

Un cadre de référence pour l'action volontaire des entreprises

Deux instruments internationaux récemment adoptés dans le cadre de l'ONU et de l'OCDE renforcent l'arsenal global concernant la responsabilité sociale des entreprises. Il en résulte des attentes accrues envers celles-ci. **Par Alexandre Plassard**

Nombre d'instruments internationaux concernent la responsabilité sociale des entreprises. A côté de la Déclaration de Principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale, il faut mentionner les deux textes que nous présentons brièvement ici.

Entreprises et droits de l'homme: Principes directeurs de l'ONU

En juin 2011, le Conseil des Droits de l'homme a adopté les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Ces Principes ont le caractère d'une résolution adoptée par le Conseil. Ils ne sont pas un instrument contraignant. Néanmoins, cette résolution constitue un engagement politique pour les Etats membres de l'ONU. Sur le plan normatif, la contribution de ces Principes ne consiste pas à créer de nouvelles obligations juridiques internationales mais à préciser les conséquences découlant des normes et pratiques existantes pour les Etats et les entreprises en la matière. Ces Principes directeurs sont en soi universellement applicables mais leur mode d'application doit tenir compte de la diversité des situations. Au stade des moyens, aucune solution unique n'est imposée.

Le texte se base sur le cadre de référence développé par le Professeur John Ruggie et intitulé «Protéger, respecter et réparer» applicable à cette question. L'instrument fait clairement la différence entre les responsabilités des parties prenantes en la matière. L'obligation de protéger les droits de l'homme incombe d'abord aux Etats qui doivent appliquer les lois pertinentes à ce sujet. Les entreprises ont pour leur part la responsabilité de respecter les droits de l'homme

dans leurs activités. Cette responsabilité s'applique à toutes les entreprises, quels que soient leur taille ou leur secteur d'activité. Les moyens choisis par celles-ci pour s'acquitter de cette responsabilité peuvent varier selon les cas. Un nouveau concept, celui de diligence raisonnable, a été introduit dans le texte. Pour les entreprises, ce processus devrait consister à évaluer les incidences de leurs activités sur les droits de l'homme et à prendre les mesures pour remédier à d'éventuels impacts négatifs.

Entreprises multinationales: Principes directeurs de l'OCDE

Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sont des recommandations que les gouvernements adressent à ces entreprises. Cet instrument énonce des Principes et des normes volontaires de conduite responsable des entreprises, en conformité avec les législations applicables et les normes internationalement admises. Ces Principes ne sont pas contraignants. Toutefois, les pays adhérents aux Principes directeurs prennent l'engagement contraignant de les mettre en œuvre.

Les Principes directeurs sont à ce jour le seul instrument international complet (comprehensive guidelines) soutenu par les pouvoirs publics dans le domaine de la responsabilité sociale de l'entreprise. Leur champ d'application dépasse celui des questions du travail. Il s'étend à l'environnement, la lutte contre la corruption, la protection des consommateurs, la science et la technologie, la concurrence, la fiscalité, et récemment aux droits de l'homme.

Adopté en 1976, le texte a été révisé en 2000 et une nouvelle version a été

adoptée en juin 2011. Cette version mise à jour («update») comporte en fait des nouveautés équivalentes à une révision. Un nouveau chapitre sur les droits de l'homme y a été introduit sur la base du cadre de référence de John Ruggie mentionné précédemment. Dans cette logique, le principe de diligence raisonnable a aussi été intégré dans le texte. Ce principe ne s'applique pas seulement à la question des droits de l'homme mais également à d'autres domaines et notamment aux questions de l'emploi et des relations professionnelles. Ce dernier chapitre a aussi fait l'objet d'une mise à jour équivalente à une révision. Ainsi, la nouvelle version des Principes formule des attentes accrues envers les entreprises. Dans chaque pays, un point de contact national a été institué pour contribuer à la mise en œuvre des Principes. Ce point de contact doit ainsi faciliter le dialogue sur les questions soulevées par l'application des Principes.

Engagement volontaire

Les instruments évoqués ici proposent aux entreprises un large cadre de référence pour exercer leur action volontaire en matière de responsabilité sociale. Comme l'illustre l'exemple de Nestlé aux pages précédentes, les entreprises déploient déjà d'elles-mêmes nombre d'initiatives adaptées à leur situation. Il n'y a donc pas lieu de créer des instruments contraignants dans ce domaine. Une approche si bureaucratique irait à l'encontre de l'engagement volontaire des entreprises sur le terrain. ■

Alexandre Plassard est membre de la direction de l'Union patronale suisse.