

Journée d'étude sur la responsabilité sociale des entreprises : Nouveautés en matière de normes privées

Le 8 octobre 2010, la Coalition québécoise contre les ateliers de misère (CQCAM), en collaboration avec le Centre international de solidarité ouvrière (CISO), a tenu une journée d'étude portant sur les nouveautés en matière de normes privées en responsabilité sociale des entreprises (RSE). Lors de cet événement, une quarantaine de participants se sont familiarisés avec les dernières mises à jour ou nouveaux mécanismes normatifs en RSE. Il y a été question de la *Fair Labor Association* (FLA), du *Global Reporting initiative* (GRI), d'ISO 26000 et du BNQ 21000.

Retour sur les présentations

FLA-3

Par M. van Heerden, Fair Labor Association



Grâce à une vidéoconférence, les participants ont eu la chance d'échanger avec M. van Heerden, président de *Fair Labor Association* (FLA). Le mandat de FLA est de promouvoir le respect des normes internationales du travail en combinant les efforts de l'industrie, des organisations non gouvernementales et des universités afin de protéger les travailleurs et travailleuses et d'améliorer les conditions de travail dans le monde entier. FLA est principalement actif au sein de l'industrie du textile et plus récemment dans le domaine de l'agriculture.

Lors de cet échange, il a été souligné l'importance de retracer l'origine (*mapping*) des produits vendus sur le marché. En effet, les composantes d'un même produit ont souvent plusieurs sources. Malgré la complexité que cela suppose, FLA estime que les acheteurs sont responsables de s'assurer que leurs fournisseurs respectent les droits internationaux du travail de leurs employé-e-s. Bien que cette obligation ne soit pas nécessairement légale, FLA estime qu'elle est du moins morale.

Il est possible pour les acheteurs de favoriser le respect des droits internationaux en ajoutant aux contrats de leurs fournisseurs un code de conduite à l'égard des droits des travailleurs et travailleuses. Cette méthode peut s'avérer très efficace, car les acheteurs ont normalement un plus grand pouvoir de négociation que les inspecteurs locaux, étant donné que les fournisseurs ne peuvent se passer de leurs contrats.

Les inspections aléatoires de FLA sont particulièrement efficaces pour l'amélioration des conditions de travail en matière de santé et sécurité. Toutefois, lorsqu'il est question de discrimination ou de liberté syndicale, les changements sont plus longs à opérer et plus difficiles à évaluer dans le cadre d'inspections ponctuelles. Une autre difficulté que rencontre FLA est que peu d'entreprises acceptent de subir des contrôles externes, les rapports d'audit de FLA étant publics.

FLA a également développé une méthode d'évaluation comportant différents indicateurs de résultats qui comprend une réévaluation après deux ans afin de mesurer l'impact de son intervention. Il est aussi important de souligner que le *monitoring* doit être soutenu pour que les effets positifs soient durables. La méthodologie d'évaluation des résultats consiste à évaluer la situation de départ, développer un programme d'amélioration et tirer des conclusions en termes d'impacts.

Avec le FLA-3, l'organisation FLA répond aux critiques venant des partenaires du Sud qui voient souvent les auditeurs sociaux comme des policiers pour qui l'important est de régler les problèmes actuels sans essayer de comprendre les problèmes de fonds. L'idée de base du FLA-3 est de diminuer l'importance accordée aux audits sociaux et de privilégier le partenariat avec les acteurs locaux. Pour ce faire, l'initiative s'appuie sur des auditeurs locaux et diverses parties prenantes locales qui peuvent évaluer mieux que quiconque les problèmes et les causes des problèmes vécus dans la chaîne d'approvisionnement, ainsi que les priorités et les stratégies à privilégier afin que les entreprises locales respectent les droits internationaux du travail. Suite à ces évaluations, les entreprises locales peuvent fixer un plan de travail et des objectifs annuels en fonction de leurs réalités terrain. Le FLA-3 est actuellement mis en place en Chine, en Thaïlande, au Viêt-Nam et en Amérique centrale.

Enfin, en termes de responsabilité sociale des entreprises, il est important de souligner l'apport des médias, entre autres grâce aux documentaires, qui ont réellement contribué à faire des pressions sur les grandes entreprises en interpellant les consommateurs sur l'origine de leurs biens de consommation.

Le G3 du Global Reporting Initiative

Par Haykel Najlaoui, Neuvaction

Le GRI est une initiative multipartite internationale qui vise à développer des lignes directrices afin de faciliter la production de rapports de développement durable des entreprises. Le GRI a mis sur pied des lignes de conduite qui font référence à des indicateurs dans les domaines de l'économie, de l'environnement, des droits humains, des droits du travail, de la responsabilité des produits et de la société. Le principe de base du GRI est que « ce qu'on ne peut mesurer, on ne peut le gérer et on ne peut donc pas le changer ». Le GRI vise à mesurer la progression d'une entreprise par rapport aux efforts en développement durable. Sa mission est de créer les conditions favorables permettant l'échange d'information en développement durable. On souhaite, avec le GRI, offrir un outil de gestion pour la prise en charge environnementale aussi rigoureux qu'un système comptable.



Les rapports du GRI sont évalués d'après leur qualité, leur contenu et leurs protocoles. Un bon rapport doit refléter les bons et mauvais coups des entreprises et aussi refléter les activités sur toute une année. Enfin, une note globale (A à C) est accordée aux entreprises qui déposent un rapport. En 2005, le GRI a aussi développé des documents d'évaluation qui peuvent être facilement utilisés par les PME. Ce rapport est moins complexe et demande moins de ressources puisque les PME sélectionnent dix indicateurs de performance à leur choix qu'ils sont en mesure d'évaluer. Par ailleurs, on accorde un +, par exemple A+, quand le rapport est vérifié par des auditeurs externes. Les indicateurs de performance sont liés à des objectifs définis par l'entreprise, en concertation avec les autres parties prenantes et seront réévalués l'année suivante. Le GRI a également développé des suppléments sectoriels afin de mieux répondre à la réalité de certaines industries. Un projet d'annexe nationale est présentement en cours avec le Brésil. Enfin, de plus en plus d'entreprises utilisent le GRI pour faire leur reddition de compte en matière environnementale. On a noté une augmentation de 40% de 2001 à 2009.

Une critique parfois formulée à l'égard du GRI est que cette méthode ne permet pas d'aller très en profondeur dans la chaîne d'approvisionnement responsable.

Le point de vue de la CQCAM : Le GRI est actuellement l'un des modèles les plus utilisés par les entreprises multinationales dans le monde. Le problème est que l'utilisation de cet outil demeure

encore une démarche volontaire. Mais la situation s'améliore avec le G3. Désormais, après avoir rédigé un rapport officiel et afin d'être citée comme membre du GRI, l'entreprise doit utiliser les services d'un organisme tiers ou du GRI, qui jugera et commentera le rapport produit. Mais dans les faits, cette vérification ne touche que le rapport. Cette alternative n'est donc pas encore la solution idéale.

ISO 26000

Par Marie-France Turcotte, CRSDD (UQAM)



L'Organisation internationale de normalisation (ISO) est une organisation non gouvernementale composée d'instituts nationaux de normalisation de 157 pays provenant des secteurs privé et public. Son mandat est d'établir un consensus sur un choix de solutions répondant aux exigences du monde économique et aux besoins plus généraux de la société. Au cours des dernières années, l'ISO a développé une norme internationale en matière de responsabilité sociétale. ISO 26000 est venu répondre à la nécessité d'un cadre commun de référence qui s'est fait ressentir lorsqu'un groupe international de consommateurs s'est penché sur la question.

Lors de son exposé, Madame Turcotte a présenté le processus à travers lequel a évolué le groupe de travail pour la norme ISO 26000. C'est après cinq longues années de travail, de recherche, de rédaction et de négociation que le groupe d'experts a rédigé une version finale de cette nouvelle norme internationale. Le comité était constitué de quelque 400 experts provenant de 99 pays, dont 69 pays en développement, représentant le groupe de travail le plus important de l'histoire de l'ISO. La négociation de cette norme internationale a également impliqué différents intervenants tels que 42 organisations internationales, dont le Bureau international du travail (BIT), afin d'être conforme aux normes déjà en vigueur. Cette norme ISO fait par ailleurs référence à plusieurs documents du BIT. Enfin, la première publication officielle de l'ISO 26000 devrait avoir lieu le 1^{er} novembre 2010.

Bien que cette norme soit volontaire et, donc, qu'aucune certification ni vérification ne soit prévue, les experts s'entendent pour dire qu'elle aura un rôle important à jouer en terme d'objectifs à atteindre pour les organisations qui se clament socialement responsables. De fait, ISO 26000 procure une définition commune, concertée et approuvée par un large groupe d'experts internationaux de ce qu'est la responsabilité sociétale. Par ailleurs, l'absence de certification permet aussi aux organisations et entreprises de se concentrer sur les principes et objectifs d'ISO 26000 plutôt que de centrer leur énergie seulement sur le processus de certification. Enfin, ISO 26000 permettra aux intéressés de passer à l'étape suivante, car au-delà du principe généralement accepté de l'importance de la responsabilité sociétale, il propose une approche plus pragmatique.

Par ailleurs, ISO 26000 est tellement complet en matière de responsabilité sociétale qu'il est pratiquement impossible qu'une entreprise puisse y répondre complètement. ISO 26000 devient donc davantage un document de référence pour mettre au défi les entreprises et servir de base de travail sur laquelle on peut se reposer. Avant ISO 26000, il n'existait pas de définition commune et concertée de ce qu'est la responsabilité sociétale des entreprises. Certaines entreprises se clamaient donc socialement responsable sans que la société civile ne possède de base de référence pour la mettre au défi. Rappelons que le fait que la norme n'inclue pas de certification était conditionnel à la participation de nombreuses entreprises et de certains gouvernements lors de la réflexion entourant sa rédaction. Il faut aussi se rappeler qu'ISO compte quelque 12 000 normes actives et que la grande majorité d'entre elles ne mènent pas à une certification. Cet aspect d'ISO 26000 ne vient donc aucunement discréditer l'importance de la responsabilité sociétale. Plusieurs syndicats étaient aussi d'accord pour qu'ISO 26000 n'inclue pas de processus de certification, car ils préfèrent se référer directement aux normes internationales du travail de l'OIT.

BNQ 21000

Guide pour l'application des principes de développement durable dans la gestion des organisations

Par Jacques Blanchet, Bureau de la normalisation du Québec

Jacques Blanchet nous a présenté les origines, les principales composantes ainsi que l'utilité du BNQ 21000 dont il coordonne actuellement la rédaction au Bureau de normalisation du Québec (BNQ). Ce bureau est l'organisme nommé par le gouvernement du Québec afin d'élaborer des normes et des certifications pour les besoins québécois. Le BNQ 21000 vise à fournir des lignes directrices en matière de développement durable dans la gestion des organisations. Ce dernier ne contient toutefois pas d'exigences, mais propose plutôt des recommandations, formulées à partir des 16 principes de la Loi sur le développement durable du Québec. À terme, le BNQ 21000 incorporera également les principes d'ISO 26000 et du GRI.



L'idée du BNQ 21000 a émergé suite à l'adoption de la Loi sur le développement durable du Québec en avril 2006 à l'Assemblée nationale. Par ailleurs, en plus d'être adapté aux principes de la Loi sur le développement durable, le BNQ 21000 est inspiré des principes d'ISO 26000 tout en étant encore plus pragmatique. En effet, le guide contient plusieurs annexes pratiques, comme par exemple une stratégie d'intégration des pratiques de développement durable dans l'organisation, une grille stratégique ainsi qu'une grille d'autoévaluation. Enfin, la mise en place de cette norme permettra de faciliter le processus d'octroi de contrats du gouvernement québécois en assurant une conformité à la Loi sur le développement durable, et facilitera l'appropriation des normes par les entreprises.

M. Blanchet nous a également informés du processus de rédaction du BNQ 21000, via la formation de son comité de normalisation. La sélection des membres de ce comité se fait en suivant les principes de représentativité, de compétence et d'équilibre. L'équilibre s'obtient dans la juste répartition des membres dans trois groupes : ceux qui demandent la norme, ceux qui l'appliquent et les intérêts généraux. Il est aussi important de mentionner que tel que prévu par l'ISO, cette norme a dû faire l'objet d'une enquête publique afin de recueillir les commentaires des personnes et organisations interpellées par son contenu.

Enfin, le BNQ 21000 représente ce qui est fait ici pour intégrer ISO 26000 à nos pratiques en termes de normes québécoises. Il est aussi important de savoir que cet exercice se traduira différemment ailleurs dans le monde. En effet, au Québec avec le BNQ 21000 ainsi que dans la francophonie en général, les États ont tendance à produire des guides axés vers une démarche d'amélioration continue incluant des systèmes d'évaluation. Dans d'autres régions du monde, des systèmes de gestion certifiés (Portugal, Brésil, Danemark) ou des guides d'application (Autriche, Australie, Nouvelle-Zélande) ont été développés.

Le lancement de la norme BNQ 21000 devrait avoir lieu le 1^{er} décembre 2010.

Compte-rendu par Julie Désilets, agente d'éducation au CISO