Entreprises: responsabilité sociale, intégration du social et de l'environnement. Livre vert

2002/2069(COS) - 18/07/2001 - Document de base non législatif

OBJECTIF : proposer un Livre vert visant à promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises. CONTENU : Le présent document est destiné à lancer le débat et se fonde sur une triple approche de la gestion d'une entreprise en vertu de laquelle une société se chargerait, de son propre chef, des questions sociales et environnementales, en plus de ses préoccupations économiques. Une partie du défi est de réussir à combiner la rentabilité des entreprises et les deux notions de développement durable et de responsabilité. Ce défi porte également sur l'établissement d'un bon équilibre entre souplesse et responsabilité dans la création d'un environnement favorable aux entreprises. 1) responsabilité sociale dans les entreprises elles-mêmes : les annonces récentes et très médiatisées de licenciements en nombre ont mis en lumière la façon dont les entreprises interagissent avec leurs salariés dans de telles situations. La gestion du changement est l'un des aspects clés de la responsabilité sociale des entreprises abordés dans le Livre vert. L'année 2000 a été, dans ce contexte, marquée par de fréquentes restructurations. Cependant, des études montrent que peu de restructurations atteignent les objectifs fixés et parviennent à réduire les coûts car elles sont souvent menées dans des conditions qui nuisent au moral et à la productivité du personnel. Pour la Commission, conduire une réduction des effectifs responsable signifie rechercher la participation et l'implication des intéressés par une procédure ouverte d'information et de consultation et inclure un plan visant à protéger les droits des salariés et à leur proposer, si nécessaire, une reconversion professionnelle. Plus généralement, le message fondamental de la stratégie est que croissance économique à long terme, cohésion sociale et protection de l'environnement doivent aller de pair. Une gestion des ressources humaines socialement responsable implique également de s'engager sur des questions telles que la formation tout au long de la vie, la santé et la sécurité, l'amélioration de l'équilibre entre travail, famille et loisirs, la diversité accrue des ressources humaines, ... Ces pratiques peuvent avoir un impact direct sur les bénéfices, grâce à une plus grande réceptivité au changement, au renforcement de l'innovation et à une production plus sûre et de meilleure qualité. En effet, les sociétés ont souvent intérêt à aller au-delà des dispositions juridiques minimales dans leurs relations avec les différents acteurs. 2) respect des interlocuteurs : la responsabilité sociale des entreprises porte également sur les relations que les sociétés choisissent d'entretenir au plan local, national, européen et mondial. Il est important pour les entreprises d'avoir de bons rapports avec leur milieu local : elles recrutent la majeure partie de leur personnel sur les marchés du travail locaux qui constituent aussi leur principal débouché. Il existe, en outre, une forte tradition de responsabilité sociale au sein des PME et des coopératives. Les consommateurs aussi attendent des entreprises qu'elles fournissent des produits avec efficacité et dans le respect de l'éthique. Celles qui se concentrent sur l'instauration de relations durables avec les consommateurs et cherchent à offrir des produits ou des services de qualité peuvent espérer unemeilleure rentabilité. La responsabilité sociale des entreprises a également une dimension internationale très marquée. L'une des raisons en est la mondialisation croissante des chaînes d'approvisionnement des entreprises. De plus en plus de sociétés se dotent de codes de conduite couvrant les conditions de travail, les droits de l'homme et la protection de l'environnement. Elles le font non seulement pour assumer leur responsabilité sociale d'entreprise, mais aussi pour améliorer leur image et limiter les risques de réaction négative de la part des consommateurs. Cette politique implique, entre autres, l'adhésion aux principes de l'OIT. Pour la Commission, réussir son engagement en faveur de la responsabilité sociale des entreprises signifie l'intégrer entièrement dans la culture d'entreprise - depuis la planification, la mise en oeuvre et la politique du personnel jusqu'à la prise de décision quotidienne - et être vu dans cette action. Même si de nombreuses multinationales publient déjà des rapports sur la responsabilité sociale, des thèmes tels que la gestion des ressources humaines, la consultation du personnel, le travail des enfants et les droits de l'homme ne bénéficient pas d'une attention aussi grande. Le Livre vert préconise donc un plus grand consensus sur le type d'informations que les entreprises doivent accepter de publier et une couverture plus complète de la comptabilité sociale, de la présentation de rapports sociaux et de l'audit social. Le Livre

vert cite les labels éthiques comme une autre évolution générale dont il convient d'exploiter l'efficacité. En réponse à la demande de plus en plus forte des consommateurs, un nombre croissant de labels sociaux, qui fixent, par exemple, des garanties sur l'approvisionnement ou les normes de travail, ont été créés soit par des fabricants individuels, soit par des secteurs d'activités, des ONG ou des gouvernements. De même, l'investissement socialement responsable (ISR), dans lequel les fonds sont dirigés vers les entreprises qui répondent à des critères sociaux spécifiques, a vu sa cote de popularité grimper et constitue potentiellement un puissant outil de promotion de la responsabilité sociale des entreprises. Dans ce contexte, le Livre vert appelle également à une plus grande harmonisation des instruments d'évaluation de l'ISR.