

# Guide de formation

## Les oubliés du développement durable



coalition québécoise  
contre les  
**ateliers de  
misère**

**CiS**   
centre international  
de solidarité ouvrière

**Recherche et rédaction : Marie-Noëlle Roy**  
**Révision linguistique et mise en page: Martine Joyal**

**Nous remercions les membres du comité de coordination de la CQCAM pour leur collaboration à la production de ce guide.**

**Pour plus d'information:**

**Centre international de solidarité ouvrière**  
**Coalition québécoise contre les ateliers de misère**  
**565, Crémazie est, bureau 3500**  
**Montréal (Québec) H2M 2V6**  
**(514) 383-2266**  
**ateliers@ciso.qc.ca**  
**www.ciso.qc.ca**

# **Le Centre international de solidarité ouvrière (CISO) La Coalition québécoise contre les ateliers de misère (CQCAM)**

## **La mission du CISO**

Développer la solidarité internationale en renforçant les liens entre les travailleurs et travailleuses d'ici et du Sud en lutte pour le respect de leurs droits, pour de meilleures conditions de travail et pour l'instauration d'une société plus juste et démocratique.

## **La mission de la CQCAM**

Sensibiliser la population du Québec à l'existence des ateliers de misère et développer des alternatives concrètes pour contrer la prolifération de ces ateliers, au Sud comme au Nord, notamment par l'adoption de PAR.

## **Les objectifs de la CQCAM**

- Freiner le développement et la prolifération des ateliers de misère ;
- Amener les entreprises et organismes québécois à se responsabiliser dans toute leur chaîne d'approvisionnement ;
- Modifier le discours et les pratiques de développement durable en intégrant le volet social du développement durable, notamment les droits du travail et les droits humains.



coalition québécoise  
contre les  
**ateliers de  
misère**

## PRÉAMBULE

Ce guide est destiné aux gens qui animeront la formation *Les oubliés du développement durable*. Nous vous recommandons de lire ce guide avant de donner la formation, car il complète et bonifie les informations contenues dans la présentation PowerPoint. Ainsi, vous pourrez mieux répondre à certaines questions ou pousser plus loin la matière selon le niveau de connaissance de votre groupe.

Vous trouverez également à la fin de ce guide un glossaire regroupant des termes importants abordés. Ces termes sont soulignés dans le document.

Si vous ne trouvez pas l'information recherchée, n'hésitez pas à communiquer avec nous, à la Coalition québécoise contre les ateliers de misère (CQCAM). Nous pourrions certainement vous fournir plus de renseignements.

Bonne formation!

## LES OUTILS

- Le DVD *Les oubliés du développement durable*, d'une durée de 14 minutes;
- La présentation en format PowerPoint de 15 diapositives.

Nous vous suggérons d'amorcer la formation avec le DVD et de poursuivre avec la présentation PowerPoint.

Synopsis de la vidéo: Mode passagère ou transformation réelle de notre société, le développement durable fait désormais partie du quotidien québécois. Or, souvent, les acteurs qui œuvrent dans ce domaine ignorent les enjeux sociaux qui y sont reliés, notamment les droits humains et les droits du travail. Cette vidéo propose l'adoption de politiques d'approvisionnement responsable (PAR) comme moyen de contribuer réellement au développement durable. Les PAR sont un moyen d'assurer le respect des droits pour des milliers de travailleurs et travailleuses situés d'un bout à l'autre de la chaîne d'approvisionnement, ici comme partout dans le monde. Un appel à la responsabilisation des acheteurs et à l'implication de tous et toutes!

## LES OBJECTIFS DE LA FORMATION

- ⇒ Comprendre le modèle de société de consommation occidentale et les impacts qu'il entraîne à l'échelle planétaire ;
- ⇒ Comprendre les poids relatifs du consommateur individuel et du consommateur institutionnel dans le processus d'acquisition de biens et services ;
- ⇒ Explorer le phénomène des politiques d'approvisionnement responsable (PAR) et la manière dont ces politiques peuvent se déployer dans une organisation ou une entreprise ;
- ⇒ Susciter une réflexion sur les liens entre le développement durable et les PAR, et comprendre la contribution des PAR à ce type de développement ;
- ⇒ Réfléchir aux différences entre les pratiques volontaires et les législations encadrant les démarches de responsabilité sociale et de développement durable.

## INFORMATION RELIÉE À LA FORMATION

Nous avons suivi la même trame narrative que celle de la vidéo. Le contenu a donc été divisé en trois blocs distincts :

**Bloc A** : le modèle de consommation occidentale et ses impacts ;

**Bloc B** : les politiques d'approvisionnement responsable (PAR) ;

**Bloc C** : la responsabilité sociale des organisations et le développement durable, entre démarche volontaire et législation.

## **BLOC A : LE MODÈLE DE CONSOMMATION OCCIDENTAL ET SES IMPACTS**

### **A.1. Le consommateur et ses responsabilités**

Les impacts de la consommation sont rarement visibles à l'œil nu. Très souvent, les conséquences se font sentir à des milliers de kilomètres du lieu où on achète, là où se produisent les biens. Nos achats peuvent entraîner des conséquences tant sociales qu'environnementales.

Au cours des dernières années, l'émergence du commerce équitable et de la consommation responsable en Occident a interpellé les consommateurs et consommatrices sur le plan individuel. Il est vrai que ceux-ci ont une responsabilité et qu'ils doivent porter attention à ce qu'ils achètent, en posant notamment des questions sur la provenance des biens consommés et les conditions dans lesquelles ceux-ci sont produits. Il s'agit d'un vaste mouvement qu'on dénomme le consumérisme politique.

Or, les individus ne sont pas les seuls à avoir une responsabilité face au processus de production et de consommation. Les organisations publiques et les entreprises ont également de grandes responsabilités, non seulement en tant que consommatrices de biens, mais aussi en tant que productrices. Il est grand temps que celles-ci se dotent de principes responsables et qu'elles les mettent en application dans toute leur chaîne d'approvisionnement. Si ces acteurs institutionnels modifient leurs pratiques, l'impact positif sur la société sera encore plus grand que si seuls les individus s'y mettent.

### **A.2. Les dérives de notre modèle de consommation**

Avec le phénomène de la mondialisation qui a fait éclater les frontières économiques, on assiste depuis déjà plusieurs années à la délocalisation des emplois vers des pays du Sud, notamment dans le secteur manufacturier. Peu à peu, les entreprises ferment leurs portes dans les pays du Nord, et transfèrent leur production là où les coûts de production sont nettement inférieurs. Dans certains cas, les entreprises délocalisent seulement une partie de leur production ou sous-traitent d'autres entreprises à l'étranger pour faire une partie du travail. En conséquence, on se retrouve avec une longue chaîne d'approvisionnement au sein de laquelle de nombreux sous-traitants et fournisseurs sont répartis d'un bout à l'autre de la planète.

Le problème est que dans plusieurs pays, les lois nationales ne protègent pas suffisamment les travailleurs et travailleuses, ni l'environnement. C'est d'ailleurs pour cette raison que les entreprises du monde entier s'y installent : elles peuvent polluer sans avoir à en assumer les frais, tout en utilisant la population locale comme main-d'œuvre bon marché.

Les conditions de travail dans de nombreuses usines du Sud sont inacceptables :

- mauvaises conditions de santé et sécurité ;
- salaires misérables ;
- heures supplémentaires excessives et obligatoires ;

- abus et harcèlements fréquents ;
- organisations syndicales combattues ;
- utilisation du travail des enfants.

Ces conditions nous permettent d'affirmer qu'on retrouve là de véritables ateliers de misère. Et il n'y a pas que dans les pays du Sud que de telles situations existent. Dans les pays du Nord, les travailleurs et travailleuses de certains secteurs ne semblent pas bénéficier des mêmes droits que tous. Au Québec, par exemple, on sait que la situation des travailleurs agricoles migrants ou des aides familiales est souvent similaire à celle que vivent plusieurs travailleurs et travailleuses de pays du Sud. Il s'agit d'une forme d'esclavage moderne.

### **A.3. La mobilisation citoyenne et l'apparition de la RSE**

Le phénomène de la mondialisation a aussi permis à la société civile du monde entier d'être informée sur ce qui se passe sur la planète, de créer des liens et de se mobiliser, grâce notamment au développement d'Internet. Ainsi, au cours des décennies 1970 et 1980, de plus en plus de mouvements sociaux se sont mobilisés face à ces situations d'esclavage moderne vécues dans plusieurs pays du Sud.

Lorsque ces groupes interpellaient les multinationales pour leur dire que tel sous-traitant qui fabriquait des jeans ne respectait pas les normes fondamentales du travail, l'entreprise rétorquait habituellement que le processus de production n'était pas entre ses mains. Or, les mouvements sociaux ont modifié leur approche et se sont mis à mettre sur la sellette la multinationale visée en lui demandant de se responsabiliser face aux conditions de travail présentes dans toute sa chaîne d'approvisionnement.

Au cours des années 1980, plusieurs multinationales telles que Levis, Gap et Nike ont été la cible de grandes campagnes de boycottage. Ces campagnes visaient surtout les multinationales du vêtement, puisque celles-ci ont un processus de production particulièrement exigeant, notamment en raison des délais de commande.

Face à ces campagnes publiques, les entreprises visées ont réagi rapidement, et à partir des années 90, elles ont commencé à développer des codes de conduite. Ceux-ci font généralement référence aux droits internationaux du travail stipulés par l'Organisation internationale du travail (OIT), et ils couvrent toute la chaîne d'approvisionnement, incluant les sous-traitants et fournisseurs. C'est ainsi qu'est née la responsabilité sociale des entreprises (RSE). Quelques années plus tard, le terme RSE a été élargi à RSO (responsabilité sociale des organisations) pour inclure les démarches des acteurs qui ne sont pas des entreprises.

Ainsi, les entreprises se présentaient comme étant responsables, car elles se référaient aux codes internationaux mis de l'avant par des organisations telles que l'OIT, l'Organisation des Nations Unies (ONU) ou l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE). Cependant, les codes des entreprises présentaient certaines lacunes. En effet, il n'y avait pas

de vérification de la mise en application de ces codes de conduite. Cela ne pouvait donc être qu'une stratégie de marketing visant à redorer l'image publique des multinationales suite aux diverses campagnes de boycottage.

En réaction à cela, des groupes sociaux ont commencé à mettre sur pied des organismes de vérification multipartite, au début des années 2000. Ces organismes sont composés de plusieurs parties prenantes, notamment des syndicats, des ONG, des groupes de consommateurs, des représentants des travailleurs et travailleuses, des gouvernements, des organisations internationales, des universitaires et des entreprises, avec pour objectif de rendre crédible ce processus de responsabilité sociale.

En 2010, on retrouve six organisations multipartites crédibles : Ethical Trading Initiative (ETI), Fair Labor Association (FLA), Worker Rights Consortium (WRC), Social Accountability International (SA 8000), Danish Ethical Trade Initiative (DIEH) et Fair Wear Foundation (FWF). L'adhésion d'une entreprise à une ou l'autre de ces initiatives témoigne donc d'un réel engagement envers la RSO.

Au Québec, encore peu de multinationales ont entrepris une démarche sérieuse en faveur de la RSO. Les entreprises québécoises les plus avancées dans ce domaine sont : Mountain Equipment Coop (MEC), Bell Canada, le Cirque du Soleil et Alcoa. On peut également noter le cas de Gildan qui, il y a quelques années, avait été impliquée malgré elle dans une grande polémique lorsque des travailleurs et travailleuses d'une de ses installations au Honduras s'étaient vu refuser le droit de se syndiquer. La pression populaire nationale et internationale, ainsi que l'implication d'acteurs institutionnels tels que le Fonds de solidarité FTQ, qui investissait dans l'entreprise, et l'Université de Toronto, qui achetait des produits promotionnels, ont réussi à faire fléchir l'entreprise.

Présentement, la RSO regroupe plusieurs types d'initiatives. On retrouve en premier lieu les codes intergouvernementaux mis de l'avant par des organisations internationales, les plus connus étant le Pacte mondial de l'ONU (Global Compact), les conventions de l'OIT sur les droits fondamentaux du travail ainsi que la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT. Puis, suivent les initiatives privées telles que les codes de conduite des entreprises et les codes d'association regroupant plusieurs entreprises d'un même secteur. Le Global Reporting Initiative (GRI) peut également être placé dans cette catégorie. Bonne nombre d'initiatives nationales existent aussi, par exemple la stratégie de responsabilité sociale des entreprises pour les sociétés extractives canadiennes présentes à l'étranger. Finalement, on retrouve les initiatives multipartites privées, comme la norme ISO 26 000 sur la responsabilité sociétale des organisations.

Il faut donc encourager les entreprises à mettre en application leur code de conduite auprès de tous leurs fournisseurs et sous-traitants, car elles contribuent ainsi à ce que les normes fondamentales du travail soient respectées dans toute la chaîne d'approvisionnement. En obligeant les fournisseurs et sous-traitants à se conformer sans quoi le lien d'affaires est rompu, elles permettent à la responsabilité sociale de faire boule de neige dans la société.



## **BLOC B : LES POLITIQUES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE (PAR) : HISTORIQUE ET MISE EN PLACE**

### **B.1. Bref historique de l'apparition des PAR**

Au début des années 2000, des groupes étudiants des États-Unis et du Canada se rendirent compte que plusieurs des multinationales accusées de ne pas respecter les conventions internationales dans leurs usines au Sud produisaient les produits promotionnels de leur établissement d'enseignement. Dès lors, des démarches se mirent en branle afin que les organisations publiques se responsabilisent aussi dans leurs achats.

Certaines grandes universités américaines furent les premières à adopter des politiques d'approvisionnement responsable (PAR). Puis, des collèges et États suivirent. Au Canada, universités, collèges et villes entreprennent depuis peu le même genre de démarche. À chaque fois, des groupes étudiants et citoyens sont les instigateurs de ce changement de pratique dans les méthodes d'approvisionnement.

### **B.2. Qu'est-ce qu'une PAR?**

Une politique d'approvisionnement responsable (PAR) est une politique adoptée par une organisation afin d'encadrer tous les achats de produits et services faits pour son compte. Lorsqu'on parle d'approvisionnement responsable, il ne s'agit pas de trouver des fournisseurs responsables. Il s'agit plutôt de conscientiser les organisations, entreprises et syndicats à leurs rôles comme consommateurs et producteurs institutionnels afin qu'ils adoptent des façons responsables de s'approvisionner.

Une PAR doit inclure :

- des normes liées aux droits fondamentaux du travail et aux droits humains ;
- des critères environnementaux ;
- une obligation de transparence des fournisseurs (divulcation des lieux exacts de production de ses biens) ;
- un mécanisme de vérification ;
- une procédure en cas de non-respect des normes.

Les 7 normes sociales que la CQCAM considère comme minimales sont:

#### **Le libre choix de l'emploi et l'abolition du travail forcé (OIT : conventions 29 et 105)**

Les individus ne doivent pas être obligés d'occuper un travail sous la peine d'une menace quelconque ou pour lequel lesdits individus ne se sont pas offerts de plein gré.

Les travailleurs et les travailleuses ne sont pas tenus de placer un dépôt ou de confier leurs papiers d'identité à leurs employeurs et ils sont libres de quitter leur emploi après un préavis d'un délai raisonnable.

#### **La liberté d'association et le droit à la négociation collective (OIT : conventions 87 et 98)**

Les travailleurs et les travailleuses ont le droit d'adhérer ou de créer un syndicat de leur choix et de participer à des négociations collectives.

Les personnes représentant les travailleurs et les travailleuses ne font pas l'objet de discrimination et sont autorisées à entreprendre leurs fonctions de représentation sur le lieu du travail. L'employeur adopte une attitude ouverte à l'égard des syndicats et de leurs activités organisationnelles.

### **L'abolition effective du travail des enfants (OIT : conventions 138 et 182)**

Il est interdit de procéder au recrutement d'enfants.

L'âge minimum pour commencer à travailler ne doit pas être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire, ni en tout cas à 14 ans.

Il est interdit d'employer des personnes de moins de 18 ans pour des travaux nocturnes ou des emplois faits dans des conditions dangereuses.

### **La non-discrimination en matière d'emploi (OIT : conventions 100 et 111)**

Il n'existe aucune discrimination pour des raisons d'ethnicité, de nationalité, de religion, d'âge, de handicap, de sexe, d'état civil, d'orientation sexuelle, d'appartenance à un syndicat ou à un parti politique qui pourrait détruire ou altérer l'égalité de chance ou de traitement en matière d'emploi ou de profession.

### **Des conditions de travail décentes**

Les travailleurs et les travailleuses ont droit à un environnement respectant les règles d'hygiène et de sécurité, en tenant compte des connaissances de l'industrie et des dangers spécifiques s'y rattachant (OIT : convention 155).

Les abus physiques, les dangers d'abus physiques, les punitions, les harcèlements ou les intimidations de la part d'employeurs ou d'autres employés sont complètement interdits.

### **Des heures de travail non excessives (Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH), article 24)**

Les heures de travail doivent correspondre aux lois nationales ou aux normes industrielles, selon celles qui apportent la meilleure protection.

En tout cas, une semaine de travail ne doit pas dépasser 48 heures par semaine et doit permettre aux travailleurs et aux travailleuses d'avoir au moins une journée de repos pour chaque semaine de travail.

Les heures supplémentaires ne doivent pas être obligatoires ni régulières et elles ne dépassent pas 12 heures par semaine. Les travailleurs et les travailleuses sont rémunérés à un tarif horaire majoré.

### **Un salaire permettant de couvrir les besoins fondamentaux (DUDH, article 23)**

Le salaire et les avantages versés pour une semaine de travail ordinaire satisfont, au minimum, aux normes légales nationales ou aux normes industrielles, selon celles qui correspondent au seuil le plus élevé.

En tout cas, le salaire doit être suffisant pour couvrir les besoins fondamentaux des familles (se loger, se nourrir, se couvrir, se chauffer, s'éduquer, se guérir, se transporter, etc.).

La déduction de salaire pour cause de mesures disciplinaires ne doit pas avoir lieu.

Les travailleurs et les travailleuses reçoivent des informations écrites et compréhensibles sur leurs conditions d'emploi et leur salaire avant de commencer leur emploi.

Au niveau environnemental, aucune norme internationale n'est aussi claire que ce qui existe dans le domaine des droits du travail. Il appartient donc à chaque organisation de fixer ses propres normes. La CQCAM propose minimalement ceci :

- ⇒ Acheter localement, ce qui permet de réduire les coûts environnementaux reliés au transport des produits, tout en encourageant l'économie d'une région ;
- ⇒ Repenser l'achat, réduire, réutiliser, recycler et valoriser (4RV) les matières résiduelles, ce qui amoindrit la quantité de déchets générés ;
- ⇒ Utiliser des produits naturels au lieu de produits chimiques (par exemple dans le cas des teintures), ce qui limite la pollution de l'eau et des sols, tout en étant plus sain pour les travailleurs et les travailleuses ;
- ⇒ Mettre en place une analyse de cycle de vie environnementale ou sociale, ce qui permet de faire des choix plus judicieux à l'achat.

### **B.3. La mise en place d'une PAR dans un milieu**

La mise en place d'une PAR dans un milieu demande temps et volonté. Le processus mis de l'avant ne sera peut-être pas aussi linéaire que celui présenté ici, mais les grandes étapes qu'on retrouve généralement sont les suivantes :

**Première étape :** Réfléchir et s'informer sur le processus d'approvisionnement, les personnes concernées, les lois qui encadrent les achats, etc.

**Deuxième étape :** Mobiliser son milieu et créer un comité responsable de la PAR. Une personne de l'interne devrait être nommée comme responsable de la PAR et un comité paritaire assurant le suivi de la PAR devrait être créé.

**Troisième étape :** Former et informer les gens à l'interne et à l'externe sur le processus en cours. Toutes les parties prenantes internes (travailleurs et travailleuses, syndicats, chefs de section, fournisseurs, etc.) devraient participer au développement de la PAR et à sa mise en place. La consultation de parties prenantes externes donne toujours plus de crédibilité au processus et permet de s'assurer de la justesse de la PAR.

**Quatrième étape :** Accompagner les fournisseurs afin qu'ils respectent la PAR.

**Cinquième étape :** Procéder à une vérification externe indépendante de la PAR et appliquer les mesures correctives si nécessaires.

Annuellement, un plan d'action devrait être développé afin de mettre en application la PAR dans certains secteurs. L'idée est d'y aller graduellement. La PAR devrait aussi être réévaluée régulièrement (environ aux 2-3 ans) afin de s'assurer qu'elle corresponde aux besoins de l'or-

ganisation et y apporter les modifications nécessaires.

La mise en place d'une PAR au sein d'une organisation n'est pas chose facile. Il faut habituellement convaincre beaucoup de gens avant de voir nos efforts récompensés. Comme on l'a vu précédemment, jouer sur l'image publique de l'organisation visée peut fortement faire avancer la cause. Cet aspect va souvent convaincre des acteurs importants d'entreprendre une démarche de RSO.

Voici d'autres arguments pouvant être utilisés :

- ⇒ Démontrer sa solidarité avec les travailleurs et travailleuses d'ici et d'ailleurs ;
- ⇒ Se responsabiliser collectivement face aux droits humains et aux enjeux environnementaux ;
- ⇒ Réaliser les engagements pris par nos gouvernements au niveau international, notamment au sein de l'Organisation internationale du travail (OIT) ;
- ⇒ Développer une approche intégrée du développement durable ;
- ⇒ Assurer la pérennité d'actions informelles portées par quelques individus au sein d'une organisation ;
- ⇒ Respecter les engagements pris par une organisation dans sa politique environnementale ou de développement durable ;
- ⇒ Améliorer sa relation avec les fournisseurs ;
- ⇒ S'assurer que les achats faits avec l'argent des contribuables respectent les droits humains fondamentaux (pour les institutions publiques).

#### **B.4. Les PAR au Québec**

Au Québec, le phénomène est encore nouveau. Parmi toutes les PAR actuellement en vigueur dans la province, plus de 8 sur 10 ont été créées il y a moins de cinq ans. Tel que mentionné précédemment, les entreprises québécoises les plus avancées dans ce domaine sont : Mountain Equipement Coop (MEC), Bell Canada, le Cirque du Soleil et Alcoa. Au niveau public, l'Université de Sherbrooke, le Centre de service partagé du Québec et Hydro-Québec se démarquent particulièrement.

Récemment, les organisations syndicales, ONG et autres groupes populaires se sont également mis à développer des PAR, afin d'être conséquents avec leur mission et leurs valeurs. Le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau - Québec (CTC-FTQ), la Confédération des syndicats nationaux (CSN) ainsi qu'Amnistie Internationale – section canadienne francophone ont adopté une PAR.

Depuis 2006, la CQCAM mène des recherches auprès d'organisations et d'entreprises québécoises, avec l'objectif de faire avancer ces acteurs vers une plus grande responsabilité sociale. Ces recherches permettent d'évaluer les politiques et outils de gestion que les organisations et entreprises ont adoptés et non leur performance réelle en termes de responsabilité sociale. La CQCAM croit toutefois que l'adoption et la publication de tels outils sont les premières étapes d'un réel engagement.

Ces recherches mènent au constat que plusieurs organisations publiques québécoises ont déjà adopté des politiques de développement durable et/ou des politiques environnementales. Celles-ci ne veulent cependant pas multiplier les politiques organisationnelles, ce qui implique donc souvent de retravailler des politiques déjà adoptées afin d'y inclure un volet concernant l'approvisionnement responsable.

## **BLOC C : RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE ET DÉVELOPPEMENT DURABLE : ENTRE DÉMARCHE VOLONTAIRE ET LÉGISLATION**

### **C. 1. PAR et développement durable**

Au Québec, les politiques d'approvisionnement responsable (PAR) sont apparues avec l'émergence de la responsabilité sociale des entreprises et la responsabilité sociale des organisations, puis via le développement durable.

Depuis 2006, le gouvernement québécois a développé de nombreux outils en matière de développement durable.

- ⇒ 2006 : Adoption de la Loi sur le développement durable, une loi cadre s'appliquant à toute l'administration publique.
- ⇒ 2007 : Adoption d'une stratégie de développement durable permettant de concrétiser cette loi.
- ⇒ 2009 : Développement d'une politique administrative pour un gouvernement écoresponsable. Dépôt des plans d'action de plusieurs ministères et entités gouvernementales.

Toutefois, ces outils se préoccupent presque exclusivement de la question environnementale. Les aspects sociaux du développement durable, notamment les droits du travail dans la chaîne d'approvisionnement, sont totalement occultés.

La RSO, dont les PAR font partie, est la contribution d'une organisation au développement durable. Ainsi, les PAR et le développement durable partagent un même objectif : le développement social. En demandant aux organisations et aux entreprises de répondre à des critères de développement durable quand ils conçoivent les produits, on participe à la modification des normes de fabrication. Du coup, on améliore les conditions de travail et l'environnement dans toute la chaîne d'approvisionnement.

### **C. 2. Trop de volontarisme en RSO? Vers une législation nationale...**

Au niveau mondial, la RSO est encore une initiative majoritairement volontaire. Bien peu de gouvernements ont osé légiférer dans ce domaine, car ils disent ne pas vouloir intervenir dans les activités des entreprises. C'est la position des gouvernements canadien et québécois.

On retrouve quelques rares exceptions. Par exemple, le gouvernement français a adopté la Loi sur les nouvelles régulations économiques (NRE). Cette loi encadre les activités des entreprises cotées en Bourse. Celles-ci doivent respecter des critères sociaux et environnementaux pour bénéficier de l'appui de l'État. La France a également nommé un commissaire de la bioéthique et de la responsabilité sociale des entreprises qui doit veiller aux activités dans ce domaine. Techniquement, des plaintes pourraient lui être faites afin qu'il enquête.

La CQCAM est en faveur d'une législation provinciale ou fédérale dans ce domaine. En effet, plusieurs entreprises amorcent des démarches de RSO pour redorer leur image. Tant qu'une loi en bonne et due forme n'obligera pas les organisations publiques et les entreprises à voir au respect de l'environnement et des droits des travailleurs et travailleuses tout au long de la chaîne d'approvisionnement, notamment par l'adoption d'une politique d'approvisionnement responsable et la vérification de sa mise en œuvre, il est de la responsabilité de la société civile de veiller au grain. Pour ce faire, il ne faut pas hésiter, nous aussi, à utiliser leur image publique pour les faire avancer vers une plus grande responsabilité sociale.

## GLOSSAIRE

**4RV** : Les 4RV sont les cinq actions qui consistent à repenser notre consommation, réduire nos achats, réutiliser les biens, recycler et valoriser les matières résiduelles. Généralement mieux connus sous le nom de 3RV, certains groupes préfèrent ajouter l'action de «re-penser». D'autres vont même encore plus loin en proposant les 6RV : réévaluer notre système de valeurs, restructurer notre système économique, redistribuer les ressources mondiales, puis réduire, réutiliser, recycler et valoriser les déchets.

**Atelier de misère** : Usine ou atelier de production qui ne respecte pas les normes minimales du travail. Les conditions de santé et de sécurité sont mauvaises, les heures supplémentaires excessives, les salaires misérables, l'organisation collective des travailleurs et travailleuses combattue et les abus et harcèlements fréquents. On les retrouve surtout dans les pays du Sud, souvent dans des zones franches où les gouvernements en place offrent des infrastructures gratuites, des exemptions de taxes et n'imposent aucune norme sociale et environnementale. Il n'y a pas non plus de syndicats libres dans ces zones. Des ateliers de misère existent également au Nord, notamment au Québec. C'est un secteur non visible de l'industrie dans lequel travaillent majoritairement des femmes, souvent des travailleuses à domicile et des immigrantes sans papiers.

**Boycottage** : Refus systématique de consommer les produits ou services d'une entreprise ou d'une nation.

**Chaîne d'approvisionnement (ou de production)** : L'ensemble des opérations de fabrication nécessaires à la réalisation d'un produit manufacturé, des matières premières jusqu'à la mise en marché.

**Code de conduite** : Il s'agit du document qui présente de façon explicite les engagements d'une entreprise. Un code de conduite responsable regroupe l'ensemble des engagements pris par une entreprise en vue de respecter un certain nombre de critères responsables : normes fondamentales du travail et normes environnementales lors de la production de ses marchandises, et ce, tant pour ses propres employés que pour ses sous-traitants et fournisseurs. Ces engagements font généralement référence aux normes internationales du travail de l'Organisation internationale du travail (OIT) et aux droits enchâssés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) de l'Organisation des Nations Unies (ONU). Une entreprise peut avoir un code de conduite sans pour autant y inclure la question de la responsabilité sociale et environnementale des produits qu'elle commercialise.

**Commerce équitable** : Le commerce équitable est un partenariat commercial basé sur le dialogue, la transparence et le respect, visant plus d'équité dans le commerce international. Il contribue au développement durable en offrant de meilleures conditions aux petits producteurs agricoles et aux travailleurs et travailleuses des pays du Sud, dans le respect de leurs droits. Il s'appuie sur un système international de contrôle rigoureux, incluant la vérification et



la certification. Les résultats visés par le commerce équitable sont les suivants :

- un juste prix pour le travail et les produits ;
- des pratiques environnementales qui favorisent un développement durable ;
- une amélioration des services sociaux ;
- des investissements dans l'infrastructure économique locale.

**Consommation responsable :** La consommation responsable consiste essentiellement à faire des choix individuels ou collectifs en fonction de certains critères responsables pour la société ou l'environnement. Cette façon de faire a nécessairement un impact collectif. Elle passe par l'absence de consommation, par la consommation d'un produit ou d'un service, par la consommation d'un produit ou d'un service offert par une organisation non capitaliste ou par une combinaison de ces éléments. Elle répond minimalement à l'un des trois critères suivants : la réduction de la consommation, pouvant inclure d'autres comportements comme la réutilisation et le recyclage ; la consommation de produits ou services à forte contribution environnementale ou sociale ; la consommation de produits ou services issus d'organisations d'économie sociale, dans le but d'une transformation de la finalité de l'économie.

**Consumérisme politique :** Ce terme désigne la façon dont la consommation peut jouer un rôle politique, notamment via les choix faits par la population.

**Cycle de vie (d'un produit) :** Le cycle de vie est un concept de production et de consommation. Il vise la prise en compte des relations environnementales, économiques et sociales propres à un produit ou à un service, pendant tout son cycle de vie. Chaque étape du cycle de vie consomme de l'énergie et des ressources et génère des impacts sociaux, économiques et environnementaux. La pensée cycle de vie vise à réduire les impacts négatifs et à accentuer les impacts positifs tout en évitant de déplacer les problèmes d'une étape à l'autre du cycle. Elle se concrétise grâce à une série d'outils de gestion :

- l'analyse (environnementale) du cycle de vie (ACV) ;
- l'analyse des coûts du cycle de vie (ACCV) ;
- l'analyse sociale du cycle de vie (ASCV) ;
- l'éco-étiquetage.

Le cycle de vie d'un produit inclut :

- l'extraction et la transformation des matières premières ;
- la fabrication ;
- l'emballage et la distribution ;
- l'utilisation ;
- la fin de vie du produit.

**Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT :** Elle établit les principes élaborés lors d'un dialogue tripartite dans les domaines suivants : emploi, formation, conditions de travail et relations de travail. Une enquête périodique permet d'assurer le suivi des efforts déployés par les gouvernements, les organisations syndicales et patronales et les multinationales en ce qui concerne l'application des principes de cet-

te déclaration.

**Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) :** Proclamée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 10 décembre 1948 à Paris, la Déclaration universelle des droits de l'homme énonce les libertés et droits fondamentaux de tous les êtres humains, hommes ou femmes, notamment le droit à la vie, à la liberté et à une nationalité; à la liberté de pensée, de conscience et de religion; au travail, à l'éducation, à l'alimentation et au logement; et le droit de participer aux affaires publiques. Deux pactes internationaux, auxquels la plupart des États adhèrent, donnent un caractère obligatoire à ces droits. Le premier porte sur les droits économiques, sociaux et culturels, le second sur les droits civils et politiques. Avec la Déclaration, ils constituent la Charte internationale des droits de l'homme.

**Délocalisation :** La délocalisation est le transfert d'activités, de capitaux et d'emplois dans d'autres régions du monde. Les entreprises délocalisent pour bénéficier de coûts d'exploitation plus bas (main-d'œuvre peu coûteuse, accès facilité aux ressources naturelles, fiscalité moins contraignante, réglementation moins rigoureuse et/ou inappliquée, etc.).

**Développement durable :** Le développement durable est un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre ceux des générations futures. Deux concepts sont inhérents à cette notion : le concept de « besoin », plus particulièrement les besoins essentiels des plus démunis, à qui il convient d'accorder la priorité, et l'idée des limitations que l'état de nos techniques et de notre organisation sociale impose à la capacité de l'environnement à répondre aux besoins actuels et à venir. Les trois piliers du développement durable sont le social, l'environnement et l'économique.

**Global Reporting Initiative (GRI) :** Le Global Reporting Initiative (GRI) a été établi vers la fin 1997 avec comme mission de développer les directives applicables globalement pour rendre compte des performances économiques, environnementales, et sociales, initialement pour des entreprises, et par la suite pour n'importe quelle organisation gouvernementale ou non gouvernementale. Rassemblé par la Coalition pour les économies environnementalement responsables (CERES), en association avec le programme d'environnement des Nations Unies ([PNUE](#)), le GRI incorpore la participation active des sociétés, des ONG, des organismes de comptabilité, des associations d'affaires, et d'autres parties prenantes du monde entier.

#### **ISO 26 000 – Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale**

L'Organisation internationale de normalisation (ISO) est une organisation non gouvernementale composée d'instituts nationaux de normalisation de **157 pays**. 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. L'ISO a décidé de développer des lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale. Il ne s'agit pas d'un système de gestion comme les autres normes ISO, et elle n'est pas sujette à une vérification et à une certification. Il s'agit plutôt d'un texte de synthèse sur la responsabilité sociétale des organisations (RSO), d'une norme parapluie de plus de 15 normes en développement à ISO.

**Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) :** L'OCDE regroupe les gouvernements attachés aux principes de la démocratie et de l'économie de marché en vue de soutenir une croissance économique durable, développer l'emploi, élever le niveau de vie, maintenir la stabilité financière, aider les autres pays à développer leur économie et contribuer à la croissance du commerce mondial. L'Organisation offre aux gouvernements un cadre leur permettant de comparer leurs expériences en matière d'action publique, de chercher des réponses à des problèmes communs, d'identifier les bonnes pratiques et de coordonner leurs politiques nationales et internationales. L'OCDE a développé des *Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales* largement utilisés par les entreprises qui souhaitent être à la fine pointe des pratiques responsables et de développement durable.

**Organisation des Nations Unies (ONU) :** L'Organisation des Nations Unies (ONU) a été fondée le 24 octobre 1945 par 51 pays déterminés à préserver la paix grâce à la coopération internationale et la sécurité collective. Aujourd'hui, elle compte 191 membres, soit la quasi-totalité des nations du monde. Un État qui devient membre de l'ONU accepte les obligations imposées par la Charte des Nations Unies, un traité international énonçant les principes de base des relations entre pays. En vertu de la Charte, les quatre buts de l'ONU sont : maintenir la paix et la sécurité internationale, développer des relations amicales entre les nations, coopérer à la recherche d'une solution aux problèmes internationaux en encourageant le respect des droits de l'homme et être un centre où s'harmonisent les efforts des nations.

**Organisation internationale du travail (OIT) :** L'Organisation internationale du travail (OIT), créée en 1919 et située à Genève, est devenue en 1946 la première institution spécialisée des Nations Unies. Elle représente 178 pays membres et son secrétariat est assuré par le Bureau international du travail (BIT). L'OIT a pour mandat d'élaborer des politiques et des programmes destinés à améliorer les conditions de travail, de recommander des normes internationales minimales et de rédiger des conventions internationales. C'est également le seul organe du système onusien qui soit doté d'une structure tripartite, c'est-à-dire qu'il représente les travailleurs et les travailleuses, les employeurs et les gouvernements. Les pays membres de l'OIT sont libres de ratifier ou non les conventions, à l'exception de huit d'entre elles qui forment le noyau dur des droits fondamentaux du travail et engagent les gouvernements, qu'ils les aient ratifiées ou non. Il s'agit de conventions touchant le respect de la liberté d'association, le droit à la négociation collective, l'abolition du travail forcé, l'élimination du travail des enfants, la non-discrimination en matière d'emploi et l'égalité de traitement pour un travail à valeur égale.

**Organisme de vérification multipartite :** Émergeant à la fin des années 1990 et rassemblant à la fois des entreprises, des ONG, des syndicats ou des représentants des gouvernements, les initiatives multipartites ont été créées afin de limiter la prolifération des codes individuels des entreprises et donc de mettre en place des codes uniformes et des systèmes de vérification externe qui permettent le respect de normes de travail acceptables.

**Pacte mondial (Global Compact) :** Fondé en 2000 à l'initiative du Secrétaire général des Nations-Unies, le Pacte mondial rassemble des entreprises et des organismes des Nations-Unies,

du monde du travail et de la société civile autour de 10 principes universels relatifs aux droits de l'homme, aux normes du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption. Il s'agit d'une initiative volontaire.

**Partie prenante :** La notion de partie prenante est née d'une exigence éthique nouvelle de la société civile, afin que les entreprises rendent compte des conséquences sociales et environnementales de leurs activités. C'est dans ce sens que les parties prenantes de la société civile ont des intérêts dans le bon fonctionnement de l'entreprise. La notion de partie prenante recouvre donc des questions d'éthique, couvrant le champ de l'éthique de l'environnement, de l'éthique financière, et aussi, dans certains cas, de l'éthique sociale.

**Politique d'approvisionnement responsable (PAR) :** C'est une politique adoptée par une organisation afin d'encadrer tous les achats de produits et services faits pour son compte. Ainsi, les fournisseurs qui souhaitent vendre leurs produits à une organisation doivent respecter sa politique d'approvisionnement responsable. Une PAR encadre également tous les produits faits par une entreprise.

**Responsabilité sociale de l'entreprise :** La responsabilité sociale des entreprises (RSE) représente l'ensemble des activités développées pour favoriser le respect des droits fondamentaux du travail. Il peut s'agir de codes adoptés unilatéralement par les responsables d'entreprises ou encore d'initiatives concertées, élaborées et mises en œuvre par des coalitions pouvant regrouper des associations d'entreprises ou d'employeurs, des syndicats, des ONG ainsi que d'autres acteurs de la société civile.

**Responsabilité sociale des organisations :** La RSO est l'ensemble des activités développées, dans le contexte de la responsabilité sociale des affaires, pour favoriser le respect des droits du travail. Il peut s'agir de codes adoptés de manière unilatérale par les responsables d'entreprises ou d'initiatives concertées, élaborées et mises en œuvre par des coalitions pouvant regrouper des associations d'entreprises ou d'employeurs, des syndicats, des ONG ainsi que d'autres acteurs de la société civile.

**Sous-traitants :** Une entreprise qui réalise une partie de la production ou des composantes nécessaires à la production d'une entreprise dite « donneuse d'ordre ». Le sous-traitant, différent du simple fournisseur, fabrique une partie du produit conçu par le donneur pour son compte exclusif.

**Vérification :** La vérification est un type d'audit social externe. Il s'agit d'un processus non continu qui consiste à contrôler la véracité des allégations relatives aux conditions de travail et au respect des dispositions des codes de conduite d'entreprises s'étant engagées dans la voie de la responsabilité sociale. La vérification doit être effectuée par des personnes ou des organismes indépendants.