



Coopérer autrement en acteurs du changement

Grandes entreprises et multinationales : les enjeux d'une alliance

Quelles sont les modalités de travail des membres du CFSI avec des grandes entreprises et des multinationales ?

Quels sont les rôles, les responsabilités, les contributions et les manques des multinationales et grandes entreprises dans la mise en œuvre des ODD et des traités internationaux relatifs aux droits humains, à l'environnement, au climat et aux questions de développement ?

Qu'est ce qui réunit les membres du CFSI sur la question des rôles et responsabilités des multinationales et des grandes entreprises ?

Sommaire

UN CADRE LÉGAL EN PLEINE ÉVOLUTION

France : un devoir de vigilance

Instances internationales : défense des droits humains

RESPONSABLES, LES MULTINATIONALES ?

RSE, *social business* : des engagements non contraignants

Responsabilité légale : une obligation de moyens et non de résultats

Vers un traité contraignant ?

GRANDES ENTREPRISES, MULTINATIONALES ET OSC : LES CONDITIONS PRÉALABLES À UNE COLLABORATION RÉUSSIE

POUR ALLER PLUS LOIN

Exemples

Définitions, cadre législatif et contexte institutionnel

Intervenants

Céline Branaa-Roche, conseillère à la Commission nationale consultative des droits de l'Homme (CNCDH)

Christine Bargain, pilote du groupe « droits humains » au Collège des directeurs du développement Durable (C3D)

Françoise Quairel-Lanoizelée, Maître de conférences, Université Paris-Dauphine, *PSL Research University*

Pierre Coutaz, assistant de Bernard Thibault au conseil d'administration du Bureau International du Travail (BIT)

Pauline de la Cruz, directrice de Batik International (facilitatrice de la table-ronde)

Avec le soutien :



Introduction

Depuis le sommet de Rio de 1992, on assiste à une montée en puissance du droit international des grandes entreprises. En effet, la communauté des États a adopté de nombreux textes relatifs au développement durable, dont les ODD (objectifs de développement durable) en 2015.

Comité 21

Les ODD doivent être mis en œuvre par l'ensemble des acteurs publics et privés, et à toutes les échelles territoriales. Le Comité 21, premier réseau français multi-acteurs du développement durable, contribue depuis plus de 21 ans à cette mise en œuvre, à travers ses valeurs et ses pratiques. Son « cœur de métier », le partenariat multi-acteurs, lui permet de mettre en dialogue des acteurs de différentes natures pour « co-construire la transformation »¹.

Dans la pratique, les ODD pénètrent dans les discours, les objectifs, voire les activités économiques, alors que jusqu'à présent, les questions environnementales et sociales étaient essentiellement traitées par des fondations dans le cadre des politiques philanthropiques « hors business » des grands groupes. La réalisation des ODD dépendant de l'engagement de tous, les firmes multinationales ont trouvé la parade : elles participent

« Le développement durable est une méthodologie et une vision à long terme. »

Christine Bargain, C3D

aujourd'hui à de nombreux espaces d'élaboration des normes internationales. De cette façon, elles influent sur les modalités des engagements et obligations dont elles sont redevables.

Le Collège des Directeurs du Développement Durable (C3D)

« La vision qu'ont les entreprises de leur propre rôle est en pleine évolution : la valeur qu'elles créent est aussi environnementale, sociale et sociétale ; leur responsabilité est aussi de contribuer à l'intérêt général qu'il s'agisse d'apporter des solutions à la lutte contre le dérèglement climatique ou à l'émergence d'une société plus inclusive.

Les Directeurs du développement Durable ou de la RSE sont des acteurs majeurs de cette transformation. Le Collège des directeurs du développement durable (C3D) les rassemble pour faciliter et accélérer cette transformation, en accroître leur efficacité par le jeu de l'intelligence collective, et la promouvoir dans l'espace public »². Le C3D a pour volonté de « faire monter » l'ensemble des droits par la diffusion d'informations à ses entreprises membres sur les conventions internationales et les obligations légales, dans l'objectif de faire progresser leurs applications.

L'influence et l'impact des firmes multinationales au niveau mondial interroge l'intégration de normes contraignantes dans les grandes entreprises et le rôle des OSC dans leur élaboration et mise en application.

¹ <http://www.comite21.org/le-comite21/qui-sommes-nous/index.html>

² <http://www.cddd.fr/le-college/>

1. UN CADRE LÉGAL EN PLEINE ÉVOLUTION

Ces vingt dernières années, l'essor et l'intégration de politiques RSE par les grandes entreprises – en particulier occidentales – a participé à la défense d'une certaine conception de leur responsabilité. Pour ces entreprises, leur engagement pourrait suffire à l'atteinte des ODD et à la réponse aux enjeux du changement climatique.

Global Compact : la plus grande initiative des entreprises pour le développement durable au niveau mondial

Les Nations Unies incitent les multinationales à développer leurs engagements en termes de RSE via Global Compact, une initiative qui depuis 2000 « rassemble entreprises, organisations, agences des Nations Unies, monde du travail et société civile autour de dix principes universellement reconnus pour construire des sociétés plus stables et inclusives »³.

Global Compact compte aujourd'hui 9 200 entreprises et 3 000 organisations de la société civile, réunies sur une base volontaire autour d'une charte de valeurs en faveur du respect des droits humains et des conventions de droit international qui reconnaissent aussi le cadre d'action donné par les ODD.

Cette conception d'engagements volontaires est cependant mise à l'épreuve, en France et à l'international, par l'élaboration de textes à vocation contraignante pour les entreprises en matière de respect de l'environnement, des droits humains et de gestion des impacts.

Ainsi, selon Pierre Coutaz, assistant de Bernard Thibault au conseil d'administration du Bureau International du Travail (BIT), la RSE peut porter un réel sens à condition qu'elle repose sur une large coalition d'acteurs (réunissant les travailleurs, les consommateurs, etc.), qui ne reflète pas une vision unilatérale de l'entreprise. Cette conception de la RSE est également basée sur l'intégration d'un régime de sanctions financières, institutionnelles ou de réputation pour les entreprises.

Le Forum Citoyen pour la RSE

Né en 2004 dans le but de porter la voix de la société civile dans le débat public français dédié à la responsabilité sociale des entreprises (RSE), le Forum est un lieu d'échanges et d'expertise, d'expression publique et de plaidoyer sur toutes ces questions. Son action vise notamment les décideurs français, en lien avec leurs homologues européens. Pour cela, il élabore des analyses, rapports et dossiers, des campagnes de plaidoyer, des interpellations et prises de positions publiques et organise conférences et séminaires.⁴

Enfin, depuis la COP21, la question des mécanismes incitatifs a pris de l'essor : d'ores et déjà, certaines agences de notation extra-financière exigent l'adoption de mesures de réduction de l'impact climatique des entreprises ; la note attribuée pouvant avoir une influence sur d'éventuels investisseurs.

³ <http://www.globalcompact-france.org/>

⁴ <http://forumcitoyenpouurlarse.org/>

France : un devoir de vigilance

L'adoption en France de la loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre inscrit pour la première fois la notion de devoir de vigilance des multinationales dans un cadre législatif national. Cette loi évoque clairement la responsabilité de la société mère pour les activités de ses sous-traitants, filiales et fournisseurs, y compris à l'étranger et non plus seulement pour ses propres activités. Toute personne intéressée peut saisir la justice. Les OSC ont tenu un rôle clef dans les négociations et dans l'élaboration du contenu de la loi. À l'avenir, la CNCDH a besoin de leur contribution afin de réaliser un examen complet de l'action de la France dans ces domaines.

La Commission nationale consultative des droits de l'Homme (CNCDH)

« La Commission nationale consultative des droits de l'Homme, créée en 1947, est l'institution nationale des droits de l'Homme française. La CNCDH favorise le dialogue et le débat entre le gouvernement, le Parlement, les institutions et la société civile dans le domaine des droits humains, du droit et de l'action humanitaire. Elle est rapporteur national indépendant en matière de lutte contre le racisme sous toutes ses formes, de lutte contre la traite et l'exploitation des êtres humains, de lutte contre la haine anti-LGBTI et sur la thématique « Entreprises et droits de l'Homme ».⁵

Instances internationales : défense des droits humains

A l'aune des attentes croissantes des opinions publiques envers les entreprises, de la médiatisation internationale de scandales (à l'exemple de l'incendie du Rana Plaza au Bangladesh en 2013) et du développement de discours et politiques à visée sociale de grands groupes occidentaux, des pistes se dessinent pour renforcer le respect des droits humains et de l'environnement.

Les « Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme » de 2011, élaborés par le Conseil des droits de l'Homme des Nations Unies, considèrent les entreprises comme des acteurs responsables de la défense des droits humains au niveau international. Ces principes ont donné lieu à la définition du rôle des entreprises par d'autres organisations internationales : l'OCDE a révisé ses principes directeurs pour les entreprises multinationales en y intégrant un chapitre sur les droits humains ; l'Union européenne a révisé sa définition de la RSE en y intégrant une certaine conception du devoir de vigilance.

Depuis 2014, un groupe intergouvernemental travaille à l'élaboration d'un instrument international juridiquement contraignant pour tenir responsable les multinationales qui se rendent coupables d'atteintes aux droits humains et à l'environnement. Cet instrument pourrait être adopté par le Conseil des droits de l'Homme.

Dans certains cas, le dialogue social entre fédérations syndicales internationales et entreprises multinationales a pu aboutir à la signature d'accords-cadres internationaux⁶ qui peuvent s'appliquer au niveau mondial au-delà de tout cadre réglementaire étatique. Le premier a été signé en 1988 par Danone. On en compte 116 en 2017. Bien qu'ils ne relèvent pas des initiatives de responsabilité sociale des entreprises, ils servent souvent de référence dans le débat sur la question : ils représentent un moyen de s'engager à respecter certains principes tout au long de leur chaîne de production, via le droit international du travail.

⁵ <http://www.cncdh.fr/fr/linstitution>

⁶ Les accords-cadres internationaux (ACI) : instrument négocié entre une entreprise multinationale et une fédération syndicale mondiale en vue d'établir une relation continue entre les parties et de garantir que l'entreprise respecte les mêmes normes dans tous les pays où elle opère.

2. RESPONSABLES, LES MULTINATIONALES ?

Face aux options néolibérales de certains États ou dont les structures sont affaiblies, les entreprises occupent une place importante. Les multinationales choisissent souvent de s'implanter dans des pays où les structures législatives et juridiques sont fragilisées. C'est pourquoi la responsabilité première relative à l'application de normes internationales du travail relève bien des entreprises. Ceci conduit l'OIT à militer en faveur de la mise en place d'un corps international d'inspecteurs du travail qui puisse intervenir dans les pays dits faillis.

L'action de l'OIT

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) est la seule organisation tripartite regroupant des entreprises, syndicats et des États chargés d'élaborer un code international du travail. A ce jour, il existe 189 conventions. Les conventions sont contraignantes et soumises à la ratification des États membres. Un mécanisme de contrôle permet de vérifier leur application.

RSE, *social business* : des engagements non contraignants

Dans la logique actuelle du management, l'engagement des grandes entreprises pour les ODD ne peut se faire qu'à travers le « business case » : c'est à dire à la condition que la mise en œuvre des ODD convergent avec les intérêts financiers de l'entreprise. Les modèles « Base of the Pyramid », adaptent les stratégies commerciales dans le but de répondre aux besoins des plus pauvres mais aussi de conquérir un nouveau marché.

Les dispositifs de RSE étant peu encadrés, des réserves peuvent être émises sur la portée de l'engagement des grandes entreprises dans ces démarches. Elles peuvent être également facteurs de dérives ou de résultats contraires aux objectifs. Le manque de regards extérieurs sur l'action menée, notamment de la part des OSC se traduit par un faible nombre d'études d'impact économique et social.

En 2011, le droit Indien, a intégré une clause spécifique portant sur la RSE. Il contraint les grandes entreprises à attribuer au minimum l'équivalent de 2 % de leurs profits annuels à leurs dépenses RSE, mais n'inclut pas d'obligations de redevabilité⁷. Coordination SUD pose la question de *l'impact réel* des grandes entreprises sur le développement des pays du Sud et réaffirme le « rôle d'encadrement de l'État et d'alerte des sociétés civiles sur les pratiques des entreprises privées et leurs impacts sur le développement »⁸.

Responsabilité légale : une obligation de moyens et non de résultats

Des limites à l'étendue des sanctions juridiques applicables aux multinationales apparaissent dans des lois nationales qui encadrent leurs pratiques. Ainsi, dans la loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, le

⁷ « Les dépenses peuvent être faites selon le bon vouloir des dirigeants, la loi ne faisant référence à aucune obligation de redevabilité, de délibération publique, de gestion des impacts ou de promotion des droits de l'Homme auprès des communautés affectées » Bommier, Swann et Renouard, Cécile, *L'entreprise comme commun : au-delà de la RSE*, Paris, Charles Léopold Mayer, Coll. Essai, 2018, p. 149. Disponible en ligne : <http://www.eclm.fr/ouvrage-394.html>

⁸ Texte de référence « le secteur marchand et le développement : enjeux et défis pour les organisations de la société civile », Coordination Sud (2015)

Conseil constitutionnel a jugé inconstitutionnelles les dispositions qui prévoyaient une sanction financière. Les entreprises ne peuvent donc être pénalisées que par la menace sur leur réputation. Une autre limite de la portée de cette loi est qu'elle impose seulement une obligation de moyens et non de résultats. Cela signifie que la responsabilité de l'entreprise ne peut être engagée si elle peut prouver qu'elle a bien publié et appliqué un plan de vigilance. De plus, la charge de la preuve repose toujours sur la victime du préjudice.

Les limites à l'action de l'OIT illustrent la complexité de la responsabilité juridique des multinationales. En effet :

- les conventions internationales ne sont pas opposables aux multinationales et engagent la seule responsabilité des États ;
- les conventions doivent être ratifiées dans le droit positif des États : beaucoup d'États les signent mais ne les appliquent pas ;
- les entreprises gagnent en légitimité sur la production de normes internationales et les modulent selon leurs intérêts.

Responsabilité fiscale des entreprises

L'exigence de l'opinion publique internationale et des institutions en faveur du développement de la RSE des grandes entreprises ne suffit pas à endiguer l'évasion fiscale. En effet, sans encadrement juridique prévoyant un régime de sanctions, la mise en œuvre de pratiques RSE n'empêche pas les pratiques d'optimisation ou d'évasion fiscale. Coordination Sud défend la notion de « responsabilité fiscale des entreprises »⁹ en vertu du fait que ces pratiques « privent les États de ressources indispensables au développement de leurs pays ». Il existe une directive transparence de l'UE¹⁰ dédiée à la publication pays par pays du montant des impôts que les entreprises reversent aux États et de leurs activités, pour celles qui enregistrent un chiffre d'affaires supérieur à 750 millions d'euros par an. La directive comporte cependant une clause d'exemption pour les informations jugées « commercialement sensibles »¹¹. Pour cette raison, les informations ne sont pas publiques en France car le Conseil constitutionnel a considéré que ces dispositions vont à l'encontre de la liberté d'entreprendre.

Vers un traité contraignant ?

Dans le cadre du travail sur un traité contraignant pour les multinationales en matière de respect des droits humains et de l'environnement, des oppositions qui avaient déjà émergé lors de précédentes tentatives (entre 1974 et 1992) ont ressurgi depuis 2014. Ainsi, les États-Unis et l'Union européenne ont voté contre la résolution de « création d'un instrument légalement contraignant à l'égard des entreprises transnationales en ce qui concerne les droits de l'Homme »¹², sous prétexte qu'une approche unique au niveau international serait moins adaptée que des réponses juridiques nationales. Le projet de traité contraignant commence à prendre forme grâce au soutien de pays d'Afrique, d'Amérique latine et d'Asie, malgré l'opposition de l'Union européenne et de ses États membres (en dehors de la France,

⁹ Texte de référence « le secteur marchand et le développement : enjeux et défis pour les organisations de la société civile », Coordination Sud (2015)

¹⁰ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+TA+P8-TA-2017-0284+0+DOC+PDF+V0//FR>

¹¹ https://www.lemonde.fr/economie/article/2017/07/05/europe-un-pas-de-plus-vers-la-transparence-fiscale-des-entreprises_5155807_3234.html

¹² UNHRC, "Elaboration of an internationally legally binding instrument on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights" (Geneva: Un human rights council, June 25, 2014).

qui propose de s'inspirer de sa loi sur le devoir de vigilance), lors des sessions de travail du groupe intergouvernemental¹³.

L'UE plaide pour que les multinationales soient associées à l'écriture de ce texte contraignant. Comme CONCORD¹⁴, la confédération européenne des ONG d'urgence et de développement, de nombreuses OSC européennes dénoncent les manquements de l'UE à sanctionner les multinationales lorsqu'elles portent atteinte aux droits humains ou qu'elles « délocalisent » les plus graves impacts sociaux et environnementaux de leurs activités vers les pays du Sud (surexploitation des ressources naturelles, promotion des marchés carbone, accords de libre-échange...)¹⁵.

¹³ <https://ccfd-terresolidaire.org/infos/rse/traite-onu-sur-les-6245>

¹⁴ « Une feuille de route en 10 points : le rôle du secteur privé dans le développement », CONCORD Europe, 2017 : https://concordeurope.org/wp-content/uploads/2018/01/CONCORD_PrivateSector_Report_2017_French_online.pdf?1dcbb3&1dcbb3

¹⁵ Voir aussi « Impunité Made in Europe : les liaisons dangereuses de l'Union européenne et des lobbies contre un traité contraignant sur les multinationales », Amis de la Terre France, le CETIM, l'Observatoire des multinationales, OMAL et le Transnational Institute (TNI), 2018 : <https://multinationales.org/IMG/pdf/impunite-made-in-eu.pdf>

3. GRANDES ENTREPRISES, MULTINATIONALES ET OSC : LES CONDITIONS PRÉALABLES À UNE COLLABORATION RÉUSSIE

Du point de vue des OSC, initier un dialogue avec des grandes entreprises peut relever d'une stratégie à différentes fins. Nombre d'entre elles sont en relation avec les grandes entreprises, non seulement comme cible de leurs campagnes de plaidoyer, mais aussi pour la sensibilisation de leurs salariés, la mise en place d'un partenariat technique ou financier etc... La baisse régulière des dotations de l'État et un environnement fiscal de plus en plus contraint obligent également les OSC à repenser leurs modèles socio-économiques.

Conditions de travail en pluri-acteurs des OSC de solidarité internationale avec ...	les multinationales	
<p>Définir des objectifs et un référentiel commun <i>Définir les intérêts et les valeurs grâce à un vocabulaire commun. Faire des ODD un cadre de référence partagé.</i></p>	<p>Le projet doit entrer dans une logique de pérennité économique et sociale. Il faut le rendre compatible avec les valeurs éthiques de l'association.</p>	<p>Pour les grandes entreprises s'emparer des ODD est une construction complexe et de long terme. Elles s'appuient sur les ODD les plus pertinents pour leur secteur d'activités (l'accès à des emplois décents, la consommation responsable etc.) mais qui ne sont pas forcément les priorités des citoyens (ex, la lutte contre la pauvreté et contre la faim).</p> <p>Les OSC peuvent être une passerelle entre les attentes des citoyens et celles des entreprises, en garantissant la visée sociale du projet.</p>
<p>Développer des complémentarités entre acteurs</p>	<p>OSC : en tant que garde-fou historique des activités prédatrices des multinationales, leur expertise est essentielle pour construire le cadre éthique du projet dans le respect des populations.</p> <p>Multinationales : elles apportent leurs compétences économiques, les moyens du changement d'échelle et la notoriété au projet.</p>	<p>Le social business est pour certaines entreprises une manière de développer leur RSE¹⁶, par l'innovation (nouveaux <i>business model</i>), l'élargissement de leurs territoires d'action, la notoriété (renforcer l'acceptabilité de leurs activités) et la politique RH (engagement des collaborateurs, donner du sens)¹⁷.</p> <p>Par le contrôle de l'application des normes, leur connaissance de terrain ou leur capacité d'information et de mobilisation du grand public, les OSC sont des lanceuses d'alerte sur les activités à risque des entreprises.</p> <p>Elles influent leurs pratiques par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la mise en réseau d'OSC pour mener des actions collectives et construire une expertise partagée ; - la défense des normes de l'OIT en soutenant l'élaboration des textes internationaux et la ratification des conventions par la France ; - le dialogue avec les entreprises qui partagent un socle de valeurs.

¹⁶ Différents outils sont utilisés pour mettre en œuvre ces approches : dons, création de fonds d'investissement, assistance technique et formation.

¹⁷ Texte de référence « le secteur marchand et le développement : enjeux et défis pour les organisations de la société civile », Coordination Sud (2015).

Conditions de travail en pluri-acteurs des OSC de solidarité internationale avec ...	les multinationales	
<p>Construire une relation durable et horizontale <i>Le cadre de coopération doit être souple et explicite sur les engagements de chacun. Il peut prévoir le recours à un tiers dont la légitimité est reconnue par tous pour régler des litiges. La communication doit être continue tout au long du partenariat.</i></p>	<p>Faire concorder l'approche projet de l'association et l'approche business de l'entreprise.</p> <p>Le cadre éthique du projet et son objet social doivent primer sur les intérêts des parties.</p> <p>Innover pour co-construire un partenariat adapté nécessite de considérer l'entreprise comme partenaire et pas uniquement comme bailleur.</p>	<p>Pour les OSC, il faut débattre en interne des questions éthiques posées par ces alliances. Un travail sur la stratégie globale peut amener à la définition de critères de partenariats.</p> <p>Elles doivent prévoir du temps pour construire le dialogue et l'interconnaissance mais aussi pour renforcer la co-construction du projet.</p>
<p>Coordonner les différentes temporalités</p>	<p>Contrairement aux exigences de rentabilité économique sur un temps court, l'entreprise doit ancrer son engagement dans le long terme.</p>	<p>Pour les entreprises, une évolution dans les façons de faire est nécessaire, du côté de l'actionnariat comme de la stratégie, pour les adapter aux temporalités des projets.</p>
<p>Dépasser les préjugés <i>Aller à la rencontre des acteurs</i></p>	<p>S'appuyer sur des réseaux locaux et nationaux pour la RSE (Réseau Alliances, Comité 21...) pour les rencontrer et échanger.</p> <p>Travailler avec les syndicats : l'échange avec des salariés aide à connaître le fonctionnement de l'entreprise.</p>	<p>Un dialogue entre OSC et grandes entreprises peut être soutenu et renforcé par des espaces de dialogue pluri-acteurs autour des principes de RSE ou des ODD.</p> <p>Des structures comme le C3D favorisent les échanges de pratiques entre pairs pour convaincre les directions de grandes entreprises de la nécessité de mettre en œuvre des objectifs sociaux et environnementaux. Elles participent à l'institutionnalisation de la RSE et au mimétisme entre les grandes entreprises pour faire progresser l'application des législations nationales et internationales.</p> <p>De même, des réseaux au niveau régional comme le réseau Alliances dans les Hauts-de-France (dont font partie Cap Solidarités et Élevages sans frontières, membres du CFSI) peuvent mettre en lien OSC et grandes entreprises autour de la RSE.</p>

Document édité en 2018. Comité de rédaction : Alice Barth, Agnès Belaïd, Astrid Frey, Minh Maudoux et Anne-Françoise Taisne.

Le CFSI est une plateforme associative qui regroupe 24 organisations autour de deux thématiques majeures : la promotion d'une agriculture et d'une alimentation durables et le renforcement des sociétés civiles. Par leurs actions de terrain, ces organisations agissent en faveur des droits humains et contre les inégalités. Le CFSI sensibilise et mobilise l'opinion publique et les décideurs politiques pour défendre le droit à l'alimentation.

Comité Français pour la Solidarité Internationale - 32 rue le Peletier, 75009 Paris - tél. 01 44 83 88 50 – info@cfsi.asso.fr – cfsi.asso.fr

POUR ALLER PLUS LOIN

Exemples

Soutenir des élevages de chèvres au Togo (Élevages sans frontières et Saveurs de France-Brossard)

Suite au rachat de Brossard par Saveurs de France, spécialisé dans la boulangerie industrielle, le groupe a saisi l'occasion de faire du partenariat avec Élevages sans frontières un projet interne contribuant à forger une identité et une cohésion autour de valeurs communes, fondatrices d'une culture d'entreprise. L'intérêt commun pour l'Afrique, où le groupe se procure une grande part du cacao nécessaire à sa production et le fait de participer au démarrage des activités de l'association au Togo ont également pesé dans la décision de l'entreprise.

Saveurs de France-Brossard a financé le développement d'élevages de chèvres au sud du Togo, afin d'améliorer l'alimentation et de favoriser la scolarisation des enfants dans deux villages. La première année, l'entreprise s'est engagée sur un financement en lançant le défi à ses salariés de doubler la participation grâce à des actions de collecte. Chacun des 5 sites visités par l'association, a désigné une équipe de coordination. La collecte a atteint le double de l'objectif fixé et les salariés ont assisté au départ des chèvres au Togo.

La mobilisation de la deuxième année a financé 2 cantines scolaires approvisionnées par la ferme caprine. En fin d'année, 7 salariés se sont rendus au Togo pour visiter les projets. Le partenariat s'est prolongé deux ans sous forme de mécénat financier. Élevages sans frontières a été également associé aux événements organisés par Brossard lors du départ de la Transat Jacques Vabre dont l'entreprise est sponsor.

Favoriser l'ouverture, la solidarité et les initiatives des salariés

Pour Saveurs de France-Brossard, cette coopération centrée autour d'une « unité de mesure » concrète (des chèvres !) a favorisé l'ouverture, la solidarité et l'initiative au sein des équipes.

Élevages sans frontières a bénéficié de financements déterminants pour ses projets d'élevage, avec des relais et soutiens au sein d'une entreprise dont l'activité et le public familial de consommateurs étaient cohérentes avec les projets sur le terrain. L'entreprise n'a pas été réticente à financer des frais de structure locale grâce au dialogue transparent établi dès le départ. Ce partenariat a renforcé la crédibilité de l'association et a valorisé sa capacité à développer des partenariats avec des acteurs du secteur marchand.

« Si le rôle de l'entreprise a été clairement celui de financeur de projets menés par l'association, l'intérêt de la coopération réside dans l'existence d'enjeux internes pour l'entreprise, dans le mode d'animation et la diversification des actions en cohérence avec ses préoccupations. »

Élevages Sans Frontières

Une alliance autour du tourisme au profit du développement local au Sénégal (Agrisud et le Club Med)

L'ONG Agrisud lutte contre la pauvreté en soutenant la création et l'accompagnement de très petites entreprises (TPE), notamment dans le secteur agricole. A partir de 2008, elle a conclu un partenariat avec la direction du développement durable du Club Med. Elle a mené plusieurs opérations pilotes dans différents pays (Sénégal, Brésil, Maroc, Tunisie, Indonésie). En 2016, 356 TPE agricoles avaient été soutenues, bénéficiant à 2 389 personnes. Jusqu'à 36 % des approvisionnements des villages provenaient des TPE.

Un nécessaire travail de co-construction en amont pour faire coïncider les objectifs d'acteurs différents

Les principes de dialogue, de respect des exigences et contraintes des deux entités et de co-construction ont prévalu lors de la mise en place du partenariat entre Agrisud et la direction développement durable du Club Med. Si les objectifs des deux parties prenantes coïncidaient, ils se sont heurtés, lors de la concrétisation des projets à certaines logiques économiques (par exemple les éventuels surcoûts représentés par les produits issus de petites exploitations familiales) ou à des règles administratives (TPE informelles, appels d'offres...). L'équilibre entre responsabilité sociale et rentabilité économique, ainsi que celui de la satisfaction des parties prenantes (offre et demande) est un enjeu central dans ce partenariat. Pour cela, toutes les catégories d'acteurs impliquées ont été associées : les producteurs et leurs organisations, les acheteurs et le personnel de cuisine du Club Med, pour chaque village de vacances bénéficiaire pour des logiques adaptées aux différents contextes.

La santé et la sécurité au travail dans l'industrie de la banane dans les départements d'Outre-mer, en Amérique centrale et en Amérique latine (CGT, Colsiba, Indecosa, Banana Link)

L'essentiel de la production mondiale de bananes est assuré par les pays d'Amérique centrale et d'Amérique latine. Quelques groupes internationaux contrôlent la chaîne de valeur, de la production à la consommation. Ils utilisent massivement des produits phytosanitaires qui mettent en danger la santé des travailleurs. En France, les syndicats de travailleurs ont une expertise sur les questions de sécurité et de santé au travail. En effet, suite au scandale sanitaire du chlordécone en Guadeloupe et en Martinique, la France a été obligée de rechercher des solutions alternatives à l'usage des pesticides de synthèse.

La protection de la santé des travailleurs dans les bananeraies

À travers des échanges entre des syndicats français et des syndicats de 8 pays¹⁸ d'Amérique centrale et d'Amérique latine, ce projet vise à améliorer la capacité des représentants syndicaux des travailleurs de la banane à animer le dialogue social sur les questions d'hygiène et de sécurité au travail dans leurs comités hygiène et sécurité au travail. La coopération a également pour but de renforcer le cadre législatif de protection des travailleurs agricoles grâce à une campagne de plaidoyer en faveur de la ratification de la Convention 184 de l'OIT (Santé et Sécurité au Travail dans l'agriculture, OIT 2001) dans ces pays, ainsi qu'en France. Enfin, cette démarche vise à sensibiliser les consommateurs français sur les questions liées à l'utilisation des pesticides de synthèse dans la filière agro-industrielle de la banane.

¹⁸ Guatemala, Honduras, Nicaragua, Costa Rica, Panama, Colombie, Équateur et Pérou

Définitions, cadres législatifs et contexte institutionnel

<p>Entreprise multinationale <i>Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT</i></p>	<p>Les entreprises multinationales comprennent les entreprises – qu'elles soient entièrement ou partiellement détenues par l'État ou qu'elles soient privées – qui possèdent ou contrôlent des moyens de production ou de distribution, des services ou d'autres moyens en dehors du pays où elles ont leur siège. Elles peuvent être de grande ou de petite taille et avoir leur siège dans une quelconque partie du monde. Le degré d'autonomie de chaque entité par rapport aux autres au sein des entreprises multinationales est très variable d'une entreprise à l'autre.</p>
<p>Responsabilité sociale des entreprises (RSE) <i>Commission européenne</i></p>	<p>« La responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société » (2011) ; « l'intégration volontaire des préoccupations sociales et écologiques des entreprises à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes. Être socialement responsable signifie non seulement satisfaire pleinement aux obligations juridiques applicables, mais aussi aller au-delà et investir «davantage» dans le capital humain, l'environnement et les relations avec les parties prenantes » (2001)</p>
<p>Social business</p>	<p>Théorisé par Mohammad Yunus (fondateur de la Grameen Bank et pionnier du microcrédit), il désigne des initiatives qui veulent apporter une solution à une problématique sociétale tout en conservant un objectif secondaire de création de profit. Les actionnaires sont remboursés à hauteur de leur investissement mais non rémunérés. Les bénéficiaires sont intégralement réinvestis dans l'entreprise.</p>
<p>Les modèles Base of the Pyramid (BOP)</p>	<p>Issus des travaux de Prahalad et Hart en 1999, ils tentent de concilier lutte contre la pauvreté et recherche du profit. Ils proposent des produits et services adaptés à des populations à très bas revenus (la « base de la pyramide ») auxquels elles n'ont d'ordinaire pas accès.</p>

Les textes internationaux majeurs qui évoquent explicitement la responsabilité des entreprises en matière de respect des droits humains :

- les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme du Conseil des Nations Unies aux droits de l'Homme (2011) reposent sur trois piliers : l'obligation de protéger qui incombe aux États, l'obligation de respect des droits humains qui incombe aux entreprises et le principe de réparation ;
- les principes directeurs de l'OCDE à l'attention des entreprises multinationales ;
- la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT, actualisée en mars 2017 ;
- la Charte internationale des droits de l'Homme (composée de la Déclaration universelle des droits de l'Homme, du Pacte international relatif aux droits civils et politiques et du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels) ;
- les huit conventions fondamentales de l'OIT telles qu'énoncées dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail (conventions n°29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182 ;
- les autres conventions internationales liées à des enjeux spécifiques établies par des organisations internationales (UNPCC, CITES, CTOC, OMS, OIT etc.).

En France :

- la loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre ;
- le plan national pour l'application des principes directeurs de l'ONU (27 avril 2017) s'appuie sur une proposition de la Plateforme RSE, en référence aux ODD, et développe un panorama d'actions qui doivent être mises en œuvre par les pouvoirs publics et indirectement par les entreprises. La CNCDH a pour mandat d'évaluer et de suivre la mise en œuvre du plan ;
- le projet de loi PACTE (Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises) « réaffirme le rôle central de l'entreprise dans la société (...) pour engager les sociétés à prendre en considération les enjeux sociaux et environnementaux dans leur activité et reconnaître la possibilité à celles qui le souhaitent de définir la raison d'être de l'entreprise dans leurs statuts. »