



# Forum Social Mondial

Dakar, 05 au 11 Février 2011

## LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES (RSE) ET LE SYNDICALISME : UNE APPRÉCIATION DE LA CSI-AFRIQUE

Par

Boèvi Kouglo LAWSON BODY, CSI-Afrique

[Kouglo.lawson-body@ituc-africa.org](mailto:Kouglo.lawson-body@ituc-africa.org)

[koglolawson@yahoo.fr](mailto:koglolawson@yahoo.fr)



# Plan de la présentation

## Introduction

1. **Objet et principes de la RSE**
  2. **La RSE comme champ d'intervention sociale**
  3. **La RSE et le Syndicalisme**
- ## Conclusion



# Introduction

De nos jours la RSE permet aux entreprises, sur une base volontaire, de transformer ce qui, a priori, peut apparaître comme des coûts (les contraintes sociales ou environnementales), en autant d'opportunités d'améliorer leur performance et, par conséquent, les conditions de leur pérennité.

La recherche par les entreprises d'un modèle de développement soucieux d'assurer ces nouvelles responsabilités sociétales constitue pour les partenaires sociaux une opportunité de transformation du dialogue social.

La mise en place d'une démarche de RSE crée en effet les conditions d'un dialogue rénové.



# Introduction

Aussi, la crise actuelle donne -t-elle l'occasion aux syndicats de renouveler leur manière traditionnelle de mener l'action collective.

Dès lors, les syndicats ont commencé à développer de nouvelles initiatives dans plusieurs domaines, dont le **principal objectif est d'exercer une pression sur les entreprises pour une plus grande responsabilisation sociale et environnementale.**

Ces initiatives ont eu pour principale conséquence la modification des rapports entre les syndicats et le patronat d'une part, mais également entre les syndicats et les autres organisations de la société civile.



# 1. Objet et principes de la RSE

## Définition de la RSE

La responsabilité sociale des entreprises (RSE) est un "concept dans lequel les entreprises intègrent les préoccupations sociales, environnementales, et économiques dans leurs activités et dans leurs interactions avec leurs parties prenantes sur une base volontaire". Plus précisément, il s'agit de « *la contribution des entreprises aux enjeux du développement durable* »

La RSE résulte de demandes de la société civile (associations écologiques et humanitaires) d'une meilleure prise en compte des **impacts environnementaux, sociaux et économiques** des activités des entreprises.



# 1. Objet et principes de la RSE

## Historique de la RSE

La RSE est un mouvement récent qui tire son origine de la Business ethics (anglo américaine) et dans les traditions sociales très différentes du modèle social européen.

La RSE s'inscrit dans la **Soft Law** ce qui explique son **caractère volontaire et non contraignant**

Elle est une conjonction entre:

- ➔ **Le Marketing éthique et une autojustification libérale**
- ➔ **Une forme de réponse à une contestation sociale**



# 1. Définition, objet et principes de la RSE

## Les principes pour la RSE

Pour que la RSE ait une portée réelle, il faut:

- **L'instituer** : que les pouvoirs publics (États, organisations..) en définissent le cadre
- **La mettre en oeuvre** : par des politiques d'incitations et intervention des salariés
- **La contrôler** : on ne s'auto proclame pas socialement responsable d'où la **Nécessité d'un contrôle citoyen**



# 1. Définition, objet et principes de la RSE

## Leviers d'action pour la RSE

Entre autres ces leviers, il y a :

- ➔ **La négociation collective et la transparence**
- ➔ **Les droits et la place des salariés au sein du gouvernement d'entreprise**
- ➔ **Les politiques d'incitation (clause sociale..)**
- ➔ **Les limites de « l'investissement socialement responsable »**





## 2. La RSE comme champ d'intervention sociale

L'entreprise est aujourd'hui au centre de nouvelles exigences de la société. Elle doit faire face aux enjeux planétaires et attentes sociétales exprimées par les salariés. Aussi, dans leurs exercices, les entreprises doivent créer les conditions pour :

- ➔ **Protéger l'environnement**
- ➔ **Défendre les droits humains fondamentaux**
- ➔ **Respecter l'éthique et lutter contre la corruption**
- ➔ **Partager des exigences sociales avec les fournisseurs et sous-traitants**
- ➔ **Prévenir les risques professionnels et agir en faveur de la santé publique**
- ➔ **Promouvoir la diversité, l'égalité des chances et l'égalité professionnelle hommes/femmes**
- ➔ **Equilibrer travail et vie personnelle**



## Protéger l'environnement

**L'environnement est devenu un élément incontournable des politiques publiques de par le monde. Il peut représenter à la fois un risque et une opportunité pour l'activité économique.**

**Les questions relatives aux changements climatiques et à l'environnement appellent à des transitions économiques et sociales profondes.**

**L'anticipation de ces transitions doit faire l'objet d'un dialogue et de négociations entre les partenaires sociaux.**



## Défendre les droits humains fondamentaux

Les entreprises sont interpellées sur le respect des droits humains fondamentaux :

- interdiction du travail des enfants,
- respect de la liberté syndicale et de la liberté d'association,
- reconnaissance du droit à la négociation collective,
- non au travail forcé,...

Les entreprises ont à réviser leurs règles sociales internes pour s'assurer de la prise en compte effective de ces droits et à préciser les modes d'alerte.



## Respecter l'éthique et lutter contre la corruption

**La cohérence et l'harmonisation éventuelle entre les règles éthiques et les règles sociales sont à assurer.**

**Les entreprises engagées dans une démarche de lutte contre la corruption, notamment celles signataires du Pacte mondial (10ème principe), doivent en débattre avec les syndicats car certaines dispositions touchent directement les salariés (acceptation des cadeaux par exemple) et peuvent avoir des incidences disciplinaires.**



## Partager des exigences sociales avec les fournisseurs et sous-traitants

Une entreprise qui affiche des engagements de responsabilité devrait l'être sur l'ensemble de sa chaîne de valeur.

Les démarches de RSE ont une répercussion auprès des sous-traitants et des fournisseurs et se traduisent souvent par **une sensibilisation aux questions sociales** (respect des grandes conventions de l'OIT, Pacte mondial, principes directeurs de l'OCDE)



# Prévenir les risques professionnels et agir en faveur de la santé publique

Agir sur la prévention des **risques psychosociaux**, de **l'alcoolisme**, la **tabagie** ou **l'obésité**, les questions de **stress**, de **situation familiale**, **état psychologique**,... relève du pouvoir public et aussi des entreprises surtout dans le cas de la protection sociale (**couvertures accident de travail, maladie et retraites**)

**Les entreprises ont intérêt à mettre en œuvre des politiques de prévention pour leurs salariés.**

Les entreprises présentes localement doivent mettre en place une stratégie touchant à la fois à la prévention des maladies professionnelles et au traitement <sub>14</sub> des soins.



# Promouvoir la diversité, l'égalité des chances et l'égalité professionnelle hommes/femmes

Inscrit dans les conventions internationales de l'OIT, ainsi que dans les textes européens, **le principe de non discrimination hommes/femmes a parfois du mal à se traduire dans le quotidien des entreprises** notamment :

- dans les procédures de recrutement
- dans les évolutions salariales, les processus de gestion de carrière
- pour l'organisation et la durée du travail
- dans l'accès à la formation



## Equilibrer travail et vie personnelle

La notion de **bien-être au travail** exprimée par les salariés interroge l'entreprise sur sa **capacité à offrir des conditions de travail dépassant le seul respect des normes en matière de santé/sécurité.**

Les négociations sur l'aménagement et la durée du travail peuvent **intégrer une plus grande souplesse des horaires** pour permettre aux salariés de mieux équilibrer travail et vie personnelle.

**Investir dans des sujets relevant normalement de la compétence des pouvoirs publics.** Le cas par exemple des violences conjugales où certaines entreprises mettent à disposition des services d'accueil et de soutien psychologique.





## 2. La RSE et le Syndicalisme

**Une entreprise n'est pas coupée du milieu social dans lequel elle opère et elle a des responsabilités évidentes vis-à-vis des populations qui l'entourent.**

**Le syndicat de l'entreprise a le devoir d'agir auprès de l'employeur pour la prise en charge de ces responsabilités.**

L'idée maîtresse de la RSE est que la gestion doit prendre en compte l'impact des activités de l'entreprise sur les personnes et les communautés touchées par ses activités, à l'échelle locale comme internationale (**promotion des droits du travail et des droits humains**).



## 2. La RSE et le Syndicalisme

Plusieurs faits inhérents à cette responsabilité ne sont pas respectés :

- **Montée des interdépendances** (entre les générations, entre l'Homme et la biosphère, entre les peuples et les économies...)
- **Puissance démesurée et difficilement contrôlable des firmes, doublée d'une irresponsabilité** (scandales sanitaires, sociaux et financiers)
- **Déplacement du couple Risques/responsabilité** (« *technologies et sciences* » et « *possibilités démocratiques* »)
- **Contestations sociales et environnementales**



## 2. La RSE et le Syndicalisme

La capacité à pouvoir négocier avec la direction de l'entreprise doit rester de la compétence des différentes instances de représentation du personnel.

Les questions du dialogue social ainsi que le cadre général des échanges doivent être définis ensemble avec les deux parties.

**La direction de l'entreprise et les organisations syndicales ont une responsabilité de promotion du dialogue social à assumer vis-à-vis de l'encadrement de proximité.** Les conditions d'exercice du droit syndical sont à définir en toute transparence et la volonté de la Direction doit s'afficher clairement.



## 2. La RSE et le Syndicalisme

### Entreprises et organisations syndicales : un couple indissociable

Les dirigeants d'entreprises doivent créer des conditions pour:

**(i) Institutionnaliser des représentants du personnel** qui constituent des acteurs légitimes de la négociation sociale

**(ii) Faire du dialogue social, une prérogative des partenaires sociaux,**

**(iii) Valoriser l'activité syndicale au sein des organisations**



## 2. La RSE et le Syndicalisme

### Inscription du dialogue social dans la durée

Le champ du dialogue social doit rester de la compétence exclusive des représentants syndicaux ou des représentants élus du personnel.

Les entreprises doivent :

- (i) Créer les conditions d'un dialogue de qualité**  
(formation et partage de l'information)
  
- (ii) Mettre sur pied de dispositifs de gestion des situations imprévues et des conflits**



## 2. La RSE et le Syndicalisme

### Professionnalisation des représentants des salariés

Les entreprises comme les organisations syndicales doivent s'interroger sur les leviers à mettre en œuvre afin de permettre aux salariés de s'investir et d'aider à la reconnaissance de la qualité de partenaire pour les représentants syndicaux ou les représentants du personnel. Il faut de ce fait : **(i) Faciliter la prise de mandat des représentants syndicaux ou du personnel** et maintenir les acquis professionnels pendant la durée du mandat. **(ii) Prendre en compte les compétences liées à l'exercice d'un mandat** syndical ou de représentation du personnel, **(iii) Favoriser le renouvellement des acteurs**



## Conclusion

La RSE se vérifie sur les plans suivants:

- le respect des dispositions législatives régissant les droits du travail et les conditions de travail dans ses installations;
- le bilan d'entreprise en matière environnementale;
- l'établissement de critères sociaux et environnementaux dans le choix de ses fournisseurs et sous-traitants.

**La RSE et le développement durable constituent en fait le nouveau référentiel de l'activité syndicale aujourd'hui.**



## Conclusion (suite)

Les syndicats intervenant auprès de la direction de leur entreprise doivent intégrer dans leur négociation avec l'employeur des sujets ayant trait aux conséquences de l'activité de l'entreprise hors de ses murs.

**Car la RSE doit porter sur la mission de l'entreprise, sur ses objectifs stratégiques, en lien avec l'ensemble des parties prenantes internes et externes de l'entreprise.**





**Merci pour votre attention**