



Définition et enjeux du Séminaire sur la Responsabilité sociale des entreprises dans l'espace francophone du 28-29 février au 1^{er} mars 2008

Introduction : un problème de définition

Le concept de RSE reste difficile à préciser à la fois par les thématiques qu'il embrasse et les parties prenantes qu'il rassemble, mais aussi parce qu'il abrite une ambiguïté fondamentale : les pratiques d'entreprises qu'il encourage visent-elles principalement au strict respect des lois, ou à aller au-delà ?

Les définitions les plus fréquemment citées, en particulier celle du Livre vert de l'Union Européenne de 2001, privilégient le second aspect, soulignant le caractère volontaire de la démarche, tout en indiquant que c'est pour mieux respecter les lois obligatoires : « *La RSE est l'intégration volontaire des préoccupations sociales et écologiques des entreprises à leurs activités commerciales et leurs relations avec toutes leurs parties prenantes internes et externes (actionnaires, personnels, clients, fournisseurs, collectivités humaines...) et ce afin de satisfaire pleinement aux obligations juridiques applicables et investir dans le capital humain et l'environnement* ».

Le pouvoir économique et social des entreprises multinationales, puissances internationales désormais reconnues, s'exerçant bien au-delà des pays où se situent leurs sièges sociaux, la question de savoir si leurs pratiques de RSE concourent sincèrement au renforcement des lois nationales se pose. Au contraire, l'hétérogénéité et la faiblesse des législations des pays dans lesquels elles interviennent leur offrent souvent des opportunités pour générer du profit au détriment de la dimension sociale et environnementale. Certaines vont choisir d'installer des ateliers dans des PVD à faible gouvernance dont la loi locale n'est pas en conformité avec les standards internationaux, n'ayant nullement l'intention, par d'éventuelles pratiques de RSE, d'encourager le gouvernement à rehausser les exigences de ses lois. Elles vont même souvent demander à bénéficier de dérogations à un droit national déjà faible, notamment en zones franches.

Se pose également la question de la place des pouvoirs publics par rapport à la RSE. Les définitions usuelles prétendent les tenir à l'écart du sujet, les entreprises étant supposées entreprendre des démarches purement volontaires. Or le constat précédent, du risque d'un affaiblissement de la loi internationale au travers des négociations avec les Etats pour obtenir des dérogations affaiblissant la loi nationale, appelle une réaction de la communauté internationale des Etats, garante du droit universel ; celle-ci se produit sous de nombreuses formes et un nombre important d'instances internationales.

C'est d'autant plus légitime que, dans un domaine essentiel, souvent oublié dans les définitions parce qu'il est supposé implicite, le droit universel des droits de l'Homme, les juristes nous rappellent que l'entreprise n'a pas d'obligation juridique internationale directe de respecter les droits de l'Homme. C'est au travers du droit des Etats dans lesquelles elles agissent qu'elles sont, en principe, soumises à ce droit universel. Mais de cette position de sujet de droit indirect, qui ne se limite pas au droit des droits de l'Homme, résultent plusieurs problèmes :

- Quid des cas où la législation de l'Etat n'est pas conforme aux normes internationales universelles ? Peut-on concevoir que la RSE offre la possibilité de coopérations associant des Etats et des institutions internationales pour rehausser et harmoniser le droit national ?
- Comment identifier précisément ce qui concerne les entreprises dans le vaste corpus de ces normes qui ont tout d'abord été conçues pour les Etats ? L'entreprise n'est, par exemple, que peu concernée par certains sujets tels que le droit à un jugement équitable et diligent, ou la liberté de religion. La réflexion sur la RSE ne doit-elle pas s'efforcer de définir des priorités dans les obligations que les entreprises doivent respecter ?
- Comment cerner les responsabilités des Etats par rapport à des entités économiques organisées au plan juridique de façon de plus en plus complexe dans le cadre de holdings dématérialisées et dont les composantes sont le fruit de participations financières croisées entre institutions financières à la nationalité incertaine ? Comment définir la responsabilité juridique des organes dirigeants de telles entreprises au regard de filiales elles-mêmes caractérisées par l'identité fluctuante de leurs propriétaires, et de sous-traitants ayant une multiplicité de donneurs d'ordres ? En ces matières l'élaboration de normes internationales n'est-elle pas souhaitable au travers d'un dialogue entre Etats des divers continents, représentants des entreprises donneuses d'ordres et fournisseuses et leurs diverses parties prenantes ?

Le séminaire organisé par l'AFCNDH, en s'inscrivant dans un espace politique et géographique de dialogue Nord-Sud, l'Organisation Internationale de la Francophonie, va permettre d'aborder ces différentes questions complexes, en commençant par un effort de clarification des débats. En mettant tout particulièrement l'accent sur la question des droits de l'Homme, il souligne l'existence d'un droit international universel que même les Etats qui n'ont pas ratifié les traités qui l'organisent, se doivent d'incorporer dans leur droit national, ainsi que le requiert l'article 55 de la Charte des Nations Unies qui prône « *le respect universel et effectif des droits de l'Homme* ». Et ce droit universel ne se limite pas aux droits de l'Homme : il comprend aussi le droit humanitaire, le droit social élaboré et identifié par l'OIT dans sa Déclaration sur les droits fondamentaux du travail de 1998, le droit de l'environnement, etc.

Nous aborderons ci-après ce vaste sujet, à grands traits, autour des points suivants :

I. La puissance de l'entreprise multinationale, son impact social et environnemental	4
A) L'apparition de la RSE : la découverte de responsabilités par les entreprises	4
1) La RSE comme cadre régulateur des entreprises transnationales	4
2) Un complément aux carences du droit national et international	5
B) Les initiatives volontaires	7
1) Les codes de conduite privés	7
2) Les codes de conduite par branches d'activité	8
3) Les initiatives « hybrides » : montée en puissance de l'obligatoire derrière le volontaire	8
II. La prise de conscience d'un nécessaire renforcement des normes	9
A) Les limites des pratiques volontaires	9
1) Au stade de la construction des normes	9
2) Au stade de la mise en œuvre des normes	10
B) Un sujet d'attention croissante dans les enceintes internationales et régionales	10
1) Dans le système des Nations Unies	10
2) Dans le cadre de l'Union Européenne	11
3) Au sein de la famille des organisations économiques et financières	12
III. L'approche francophone de la RSE	13
A) Une tradition d'intervention publique pour fixer le cadre d'action des entreprises	13
1) En Belgique	13
2) En France	13
3) Au Maroc	14
B) La tradition du dialogue social dans l'espace francophone	14
C) L'influence potentielle de la Francophonie au niveau international, pour un renforcement des normes internationales de RSE	15

I. La puissance de l'entreprise multinationale, son impact social et environnemental

A) L'apparition de la RSE : la découverte de responsabilités par les entreprises

1) La RSE comme cadre régulateur des entreprises transnationales

La Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) apparaît depuis quelques temps comme un enjeu majeur des relations internationales, du fait qu'elle est le théâtre d'efforts de construction de normes qu'un acteur majeur de la mondialisation, l'entreprise, et plus particulièrement la firme multinationale, est invitée à respecter. L'enjeu est de taille. La puissance économique des firmes multinationales est considérable :

- d'après le rapport 2006 de la CNUCED, les firmes multinationales –FMN- seraient aujourd'hui au nombre de 77 000 et contrôleraient 700 000 filiales.
- le commerce qu'elles pratiquent avec leurs filiales correspond à deux tiers du commerce mondial.
- les investissements directs à l'étranger représentent 36% du PIB des pays en développement.

Ces entreprises sont devenues des acteurs politiques à part entière et peuvent utiliser leur puissance comme un moyen de pression pour faire tourner le rapport de force engagé contre les Etats en leur faveur. Elles peuvent exercer des chantages à la délocalisation sur les Etats pour les pousser à accentuer la déréglementation de leur économie, y compris aux plans social et environnemental. En poussant les Etats à créer des zones franches, elles obtiennent l'institutionnalisation de zones de non-droit. Les entreprises sont l'acteur principal du fort mouvement international de dérégulation. Leurs filiales bénéficient d'une forme d'extraterritorialité, dans l'incertitude de la législation qui leur est applicable : celle du pays du siège de la maison mère ou celle du pays de la filiale.

Cependant, la toute puissance des entreprises « transnationales » a rencontré quelques obstacles, en particulier le boycott de consommateurs, et la désaffection d'actionnaires soucieux que leur épargne ait, sinon un emploi éthique, du moins ne se déprécie pas à la suite de chutes brutales de valeur d'entreprises prises dans la tourmente d'accusations quant à leurs pratiques sociétales.

Les violations de droits fondamentaux commises par un certain nombre d'entreprises, directement, en tant que complices ou par négligence dans leurs relations avec leurs sous-traitants, ont fait l'objet d'un traitement médiatique particulièrement fort au cours des dernières années. Les ONG spécialistes des droits de l'Homme, qui jusque là s'étaient peu intéressées à l'acteur-entreprise, ont commencé de procéder à des enquêtes sur des faits à forte résonance émotionnelle qui ont trouvé un grand écho médiatique. Celui-ci était souvent amplifié parce que le sujet était à la frontière d'un autre thème sensible pour l'opinion publique occidentale, celui de l'environnement.

Dans le contexte d'un déséquilibre entre la puissance des acteurs économiques et la capacité des sociétés à en gérer les conséquences néfastes, est apparu le concept de Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE).

L'expression « responsabilité sociale des entreprises » est d'origine anglo-saxonne et tend, dans son expression même, à mettre en avant l'idée que les firmes ont des devoirs liés aux

pouvoirs qu'elles exercent dans plusieurs sphères : leur personnel, leurs clients, leurs actionnaires, les populations concernées indirectement par leurs activités, l'environnement naturel dans lequel s'insère leur activité transformatrice ou commerciale.

Trois dimensions sont généralement mises en avant pour définir la RSE : l'organisation interne de l'entreprise et ses relations avec ses partenaires (qualité et transparence du management et de la relation aux actionnaires et à la clientèle), l'environnement et les relations sociales. Une dimension supplémentaire de la responsabilité sociale des entreprises a été mise en avant par plusieurs institutions, comme dans le « Pacte Mondial » et l'OCDE.

Les enjeux internationaux qui sont sous-jacents à la RSE, et tout particulièrement à propos de sa composante droits de l'Homme, sont essentiels pour les entreprises elles-mêmes sous trois angles : **1. Juridique** (nature des normes à mettre en œuvre, rôle respectif du droit public et des engagements volontaires - « principes directeurs », « codes de bonne conduite » -, responsabilités des Etats et des acteurs privés), **2. Economique** (risques de distorsion de concurrence, coût de la mise en pratique des règles, marchés de la certification, délocalisations, etc.), **3. Politique** (la défense et la promotion d'un modèle de société où le dialogue social se conjugue avec la régulation publique).

2) Un complément aux carences du droit national et international

Les entreprises sont soumises au droit national du pays dans lequel elles sont implantées ou ont leur siège. En revanche, elles ne sont pas directement soumises aux obligations prévues par le droit international des droits de l'Homme.

Ce dernier s'adresse aux seuls Etats et leur impose les obligations *de respect, de protection et de promotion*, contre toute atteinte aux droits de l'Homme commise par les acteurs non étatiques dans le ressort de leur juridiction. Cette triple obligation requiert que les Etats prennent des mesures pour réglementer et contrôler tout abus de la part d'acteurs sociaux y compris les entreprises. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, par exemple, impose aux Etats de « prendre toutes mesures appropriées pour éliminer la discrimination pratiquée à l'égard des femmes par une personne, une organisation ou une entreprise quelconque » (Article 2-e).

L'application indirecte du droit international des droits de l'Homme aux entreprises

En matière de droits de l'Homme, les instruments internationaux ne prévoient que des responsabilités indirectes aux entreprises, c'est-à-dire des responsabilités au titre du droit national en conformité avec les obligations internationales des Etats.

Néanmoins, une responsabilité directe des entreprises au titre des instruments internationaux a pu être déduite par certains auteurs d'un faisceau d'éléments :

- La DUDH évoque dans son préambule que « tout individu et tout organe de la société », et donc les entreprises, doit s'efforcer à développer le respect et la mise en œuvre des droits contenus dans la Déclaration. Les entreprises elles-mêmes se réfèrent à la Déclaration pour formuler leurs propres politiques de droits de l'homme.
- Si les traités classiques ne posent pas d'obligation juridique directe aux entreprises, il n'en reste pas moins que les entreprises font l'objet d'un examen vigilant par les mécanismes internationaux de droits de l'Homme. L'attention croissante que porte les Comités conventionnels sur le besoin de prévenir des atteintes aux droits de l'Homme par les

entreprises démontre que les entreprises sont capables de violer les droits de l'Homme comme de contribuer à leur protection.

- On pourrait également prétendre qu'une responsabilité directe des entreprises existe au titre de deux textes juridiques s'adressant directement aux entreprises, les normes et mécanismes de l'OIT, ainsi que les principes directeurs de l'OCDE, cependant les responsabilités juridiques au titre de ces instruments non contraignants restent indirectes.

Une exception : la responsabilité directe des entreprises en matière de crimes internationaux

En matière de crimes internationaux, l'entreprise peut se voir reconnaître une responsabilité pénale directe. L'entrée en vigueur de la Cour Pénale Internationale permet la mise en jeu de la responsabilité pénale individuelle en matière de crimes de guerre, crimes contre l'humanité et génocide. Certains Etats, en ratifiant le statut de Rome, n'ont pas fait de différence entre personnes physiques et morales, entraînant l'applicabilité des dispositions aux entreprises qui sont donc susceptibles d'être poursuivies pour crimes internationaux. L'Institut norvégien des sciences sociales appliquées a commencé à recenser un nombre important d'Etats qui ont transposé le statut de la Cour Pénale Internationale de telle sorte qu'il concerne aussi les entreprises. Même certains pays non signataires du Statut ont transposé dans leur législation interne des crimes reconnus par le Statut avec de possibles implications pour les entreprises.

Cette transposition s'accompagne pour un certain nombre d'Etats de l'exercice de leur compétence extraterritoriale, voir même de la reconnaissance de la compétence universelle en la matière. On observe, en effet, un mouvement qui reconnaît une responsabilité croissante des entreprises au titre des lois nationales pour les violations graves de droits de l'Homme commises à l'étranger. La Cour suprême américaine a notamment reconnu, interprétant l'Alien Tort Claims Act¹ que les lois relatives aux droits de l'Homme qui sont « spécifiques, obligatoires et universelles » sont applicables aux entreprises.

S'il est rare qu'une entreprise s'expose à une responsabilité directe en matière de crime international, les entreprises peuvent voir engagées leur responsabilité pour « complicité » à la commission d'un tel crime.

La faiblesse des Etats dans le contrôle des entreprises

En principe, ce sont les autorités publiques qui établissent les règles selon lesquelles les entreprises opèrent, mais beaucoup de gouvernements sont tout simplement dans l'incapacité totale de faire cela et dans la sphère internationale les Etats sont en compétition entre eux pour accéder aux marchés et aux investissements.

Mettant en concurrence les pays en développement pour y implanter leurs filiales, les multinationales obtiennent d'eux la création de zones franches soumises à des règles dont elles sont les principaux prescripteurs, et qui, pour être attractives aux investissements étrangers, tendent offrir diverses dérogations aux législations nationales.

Les Etats n'ont parfois pas suffisamment d'influence pour arrêter seuls les mauvaises pratiques des sociétés sur le territoire national ou subsidiairement à l'étranger.

¹ Datant de 1789 et initialement conçu pour protéger le jeune Etat américain des conséquences judiciaires des actes de piraterie commises par des ressortissants américains.

Très peu d'Etats disposent de mécanismes spécifiquement destinés à répondre à la problématique des violations commises par les entreprises. Un grand nombre compte sur les initiatives propres des entreprises, y compris les instruments de « droit mou » comme les principes directeurs de l'OCDE ou les initiatives du Global Compact. Très peu considèrent les droits de l'Homme comme un critère dans leurs politiques de crédit à l'exportation, de promotion de l'investissement ou dans leurs accords bilatéraux.

B) Les initiatives volontaires

Ce contexte a conduit un nombre croissant d'entreprises à adopter volontairement des pratiques d'autorégulation de leurs activités au regard de standards tels que les droits de l'Homme. Elles l'ont fait soit à titre individuel, soit collectivement par secteurs, parfois en association avec des Etats.

1) Les codes de conduite privés

La pratique volontaire la plus courante est celle des « codes de conduite », ou chartes éthiques, dont se dote un nombre croissant de firmes multinationales et de moindre dimension. Les obligations qu'ils contiennent sont librement décidées par leurs instances dirigeantes au titre de la politique de « gouvernement d'entreprise ». Selon l'OCDE, en 2004, sur les 100 plus grosses entreprises mondiales, 95 avaient des codes de conduite en matière d'environnement, 82 sur les relations du travail, 97 sur la santé et la sécurité au travail, et 43 seulement sur la corruption.

Concernant la référence faite dans ces politiques aux instruments internationaux, on trouve en premier la Déclaration tripartite et les Conventions de l'OIT, suivies de la DUDH, puis des autres traités internationaux, du Global Compact, et enfin les directives de l'OCDE.

En matière de droits de l'Homme, une étude de John Ruggie, *Représentant spécial du Secrétaire Général des Nations Unies pour les droits de l'Homme, les entreprises transnationales et autres entreprises des Nations Unies*, a montré que beaucoup de firmes ont adhéré à des initiatives telles que le Global Compact et commencent à développer des politiques de droits de l'Homme. Le mouvement qui conduit les entreprises à conduire des pratiques de responsabilité sociale comprenant un volet droits de l'Homme se développe.

S'agissant du contenu de ces politiques, il ressort d'un questionnaire adressé aux entreprises du Fortune Global 500 qu'elles posent toutes le principe de non-discrimination au cœur de la responsabilité sociale des entreprises, au minimum appliqué au recrutement et la procédure de promotion au mérite. La santé et la sécurité sur le lieu de travail sont citées presque aussi fréquemment et, plus de trois quarts des entreprises interrogées, reconnaissent la liberté d'association, le droit à la négociation collective, la prohibition du travail forcé et des enfants et le droit à la vie privée. Les entreprises européennes reconnaissent avec plus de facilité que les entreprises américaines aussi les droits à la vie, à la liberté, la sécurité des personnes, à la santé et à des conditions de vies décentes².

La plupart des entreprises disposent d'un système de rapport interne pour contrôler leurs performances en matière de droits de l'homme.

² cf Rapport de John Ruggie devant le Conseil des droits de l'Homme, 9 février 2007.

2) Les codes de conduite par branches d'activité

Une autre formule consiste pour des entreprises d'un même secteur d'activité à définir des codes de conduite par branches. On peut citer *l'International Council of Toy Industries* (1995), *l'Ethical Trade Initiative* (1998), le *Worldwide Responsible Apparel Production* (2000), les *Principes d'Equateur* (2003 révisés 2006) pour la Banque, *l'International Council on Mining and Metals* (2003), *l'Electronic Industry Code of Conduct* (2004), etc., dotés de systèmes de vérification qui suscitent beaucoup d'interrogations, leur principale efficacité tenant au fait qu'ils produisent une surveillance mutuelle d'entreprises concurrentes.

3) Les initiatives « hybrides » : montée en puissance de l'obligatoire derrière le volontaire

D'autres initiatives impliquant l'ensemble des parties prenantes, les entreprises, aux côtés des Etats et des organisations de la société civile, ont fait leur apparition.

Il convient de distinguer les **initiatives de type club restreint sui generis**. On peut citer, entre autres :

- *l'Initiative sur la Transparence des Paiements des Industries Extractives* qui vise à clarifier les relations financières entre entreprises et Etats dans les pays en développement, ces deux catégories d'acteurs étant invitées à y adhérer.
- le *Processus de certification dit Kimberley* organisant la traçabilité du commerce des diamants, adopté en 2002.
- les *Principes Volontaires pour la Sécurité et les Droits de l'Homme* adoptés en décembre 2000 par quelques gouvernements, des ONG et des entreprises des secteurs minier et énergétique, visant à définir des règles de conduite concernant l'évaluation des risques, les interactions avec la sécurité publique, le recours à des moyens de sécurité privé, etc., pour les firmes travaillant dans des zones fortement instables.

Et d'autre part les des **normes de « droit mou » élaborées par des Etats dans le cadre d'institutions internationales**, en concertation avec des organisations représentatives des entreprises et des syndicats de travailleurs, qui ne confèrent pas d'obligation juridique contraignante. Elles constituent une *soft law* internationale visant directement les entreprises. Les deux principales sont :

- la *Déclaration Tripartite des principes concernant les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT*, organisation internationale universelle tripartite associant syndicats et patronat aux Etats, proclame que toutes les parties (Etats, Employeurs et organisations de travailleurs) « doivent respecter la DUDH et les traités de droits de l'homme correspondant »³. Ses composantes essentielles sont l'interdiction de toute discrimination, le versement de salaires permettant de satisfaire les besoins de base, l'interdiction du travail des enfants, l'environnement de travail sécurisé, la liberté syndicale et le droit à la négociation salariale. En juin 1998, l'OIT adoptait en outre une *Déclaration sur les Principes fondamentaux et Droits du travail et leur suivi* reprenant quatre de ces principes, qui a été incorporée à la *Déclaration tripartite* en mars 2000.
- les *Principes directeurs révisés de l'OCDE à l'attention des entreprises multinationales*, arrêtés en 2000 par les 30 membres d'une organisation rassemblant les pays où se trouve

³ Déclaration des principes tripartite sur les entreprises multinationales et la responsabilité sociale, OIT, Genève, novembre 1977, § 8 (traduction libre), adoptée par 180 pays.

l'essentiel des sièges sociaux des multinationales, après une longue concertation avec ces dernières. Neuf autres pays ont adhéré à ces *Principes* : Argentine, Brésil, Chili, Estonie, Israël, Lettonie, Roumanie et Slovénie. Le paragraphe II.2 prévoit que les entreprises « respectent les droits de l'Homme de ceux qui sont affectés par leurs activités en conformité avec les engagements et obligations du pays hôte. » Le chapitre IV inclut la liberté syndicale, le droit aux négociations salariales, l'abolition du travail des enfants, l'élimination de toutes les formes de travail forcé et la non-discrimination. Ces principes directeurs de l'OCDE présentent à de nombreux égards un caractère obligatoire, parce que des institutions financières internationales subordonnent leurs prêts à leur respect, et du fait du mécanisme semi-juridictionnel de contrôle dont ils sont dotés : les *points de contact nationaux*. L'ONG Sherpa a développé, dans un article paru en juin 2007, l'idée qu'ils constitueraient ainsi un élément contribuant à l'entrée de la RSE dans la coutume internationale.

A cette catégorie se rattachent les *Dix principes du Pacte Mondial*, dont trois sont relatifs à des droits de l'Homme, lancée en 2000 par le Secrétaire Général des Nations Unies, dont la force tient au nombre des entreprises adhérentes, de l'ordre de 3000 fin 2007, dont les sièges se trouvent sur tous les continents. Le contrôle du respect des engagements se limitait à celui que permettait l'affichage sur le site Internet de quelques « bonnes pratiques », soumises, ainsi, à la surveillance des actionnaires, des associations de consommateurs, des ONG et des syndicats. Mais un mécanisme d'exclusion a été progressivement mis en oeuvre pour les adhérents qui ne présentent aucune « bonne pratique » ou dont il est avéré que celles-ci ne sont pas justifiées.

Toutes ces initiatives cristallisent un ensemble de normes en principes non obligatoires, mais qui, largement partagées dans la Communauté internationale, sont de plus en plus ressenties comme obligatoires par les entreprises, du moins celles ayant une dimension internationale.

II. La prise de conscience d'un nécessaire renforcement des normes

Plusieurs scandales, notamment celui de l'entreprise ENRON, qui a entraîné dans son sillage la faillite du cabinet qui avait certifié ses comptes, ont convaincu de la fragilité des systèmes principalement fondés sur la bonne volonté des entreprises.

A) Les limites des pratiques volontaires

L'approche volontariste, dans ses différentes formes, présente, en effet, des faiblesses et suscite de nombreuses critiques.

1) Au stade de la construction des normes

Au stade de la construction des normes volontaires, les entreprises et leurs collectifs se livrent, dans l'ensemble des traités internationaux, mais aussi dans les principes plus généraux de la morale, à une sélection des référentiels qui leur semblent de nature à rassurer leurs « parties prenantes » sans mettre en danger leur profitabilité. Ils laissent ainsi de côté des droits importants sur lesquels ils ont pourtant potentiellement un fort impact. Cette sélection a pour effet de laisser de nombreux domaines des droits de l'Homme non couverts et d'aboutir à une variabilité des référentiels des codes individuels et collectifs remettant en cause le principe d'indivisibilité des droits de l'Homme reconnu par la Communauté internationale.

En outre, le langage employé n'est pas toujours celui agréé dans les traités, ce qui ouvre la voie à des interprétations élastiques susceptibles de vider les standards de leur sens. Il devient alors très difficile pour les entreprises, et à plus forte raison pour le public, d'évaluer leurs performances par rapport à leurs engagements.

Concernant l'élaboration de certains codes de conduite volontaires par branches auxquels collaborent des Etats, des objectifs de distorsion de concurrence peuvent se dissimuler derrière une bonne volonté affichée, le code de conduite visant alors à parer d'une aura vertueuse les entreprises premières à avoir adhéré.

2) Au stade de la mise en œuvre des normes

Au stade de la mise en œuvre, les initiatives ne représentent souvent qu'une façade, en l'absence de mécanisme fiable de vérification du respect des normes volontaires. Si les *Principes directeurs de l'OCDE* ont prévu des Points de Contact Nationaux, ceux-ci ne fonctionnent de façon équitable que dans les pays où ils sont tripartites, alors que dans un grand nombre de cas, ils ne comprennent pas de représentation syndicale. Les codes de conduite individuels ne prévoient pas souvent d'organe de contrôle indépendant pour mesurer le respect de ces normes, un lien de subordination entre l'entreprise et les consultants appelés à certifier les rapports de RSE pouvant souvent être identifié. La mise en place de normes volontaires, pour être crédibles, devraient s'accompagner de dispositifs de contrôle et de suivi indépendants garantissant l'appropriation et le respect des principes énoncés dans les engagements volontaires des entreprises. Les audits internes et externes souffrent de l'insuffisance de qualifications professionnelles de leurs auteurs et d'un manque de transparence. En outre, l'opacité des chaînes de sous-traitance rend difficile le contrôle des engagements volontaires au-delà de l'entreprise donneuse d'ordres.

Une étude du représentant spécial du Secrétaire Général des Nations Unies sur les droits de l'Homme et les entreprises portant sur 335 entreprises, dont la plupart se sont dotées de tels codes, a révélé que leur application est mal contrôlée par des cabinets d'audit souvent complaisants.

B) Un sujet d'attention croissante dans les enceintes internationales et régionales

De ce constat sont résultés plusieurs initiatives dans différentes institutions internationales.

1) Dans le système des Nations Unies

Les entreprises adhérentes au « Pacte mondial » (« Global Compact ») précité ont accepté récemment de se soumettre, pour les rapports d'activité sur la RSE, aux règles de la « Global Reporting Initiative », une norme méthodologique élaborée par un groupe d'entreprises et d'ONG qui fait autorité.

En août 2003, la Sous-commission des droits de l'Homme de l'ONU a proposé aux Etats membres de la Commission des Droits de l'Homme d'approuver un projet de normes obligatoires relatives aux responsabilités des entreprises dans le domaine des droits de l'Homme. La Commission des Droits de l'Homme n'a pas accepté d'endosser ce projet et a décidé, lors de sa 61^e session, en avril 2005, de créer une mission de *Représentant spécial du Secrétaire Général des Nations Unies pour les droits de l'Homme, les entreprises*

transnationales et autres entreprises. C'est à M. John Ruggie, professeur d'économie à Harvard et principal collaborateur de M. Kofi Annan dans la conception du « Pacte Global », qu'a été confiée cette responsabilité. Sa mission est notamment de réfléchir aux moyens à mettre en place pour « *faire de la promotion et de la protection des droits de l'Homme une pratique entrepreneuriale plus standardisée et plus uniforme.* » (1^{er} rapport, 2006) et développer le contrôle des engagements de RSE.

Il a lancé plusieurs études, notamment sur la façon dont les traités relatifs aux droits de l'Homme et les comités conventionnels chargés de veiller à leur mise en œuvre traitent les entreprises, sur l'extraterritorialité des lois nationales, sur les notions de complicité des entreprises et de sphère d'influence, ainsi que sur la criminalisation du droit international des entreprises. A ce sujet, une de ces études a mis en évidence le fait que la transposition en droit national du statut de la Cour pénale Internationale avait eu pour conséquence, dans une majorité de pays, la mise au même niveau des personnes physiques et morales identiquement incriminables, alors que, dans le traité de Rome, seules les personnes physiques peuvent être inculpées devant la cour de la Haye. Cette évolution fait partie des tendances à l'œuvre les plus intéressantes au plan international.

L'Organisation internationale du travail (OIT) a, quant à elle, révisé en novembre 2000 sa déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, instrument doté d'un organe de suivi. Puis, par le Protocole Harkin-Engel d'octobre 2001, elle a proscrit les pires formes de travail pour les enfants dans l'industrie du cacao.

En janvier 2005, un groupe de travail a été créé au sein de l'ISO, organisation internationale de la normalisation, pour l'élaboration de « *lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale* » portant le nom d'ISO 26000 d'ici fin 2009. Six principaux groupes de parties prenantes participent au processus d'élaboration : l'industrie, les gouvernements, les organisations syndicales, les consommateurs, les organisations non gouvernementales, et les représentants du secteur tertiaire, de l'activité de conseil, d'instituts de recherche et autres.

Les Nations Unies ont développé, depuis le 27 avril 2006, les *Principes d'investissements socialement responsables* renforçant la reconnaissance de l'investissement socialement responsable à l'échelle mondiale. Ils ont vocation à guider les investisseurs préoccupés par l'impact de leurs choix financiers tant au niveau environnemental que social.

2) Dans le cadre de l'Union Européenne

Au niveau européen, la RSE occupe une place de choix dans l'agenda politique, les principes de la RSE étant le reflet des valeurs fondamentales de l'Union Européenne. L'Union européenne a retenu, comme on l'a vu, une définition de la RSE qui préconise une approche volontaire de la RSE consolidant et allant au-delà des législations nationales.

Un Livre vert sur la RSE publié le 18 juillet 2001 par la Commission européenne a été suivi d'une communication, le 2 juillet 2002, et de la création d'un *Forum plurilatéral de la société civile* sur la RSE. Les conclusions de ce dernier ont fait état de divergences importantes entre les différentes catégories d'acteurs concernés entre « volontaristes » et « légalistes ». A l'été 2004, le Forum multipartite européen sur la RSE a présenté des recommandations à la Commission européenne portant sur trois points : la sensibilisation à la RSE et l'amélioration des connaissances relatives à celle-ci ; le développement des capacités et compétences nécessaires à une généralisation de la RSE ; la mise en place d'un cadre favorable à la RSE.

La Commission a réaffirmé, dans une communication de mars 2006, son engagement en faveur d'une approche volontaire de la RSE et a annoncé son soutien à la création de *l'Alliance européenne pour la RSE*, cadre politique général pour des initiatives des entreprises et des parties prenantes.

Le Parlement européen a relancé la réflexion sur la RSE en publiant, le 20 décembre 2006, un rapport présenté par le député Richard Howitt, qui, rejoignant la Commission sur une approche volontaire de la RSE, insiste sur l'engagement nécessaire des entreprises à incorporer les normes et les principes reconnus internationalement. Il suggère plusieurs propositions en matière de RSE : l'élaboration d'une liste de critères que les entreprises seraient tenues de respecter ; un dispositif de contrôle et de vérification indépendant ; un médiateur européen pour la RSE qui mènerait des enquêtes indépendantes sur les questions liées à la RSE à la demande des entreprises ou d'un groupe de parties prenantes ; l'élaboration d'un bilan annuel de la RSE par des experts et des chercheurs indépendants à partir des informations disponibles, qui décrirait les nouvelles tendances et formulerait des recommandations pour les actions futures ; le développement *d'accords cadres internationaux et européens* ; la mise en œuvre d'un mécanisme qui garantirait aux communautés victimes du préjudice causé par une entreprise européenne le droit à une action directe en justice ; la prise en compte de critères sociaux et environnementaux lors de l'affectation de subventions ou prêts alloués aux entreprises du secteur privé. Préconisant une dépoliarisation du débat entre approches volontaires et obligatoires, le Parlement européen suggère finalement l'élaboration d'une convention internationale contraignante sur la responsabilité des entreprises, considérant que plusieurs des directives existantes relatives au droit des affaires et de l'environnement montrent la voie.

Le protocole sur la politique sociale du Traité de Maastricht avait ouvert deux voies pour le dialogue social : législative et conventionnelle. La seconde s'est traduite par la conclusion *d'accords cadres* entre fédérations patronales et syndicats européens. : sur le congé parental en 1995, sur le travail à temps partiel en 1997, sur les contrats à durée déterminée en 1999 et sur le télétravail en 2002.

Les institutions européennes ont entendu, en organisant, depuis 2001, un débat sur la RSE porteur d'échanges sur les pratiques, influencer les entreprises européennes et amorcer une convergence entre des points de vue initialement éloignés. Le résultat est partiellement atteint et l'on peut attendre que l'Union européenne joue de plus en plus le rôle d'un pôle d'excellence dans le respect des droits sociaux, environnementaux et de l'Homme.

3) Au sein de la famille des organisations économiques et financières

En juin 2003, le G8 d'Evian avait adopté, sous présidence française, une déclaration « Pour la croissance et une économie de marché responsable ». Ce texte encourageait « les entreprises à se rapprocher d'autres parties prenantes pour compléter ou renforcer la mise en œuvre des instruments existants, notamment les principes directeurs de l'OCDE ou les principes de la déclaration de l'OIT de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail ». Le G8, à Evian et de nouveau à Sea Island, a donné son appui à l'Initiative sur la Transparence des paiements des Industries Extractives (IETI), code de conduite associant Etats et entreprises qui vise à clarifier les relations financières entre ces entités dans les pays en développement. Lors du sommet qui s'est déroulé du 6 au 8 juin 2007 à Heiligendamn, a été adopté la Déclaration « Croissance et responsabilité dans l'économie mondiale » dont un des

Chapitres demande « *aux économies émergentes d'adopter la Déclaration de l'OCDE sur l'investissement international et les entreprises multinationales, invite(e) les entreprises cotées en bourses de valeurs à évaluer dans leurs rapports annuels la manière dont elles se conforment aux principes et normes de RSE et demande à l'OCDE, en coopération avec le Pacte mondial et l'OIT, de compiler les normes les plus pertinentes en matière de RSE afin d'accroître la visibilité et la clarté des divers principes et normes* ».

Le conseil d'administration de la Société financière internationale, filiale de la Banque mondiale, a décidé en 2001 de conditionner désormais ses prêts au respect de certains critères relevant de la RSE. Les « labels » que décernent les équipes animatrices des codes volontaires facilitent l'accès à ces prêts. La pression est forte pour y adhérer.

L'OCDE a adopté en 2006 des *Principes volontaires sur les infrastructures* dont deux articles se réfèrent au droit des droits de l'Homme en prévoyant un mécanisme de réparation pour les victimes, nouvelle étape encourageante en matière de RSE, tandis que la révision en 2009 des Principes directeurs pour les entreprises multinationales, alors que les grands pays émergents sont invités au dialogue, apparaît comme un enjeu important.

L'ensemble de ces initiatives publiques tend à « durcir » la soft law en abolissant la frontière entre normes volontaires et normes obligatoires.

III. L'approche francophone de la RSE

La RSE connaît une tension forte entre tenants de la définition de normes obligatoires et partisans du développement de codes de conduite fondé sur le libre choix des dirigeants d'entreprises. A cet égard, une conception et une pratique francophones de la RSE se sont faites jour ces dernières années. Elles tournent autour de deux axes : un rôle important de l'Etat et une tradition de dialogue social.

A) Une tradition d'intervention publique pour fixer le cadre d'action des entreprises

Si l'on prend quelques pays en exemple, il ressort une communauté de vision du rôle de l'Etat en tant que fixateur du cadre de la RSE.

1) En Belgique

- La Belgique a été le premier pays à explorer la possibilité d'appliquer le principe de compétence judiciaire universelle à des entreprises multinationales, adoptant des lois consacrant ce principe.
- En 2002 a été adoptée une loi sur les labels sociaux décernés aux produits importés du tiers monde basée sur les conventions de base de l'OIT.

2) En France

La France est particulièrement active au plan législatif dans le domaine de la RSE.

- L'initiative la plus connue en France est la loi du 15 mai 2001 sur les nouvelles réglementations économiques (dite loi NRE) qui a fait obligation aux sociétés dont les titres sont cotés de

rendre compte, dans leur rapport de gestion, de la manière dont elles appréhendent les conséquences environnementales et sociales de leur activité.

- Une série de dispositions est plus particulièrement orientée vers la promotion de l'investissement socialement responsable. La loi du 19 février 2001 sur l'épargne salariale prévoit que le règlement du fonds commun de placement dans le cadre du plan partenarial d'épargne salariale volontaire précise les considérations sociales, environnementales ou éthiques que doit respecter la société de gestion dans l'achat ou la vente des titres. La loi du 17 juillet 2001 créant le *Fonds de réserve pour les retraites* prévoit que le directoire de ce dernier rend compte au conseil de surveillance de la manière dont les orientations générales de la politique de placement du fonds ont pris en compte des orientations sociales, environnementales et éthiques.

- L'ordonnance n° 2004-1382 du 20 décembre 2004, transposition de la Directive 2003/51/CE portant adaptation de dispositions législatives relatives à la comptabilité des entreprises aux dispositions communautaires dans le domaine de la réglementation comptable, prévoit, en son article 3 : « *Dans la mesure nécessaire à la compréhension de l'évolution des affaires, des résultats ou de la situation de la société et indépendamment des indicateurs clés de performance de nature financière devant être insérés dans le rapport en vertu d'autres dispositions du présent code, l'analyse comporte le cas échéant des indicateurs clés de performance de nature non financière ayant trait à l'activité spécifique de la société, notamment des informations relatives aux questions d'environnement et de personnel (...)* ».

- La loi du 9 mars 2004 (ou *Loi Perben II*) a étendu aux personnes morales toutes les infractions définies dans le Code Pénal, y compris lorsqu'il y a complicité.

- Début 2002, a été créé, sur une initiative syndicale, le Comité intersyndical de l'épargne salariale, qui sélectionne et labellise des gestionnaires de fonds, 13 réseaux l'ayant été à ce jour.

3) Au Maroc

Le gouvernement est partie à la Charte sur la Responsabilité Sociale des Entreprises adoptée en 2007 par la Confédération Générale des Entreprises Marocaines avec l'aide du cabinet de certification VIGEO : les entreprises adhérentes et certifiées par des audits indépendants pourront bénéficier de certains avantages administratifs, fiscaux et financiers.

B) La tradition du dialogue social dans l'espace francophone

- Les premiers « accords-cadres internationaux » négociés entre des confédérations syndicales mondiales et de grands groupes industriels ont été des initiatives de pays francophones : Danone et Accor ont été historiquement pionnières en la matière. Le dialogue patronat-syndicats organisé par ces accords assure un contrôle effectif des engagements pris.

- Des démarches collectives de réflexion du monde patronal apparaissent : en 2000, en France un Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises (ORSE) s'est créé, auquel adhèrent aujourd'hui plus de 80 sociétés et participent plusieurs syndicats, qui a pour but de collecter, analyser et faire connaître des informations, documents et études sur la RSE et sur l'investissement socialement responsable, en France et à l'étranger, de favoriser l'échange

d'information entre les membres de l'association sur leurs expériences respectives, d'identifier les meilleures pratiques existant dans les pays proches de la France, de faciliter la constitution de partenariats avec les acteurs et les réseaux concernés, en France, en Europe et au-delà. En 2007 s'est créé, sous le haut patronage de Mme Mary Robinson, ancienne Haute Commissaire aux Droits de l'Homme des Nations Unies, « *Entreprises pour les Droits de l'Homme* », club d'entreprises de pays francophones qui ont décidé d'analyser, en collaboration avec des ONG, leurs « bonnes pratiques » en matière de respect des droits de l'Homme à travers une « matrice » multicritères.

- Certaines entreprises ont expérimenté l'établissement de partenariats avec des ONG afin d'être accompagnées par elles dans la mise en œuvre de la RSE : Lafarge avec le World Wildlife Fund, Carrefour et la Fédération internationale des droits de l'Homme, Casino avec Amnesty International, etc.

- A été créée, à l'initiative de syndicats, une agence de notation, VIGEO, dont le conseil d'administration, tripartite, rassemble des représentants des investisseurs, des organisations syndicales et des entreprises.

C) L'influence potentielle de la Francophonie au niveau international, pour un renforcement des normes internationales de RSE

En s'investissant dans les négociations internationales (G8, UE, OCDE, ...), la Francophonie est à même de jouer un rôle significatif pour que ces deux caractéristiques qui lui sont propres soient davantage prises en compte dans les travaux sur la RSE.

A cet égard, l'ancien président de la République française, M. Jacques Chirac, a lancé un signal le 14 juin 2005 lorsque, recevant le Secrétaire Général des Nations Unies et une centaine d'entreprises à Paris dans le cadre de « Global Compact », il a déclaré : « *Le moment est venu de relancer les propositions sur une convention internationale relative à la responsabilité sociale et environnementale des entreprises* », suggestion qu'il devait préciser plus tard : « *Le droit du commerce international ne saurait ignorer les principes fondamentaux des droits de l'Homme et les entreprises qui, sciemment, auraient recouru au travail forcé doivent être poursuivies et condamnées par les tribunaux nationaux, même pour des faits commis à l'étranger.* »

L'actuel Ministre des Affaires étrangères et européennes, M. Bernard Kouchner, suggère également les enjeux et les intérêts pour les entreprises à adopter un comportement responsable ; dans son discours du 5 juillet 2007, dans le cadre du Pacte Mondial, il a déclaré : « *La préoccupation environnementale est à l'intersection de la préservation d'un bien public mondial et des intérêts microéconomiques particuliers. C'est pourquoi nous avons besoin d'un système de régulation performant, qui mutualise les coûts de l'action collective, permette de partager l'information et les bonnes pratiques, et contribue à une concurrence transparente.* »

Dans son discours du 25 octobre 2007 au sortir du Grenelle de l'environnement, l'actuel Président de la République, M. Nicolas Sarkozy a déclaré : « *Je veux réouvrir le débat de la responsabilité (...) nous ferons sauter, avec l'Europe, les barrières juridiques pour aller chercher les pollueurs là où ils se trouvent. Il n'est pas admissible que la maison mère ne soit pas tenue pour responsable des atteintes portées à l'environnement par ses filiales. Il n'est*

pas acceptable que le principe de la responsabilité limitée devienne un prétexte à une irresponsabilité illimitée. »

L'idée est de mettre toutes les composantes du monde entrepreneurial au même niveau d'obligations, posant un point final au système de « pique-nique partie » actuel. Les entreprises qui, à titre individuel ou collectif, se sont publiquement prononcées pour la définition de normes internationales obligatoires ont saisi l'enjeu.

De nombreuses questions sont à examiner, notamment celles touchant au périmètre, à la méthodologie du reporting, et à sa qualité et, à ce titre, l'éventuelle labellisation des consultants et des fonds d'investissement socialement responsable.

L'espace francophone étant un espace Nord-Sud offre cette chance exceptionnelle de permettre une réflexion équilibrée entre pays dont les intérêts ne coïncident pas spontanément. L'enjeu du séminaire de Rabat est d'identifier convergences et divergences pour mieux construire une stratégie gagnant-gagnant.