

Responsabilité sociale de l'entreprise

Une approche volontaire et créative

La responsabilité sociale de l'entreprise RSE, fait depuis une décennie l'objet d'un large débat, au plan national comme international. Il est nécessaire d'en discerner les grandes tendances sans perdre de vue l'entreprise. *Alexandre Plassard*



Photo: Union Suisse du Métal

L'engagement de l'entreprise pour la formation professionnelle est un excellent exemple de responsabilité sociale.

La question de la responsabilité sociale de l'entreprise RSE (corporate social responsibility, CSR) fait depuis plus d'une décennie l'objet d'un large débat au plan national et au niveau international.

Ces discussions ont largement dépassé le cadre clair de l'entreprise pour s'étendre maintenant à celui d'organisations ou institutions politiques internationales, comme par exemple l'UE ou l'ONU. Ce déplacement du débat vers l'appareil quasi normatif de la soft law rend la question de plus en plus complexe et souvent opaque. Dans ce contexte, recentrer le débat sur les aspects concrets de l'entreprise serait salutaire.

La RSE: de quoi s'agit-il?

Il n'existe pas d'approche unique en matière de RSE. Chaque interlocuteur a sa propre conception à ce sujet. Un chef d'entreprise s'imaginera sous cette notion autre chose qu'un universitaire ou un

membre d'une ONG. Pour les employeurs, la notion de RSE désigne d'une manière générale une réponse positive de l'entreprise à l'environnement des affaires où elle évolue. Cette démarche est de nature volontaire. Elle va au-delà des obligations légales imposées aux entreprises. Elle est constituée d'initiatives venant de l'entreprise et non d'un gouvernement. Ces initiatives peuvent s'appliquer à un large éventail: au domaine social, économique ou environnemental.

Une approche concrète en Suisse

Nombre d'entreprises ont toujours exercé leur responsabilité sociale et ceci bien avant que ce débat soit à la mode. Leur responsabilité sociale première est d'abord d'assurer leur propre existence dans un environnement concurrentiel. Cela est trop souvent considéré comme évident, malgré la difficulté de cette tâche. De cette affirmation de l'entreprise

sur le marché dépendent la création d'emplois, de bonnes conditions de travail et des rémunérations attractives.

Par son approche volontaire, l'entreprise peut certes faire encore plus. A ce titre, les employeurs suisses ne sont pas en reste. Rappelons qu'ils consacrent chaque année volontairement près de 5 milliards de francs à la formation des apprentis en entreprise dans le cadre du système dual. C'est en grande partie grâce à cet engagement que la Suisse connaît un taux de chômage des jeunes (15 à 24 ans) parmi les plus bas des pays de l'OCDE.

L'engagement des entreprises et des associations d'employeurs pour un partenariat social constructif fait peu la «une» des médias. Quand les choses vont bien pourquoi en parler? Or, le soin continuel apporté au partenariat social en Suisse est un élément essentiel de la responsabilité sociale. Il contribue de manière décisive au climat social harmonieux qui caractérise ce pays. Cet engagement est fondamental et constitue le meilleur antidote à la vieillotte logique de lutte des classes que ressortent bizarrement certains idéologues. Sur le terrain, le partenariat social se traduit notamment par la négociation de conventions collectives de travail qui sont dans l'intérêt à la fois des salariés et des entreprises.

Ces quelques exemples de responsabilité sociale montre que l'engagement classique du patronat assure depuis longtemps une large et très concrète responsabilité sociale vécue au quotidien. Cette approche est crédible et authentique.

Large débat public

La RSE pratiquée sur le terrain de l'entreprise est une réalité vécue. Le large débat public sur la RSE a un autre contenu. Il s'oriente en particulier vers les questions soulevées au plan international notamment dans le cadre de la mondialisation des échanges et des chaînes de production (supply chain).

Ces questions thématiques dans les grandes organisations internationales (OIT, ONU, OCDE, UE, etc) couvrent des aspects complexes comme la problématique des droits de l'homme, les questions plus concrètes du travail (Décla-

ration de l'OIT de 1998), et les questions concernant l'environnement. Ces questions peuvent sembler abstraites mais elles ont des implications tout à fait concrètes pour les entreprises concernées, comme par exemple le contrôle des conditions de travail d'une chaîne de production implantée sur plusieurs continents.

Au niveau international en particulier, les entreprises se voient confrontées à un catalogue toujours croissant d'exigences en matière de responsabilité sociale. A titre d'exemple, suite au développement du Contrat mondial de l'ONU (Global Compact), un débat s'ouvre maintenant sur la possible contribution des entreprises aux objectifs de l'ONU.

Un catalogue d'instruments

Les entreprises qui le souhaitent peuvent s'inspirer dans leur démarche de responsabilité sociale d'un large catalogue d'instruments internationaux. On citera en particulier les huit conventions fondamentales de l'OIT et la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail. Les entreprises multinationales connaissent depuis les années septante les Déclarations de l'OIT et de l'OCDE qui les concernent. Il faut souligner que ces instruments s'adressent aux Etats. Ils ont été conçus comme tels. Les entreprises souhaitant les mentionner dans leurs lignes directrices devraient avoir étudié les conséquences juridiques d'une telle démarche. Il s'avère en effet que les départements juridiques des entreprises évaluent les implications de tels instruments de manière différente que ceux des relations publiques.

Le cas du Contrat mondial de l'ONU est particulier. Il constitue une initiative de l'Organisation qui s'adresse directement aux entreprises, en général, multinationales.

A côté des instruments internationaux, il existe nombre d'initiatives privées (codes de conduite) dont les entreprises peuvent s'inspirer si elles le souhaitent. A ce chapitre, il faut rappeler que l'Organisation internationale des employeurs OIE, le BIAC (Comité consultatif et industriel auprès de l'OCDE) et la Chambre de commerce internationale ont décidé de ne pas apporter leur soutien aux nouvelles «lignes directrices»

ISO 26 000 sur la responsabilité «sociétale» récemment adoptées par l'ISO (Organisation internationale de normalisation). L'Union patronale suisse appuie ce refus. La responsabilité sociale est une question à forte charge politique. Elle constitue un libre choix de l'entreprise et ne saurait être «guidée» ni encore moins «certifiée». (Voir à ce sujet l'article de Brent Wilton, page 53).

La question des droits de l'homme en relation avec le monde des affaires («Business and Human rights») fait l'objet de travaux au Conseil des droits de l'homme de l'ONU. Les employeurs soutiennent à ce sujet l'approche du Professeur John Ruggie développée dans le «Cadre: protéger, respecter, remédier». Les entreprises ont ainsi le devoir de respecter les droits de l'homme mais elles ne peuvent se substituer au rôle des Etats qui est de les faire respecter.

En conclusion

Les entreprises suisses assument leur rôle en matière de responsabilité sociale. Celle-ci doit rester une démarche volontaire pour être créative. Chaque entreprise a sa propre approche qui doit être adaptée à sa situation. Il ne saurait y avoir de modèle unique ou de normes contraignantes en la matière. ■

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