibilités d'investissement répondant à ce critère. La SFI a aussi mis au point des paramètres pour mesurer la durabilité des investissements dans le secteur privé sur la base d'une évaluation des conditions de santé, de sécurité et de bien-être de la main-d'œuvre. Parmi les mesures que les entreprises sont invitées à prendre dans ce contexte, on note le respect des conventions de l'OIT, le versement de salaires un peu plus élevés que la moyenne et le respect du Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail. L'Institut de la Banque mondiale a lancé un cours en ligne sur la RSE; la Banque mène des études sur la RSE et les chaînes d'approvisionnement, et sur les codes de conduite. La Banque a aussi organisé une conférence sur les politiques publiques et la RSE.
- 34.** Certains gouvernements nationaux, en particulier en Europe, prennent eux aussi une part plus active dans le domaine de la RSE. Le gouvernement danois, par exemple, a financé la conception d'un instrument de l'évaluation de l'impact sur les droits de l'homme et constitue une base de données éthiques au Centre d'information des consommateurs du ministère du Commerce, base dans laquelle les entreprises peuvent introduire leurs réponses sur la manière dont elles appliquent les normes de travail reconnues. Le gouvernement belge a promulgué une loi introduisant un label certifiant le respect des normes fondamentales du travail. Aux Pays-Bas, le gouvernement a examiné le rôle qu'il jouait en matière de RSE, et le Conseil économique et social a publié un rapport consultatif sur le rôle du gouvernement en matière de commerce éthique. Au Royaume-Uni, le département du Commerce et de l'Industrie a créé un poste de ministre chargé des questions de RSE. Le gouvernement britannique a également demandé aux gestionnaires de fonds de pension britanniques de faire connaître comment ils tiennent compte des facteurs sociaux environnementaux et éthiques dans leur décision d'investissement. Le département britannique pour le Développement international et l'Agence canadienne de développement international œuvrent de concert pour promouvoir la RSE dans le développement, en particulier pour veiller à ce qu'il ait un impact positif sur les populations démunies. Les gouvernements britannique et américain, les entreprises multinationales et les syndicats ont participé à l'élaboration de principes directeurs volontaires pour l'industrie du pétrole.

<sup>27</sup> Voir: [www.unhchr.ch](http://www.unhchr.ch).

## Activités du Bureau

35. Depuis le dernier examen par le Conseil d'administration de la question des initiatives volontaires<sup>28</sup>, le Bureau a suivi de très près les évolutions dans le domaine de la RSE, entreprenant des activités dans le domaine de la recherche, de la diffusion d'informations et de l'assistance technique. La plus importante de ces initiatives a été la création de la base de données BASI («entreprises et initiatives sociales»)<sup>29</sup>, qui offre des informations en ligne sur différentes initiatives et organisations socialement responsables. BASI ne propose pas une analyse ni une évaluation de ces initiatives, mais offre un outil destiné à aider ses mandants et d'autres acteurs intéressés à comprendre le large éventail d'activités et d'initiatives entreprises dans ce domaine. BASI est consultée en moyenne 1 250 fois par mois et contient près de 800 entrées.
36. Le Bureau a publié l'ouvrage intitulé *Corporate success through people: Making international labour standards work for you* qui fait ressortir l'intérêt pour les entreprises de l'application d'un certain nombre de normes internationales du travail. Les recherches actuelles portent sur les systèmes de gestion utilisés par les MNE en matière de RSE, en particulier les questions relatives à la main-d'œuvre dans les chaînes d'approvisionnement d'un certain nombre de secteurs, l'établissement de rapports sociaux et les systèmes d'inspection et de contrôle du travail privés.
37. Le Bureau mène par ailleurs un certain nombre d'activités de coopération technique ayant trait à la RSE. Dans le contexte du Global Compact, l'OIT élabore un ensemble de documents pédagogiques destinés à la formation des cadres moyens, inspirés des principes du Global Compact, c'est-à-dire les principes et droits fondamentaux au travail. Un autre projet vise à faire mieux connaître la Déclaration sur les EMN dans cinq pays en favorisant le dialogue des entreprises multinationales avec les gouvernements locaux et les organisations d'employeurs et de travailleurs et en élaborant des plans d'action conformes aux dispositions de la Déclaration sur les EMN. Un programme local vise à renforcer les compétences en matière de gestion des fournisseurs locaux des chaînes d'approvisionnement internationales afin d'introduire de bonnes pratiques de gestion de la main-d'œuvre dans les usines, conformément aux dispositions de la Déclaration sur les EMN; enfin, un projet commun OIT/PNUE/ONUDI récemment approuvé vise à fournir des prestations de service en matière de main-d'œuvre par le biais de centres de production durable nationaux. Le Bureau a aussi organisé à l'intention des organisations de travailleurs un séminaire sur l'investissement social responsable et, récemment, le Centre de Turin a réalisé son premier cours sur la RSE et le dialogue social.

## Conclusion

38. Ce qui précède est un résumé des faits nouveaux en matière de RSE depuis la dernière discussion sur le sujet des initiatives volontaires en 1998 et 1999<sup>30</sup> conduite dans le cadre du groupe de travail du Conseil d'administration sur la dimension sociale de la libéralisation du commerce international. Le Bureau continuera, comme l'en a mandaté le Conseil d'administration, à suivre les évolutions dans le domaine de la RSE et à mettre les informations recueillies à la disposition de ses mandants par une mise à jour permanente de

<sup>28</sup> Voir document GB.273/WP/SDL/1.

<sup>29</sup> [www.ilo.org/basi](http://www.ilo.org/basi).

<sup>30</sup> Voir documents GB.273/WP/SDL/1 et GB.274/WP/SDL.

la base de données BASI, par le biais d'autres recherches et d'autres moyens. Il continuera également à s'efforcer de répondre, dans la limite des moyens restreints dont il dispose, aux demandes d'informations et de conseil en matière de RSE que lui adressent les mandants de l'OIT, les entreprises, les associations commerciales, d'autres organisations internationales et les ONG.

Genève, le 15 septembre 2003.



## Annexe

### Abréviations et acronymes

BASI	Base de données de l'OIT «entreprises et initiatives sociales»
CISL	Confédération internationale des syndicats libres
Déclaration sur les EMN	Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale
ETI	Ethical trading initiative
FITBB	Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois
FLA	Fair Labour Association
FSC	Conseil de gérance des forêts
GRI	Global reporting initiative
HCADH	Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme
ICEM	Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses
IFOAM	Fédération internationale de mouvements d'agriculture biologique
ISO	Organisation internationale de normalisation
ISR	Investissement socialement responsable
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIE	Organisation internationale des employeurs
ONG	Organisations non gouvernementales
PCN	Points de contact nationaux
PME	Petites et moyennes entreprises
PNUE	Programme des Nations Unies pour l'environnement
RSE	Responsabilité sociale des entreprises
SAI	Social Accountability International
SASA	Social accountability in sustainable agriculture
SIF	Social Investment Forum
UE	Union européenne
WRAP	Worldwide Responsible Apparel Production Programme