

**UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI
FILOZOFICKÁ FAKULTA**



**ANALÝZA FENOMÉNU SPOLEČENSKÉ ODPOVĚDNOSTI PODNIKŮ
VE FRANCII A V ČESKÉ REPUBLICE**

Magisterská diplomová práce

2010

Jana Plačková

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

FILOSOFICKÁ FAKULTA

**L'ANALYSE DU PHÉNOMÈNE DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE
DES ENTREPRISES EN FRANCE ET EN RÉPUBLIQUE TCHÈQUE**

Magisterská diplomová práce

Studijní obor: Odborná francouzština pro hospodářskou praxi

Vedoucí práce: Ing. Nicolas Schoemacker

Autor: Jana Plačková

OLOMOUC 2010

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI

Filozofická fakulta

Prohlašuji, že jsem předloženou diplomovou prací na téma „Analýza fenoménu společenské odpovědnosti firem ve Francii a v České republice“ vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího práce a uvedla jsem všechny použité podklady a literaturu.

Je déclare sur l'honneur que le présent mémoire de Master est le résultat de mon propre travail et que toutes les sources bibliographiques utilisées sont citées.

V Olomouci, dne 2010

podpis:

Je voudrais remercier Monsieur Nicolas Schoemacker pour ses conseils et sa patience lors de la tutelle pédagogique de mon mémoire.

TABLE DE MATIÈRES

TABLE DE MATIÈRES	4
I. RÉSUMÉ EN TCHÈQUE.....	6
II. RÉSUMÉ EN FRANÇAIS	8
III. RÉSUMÉ EN ANGLAIS.....	10
INTRODUCTION.....	12
1 LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES.....	14
1.1 Les notions importantes.....	15
1.1.1 Les parties prenantes	15
1.1.2 Trois piliers de la RSE [4]	16
1.1.3 Le développement durable.....	18
1.1.4 La gouvernance d'entreprise (corporate governance).....	19
1.1.5 La philanthropie d'entreprise.....	19
1.1.6 Le volontariat d'entreprise.....	21
1.1.7 La communication.....	21
1.1.8 Développement du concept sur le plan européen [3].....	24
1.1.9 La RSE et les PME.....	27
1.2 Les normes et les standards	32
1.2.1 ISO 26000 – La responsabilité sociale des entreprises [23].....	32
1.2.2 SA 8000 [25].....	33
1.2.3 AA 1000 AccountAbility [31]	36
1.2.4 ISO 14001 [24].....	36
1.2.5 EMAS [18].....	37
1.2.6 OHSAS 18001 [32].....	38
2 L'APPLICATION PRATIQUE	39
2.1 La République tchèque.....	39
2.1.1 Les organisations.....	44
2.1.2 Les exemples.....	49
2.2 La France	55
2.2.1 Les organisations.....	57
2.2.2 Les exemples.....	60
2.3 La comparaison.....	66
3 LES CRITIQUES ET SOLUTIONS D'ÉVOLUTION ÉVENTUELLES.....	67
3.1 Les critiques.....	67
3.2 Solution évolution.....	70
CONCLUSION.....	71
ANOTACE	73
LISTE DES FIGURES.....	74
LISTE DES TABLEAUX	75
LISTE DES GRAPHIQUES.....	76

ABRÉVIATIONS	77
BIBLIOGRAPHIE	79
LISTE DES ANNEXES	85

I. RÉSUMÉ EN TCHÈQUE

O společenské odpovědnosti se říká, že je pojmem novým, ačkoliv už je znám od 70 let 20. století. Přesto neexistuje jeho jednotná definice. Jde o specifickou koncepci nebo inovativní přístup k podnikání. Ten obsahuje způsoby chování firmy, a to vzhledem ke svému vnitřnímu i vnějšímu prostředí. To znamená, že se firma nesoustředí pouze sama na sebe a na svůj profit, ale zajímá se také o společnost a životní prostředí, ve kterém působí. Z toho vyplývá také složení společenské odpovědnosti ze tří pilířů: ekonomického, sociálního a ekologického. Koncept společenské odpovědnosti se pojí také s řadou dalších pojmů, jako jsou stakeholders, firemní filantropie, dárcovství či udržitelný rozvoj. Ačkoliv se společensky odpovědné chování nejdříve objevuje spíše u nadnárodních korporací, je určen pro všechny typy podniků. Pro společenskou odpovědnost malých a středních podniků existují jistá specifika, a to jak pozitivní, tak negativní. Výhodou je bezpochyby lepší znalost okolí, jeho problémů a bolavých míst. Naproti tomu většina těchto podniků nemá specializovaného pracovníka pro společenskou odpovědnost, a tak tento koncept spadá nejčastěji pod kompetence marketingových pracovníků, nebo přímo pod vedoucího pracovníka podniku. Tato diplomová práce se zabývá též vývojem tohoto konceptu v Evropě. První zásadní debatu o tomto tématu inicioval v roce 1995 Jacques Delors, tehdejší předseda Evropské komise. Následovala řada kongresů a jednání na toto téma. V roce 2001 Komise vydává tzv. Zelenou knihu, kde je poprvé představena definice společenské odpovědnosti firem, tak jak ji vnímá Evropská komise. S příchodem ekonomické krize debata o společenské odpovědnosti ustoupila do pozadí.

V analytické části této diplomové práce se nachází srovnání realizace konceptu společenské odpovědnosti podniků v České republice a ve Francii. Jako české organizace věnující se tomuto tématu jsou uvedeny Business Leaders Forum a Fórum dárců, nejvýznamnější zástupci nevládních iniciativ. Pro demonstraci českého přístupu ke společenské odpovědnosti jsou představeny dvě společnosti, Český cement, a.s. a Dalkia. Pro reprezentaci francouzských organizací o společenské odpovědnosti jsou uvedeny „l'Observatoire de la responsabilité sociale des entreprises“ a „Forum citoyen pour la responsabilité sociale des entreprises“. Situace ve Francii je z pochopitelných důvodů dál, než u podniků v Česku. Je to dané především délkou vývoje konceptu. V roce 2002 byl ve Francii dokonce přijat zákon týkající se zveřejňování výročních zpráv o dopadech činnosti podniku na jeho okolí.

Závěr práce je věnován kritice konceptu a návrhům na další vývoj. Nejhlasitěji zaznívá kritika z řad stoupců pravého kapitalismu, následovníků Milтона Friedmana. Podle nich by se podniky neměly zabývat ničím jiným, než tvorbou zisku. Co se týče možného dalšího vývoje společenské odpovědnosti firem, stále přetrvává otázka, zda ji nechat na bázi dobrovolnosti, nebo zda podniky zavázat legislativně k zodpovědnému chování.

II. RÉSUMÉ EN FRANÇAIS

Le phénomène de la responsabilité sociale des entreprises est souvent caractérisé comme nouveau, malgré qu'il soit connu depuis les années 70 du 20^e siècle. Pourtant, il n'en existe encore pas de définition unifiée. Il s'agit d'une conception spécifique ou bien d'une approche innovante à la gestion de l'entreprise. Cela comprend la façon du comportement de l'entreprise, face à l'extérieur ainsi qu'à l'intérieur. Donc l'entreprise ne se concentre pas au gain maximale et à elle-même, mais aussi à la société et à l'environnement autour. Il en résulte les trois piliers de la RSE – le pilier économique, social et environnemental. Le concept de la RSE est lié encore avec d'autres notions, comme les parties prenantes, la philanthropie d'entreprise, la donation ou le développement durable. Malgré que la RSE apparait d'abord chez les corporations multinationales, le concept est destiné à tous les types d'entreprises. Il existe des spécificités pour les petites et moyennes entreprises, positifs ou négatifs. L'avantage est sans doute une meilleure connaissance des environs, des problèmes et difficultés locales. Par contre, les possibilités des PME sont assez limitées, vu l'absence d'un employé spécial pour la RSE. Ce sont le plus souvent les travailleurs marketing ou le cadre lui-même qui gère la pratique du comportement responsable. Cette étude aborde ainsi le développement du concept de la RSE, et cela en Europe. Le premier débat était initié en 1995 par Jacques Delors, le président de la Commission européenne de ce temps-là. Cette discussion était suivie par plusieurs congrès et rencontres. En 2001 la Commission publie le Livre vert qui contient la première définition de la RSE selon la Commission. Avec l'arrivée de la crise le débat est mis entre parenthèse.

La partie analytique aborde la comparaison de la réalisation du concept de la RSE en France et en RT. Les organisations tchèques citées qui s'occupent de la RSE sont Business Leaders Forum et Fórum dárců. Pour démontrer l'approche des entreprises tchèques à la société, elles sont présentées des cas d'étude, de l'entreprise Českomoravský cement, a.s. et de Dalkia ČR. Pour présenter la partie française, elles sont relevées les organisations l'Observatoire de la responsabilité sociale des entreprises et le Forum citoyen pour la responsabilité sociale des entreprises, les entreprises Veolia et Sanofi-aventis. Il est évident que le niveau de développement du concept est plus élevé en France qu'en RT. La raison primordiale est l'évolution plus importante du concept. En 2002, elle était même mise en

vigueur la loi qui définit l'obligation des rapports annuels sur les impacts de l'entreprise à son environnement.

La fin de ce travail traite la critique du concept de la RSE et les propositions quant à son évolution future. Les censeurs principales sont présentés par les économistes de la branche classique. La question de l'évolution suivante de la RSE est surtout sa mise en législation.

III. RÉSUMÉ EN ANGLAIS

Social responsibility is said to be a new term even though it has been known since the 1970s. Despite the fact, there is no definition for this term. It is a specific concept of an innovative approach to business. This approach comprises of firm`s ways of behavior towards its internal as well as external environment. It means that a firm is not focused only on itself and its profit, but is also interested in the society and the environment in which it functions. The structure of social responsibility is implied by this and it comprises of three main pillars: the economical, social and ecological one. The social responsibility concept is also connected to a number of other terms such as stakeholders, firm philanthropy, donation, or sustainable development. Even though socially responsible behavior can be first traced in multinational corporations, it is designated also for all other types of firms and companies. There are certain specific features for social responsibility of small and medium enterprises and these are positive as well as negative. The knowledge of the environment, its problems and weaknesses is a big advantage without any doubts. On the other hand, most of the enterprises do not have any specialised worker for social responsibility and so the concept comes under the competence of the administrative manager of the company. The thesis deals with the development of this concept in Europe. The first discussion of this topic was first initialized in 1995 by Jacques Delors, former chairperson of the European Commission. The Commission issued so called Green Papers in 2001, in which it introduces the definition of corporate social responsibility for the first time in the way it is perceived by the European Commission. The debate on social responsibility stepped aside with the arrival of the economic crisis.

In the analytical part of the thesis, you will find a comparison of the realization of the concept of corporate social responsibility in the Czech Republic and in France. Business Leaders Forum and Donors Forum, the most prominent representants of nongovernmental enterprises, are stated for the Czech organizations devoted to this topic. Two firms are presented to demonstrate the Czech approach to social responsibility, these are companies Český cement, corp. and Dalkia. „l’Observatoire de la responsabilité sociale des entreprises“ and „Forum citoyen pour la responsabilité sociale des entreprises“ represent social responsibility within the French organizations. The situation in France is naturally more progressed than the one of the Czech firms. It is caused mainly by the length of the concept

development. In 2002, France accepted the act regarding publishing annual reports of a firm's impact on its environment.

The conclusion of the thesis is dedicated to the criticism of the concept and to suggestions for further development. The “loudest“ criticism comes from the supporters of genuine capitalism, the followers of Milton Friedman. According to them, firms should not have occupied themselves with nothing more than just their profitability. Speaking about further development of corporate social responsibilities, the question persists whether to leave it on the basis of volunteerism, or whether to bound the enterprises to responsible behavior by legislation.

INTRODUCTION

La désignation française « la responsabilité sociale des entreprises », ou bien la variante anglaise qui est plus fréquente, corporate social responsibility, est une notion apparue au cours du siècle dernier et notamment vers sa fin et après l'année 2000. Les raisons diffèrent, mais parmi les plus importantes appartiennent l'adhésion à l'Union Européenne (en République tchèque) et la mondialisation en générale. Les consommateurs de plus en plus informés s'intéressent d'autant plus à la qualité du bien qu'au renom du producteur.

Ces faits et aussi mon intérêt personnel à cette problématique étaient les raisons pour choisir la responsabilité sociale des entreprises comme sujet de mon mémoire.

La composition est divisée en trois parties principales. La première s'occupe de l'explication de la notion de la responsabilité sociale des entreprises (dans le texte RSE). Ce phénomène contient la manière dont l'entreprise se comporte à l'égard de son intérieur et de son extérieur. Cela veut dire que l'entreprise ne se concentre pas seulement sur son profit, mais aussi sur la société et l'environnement qui l'entoure. Il en résulte les trois piliers qui constituent la responsabilité sociale des entreprises: économique, sociale et écologique. Le concept de la RSE est lié à plusieurs notions comme les parties-prenantes, la philanthropie, la donation ou le développement durable, ce dont parle le premier chapitre. Il traite ainsi le développement du phénomène de la RSE dont la naissance date des années 70 du XX^e siècle. Sur le plan européen, les points importants sont l'année 1996 – naissance de CSR Europe, suivi en 2001 par la publication du Livre vert et en 2006 par lancement de l'Alliance européenne pour la responsabilité sociale des entreprises. Enfin, cette partie présente de nombreuses règles créées pour légiférer les aspects de la RSE, parmi lesquelles nous pouvons citer les normes SA 8000 ou EMAS.

La deuxième partie s'inspire de la pratique de la RSE et elle est répartie en deux chapitres. D'abord elle montre différentes organisations internationales, européenne ainsi que tchèques dont l'intérêt est la promotion de la RSE. Enfin, cette partie introduit des exemples d'entreprises socialement responsables en France et en République tchèque.

La dernière partie est divisée en deux chapitres : le premier s'occupe des critiques de la RSE liées à la crise économique d'aujourd'hui. Le second aborde les évolutions futures possibles.

1 LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES

Comment réussir à entreprendre pour faire des bénéfices pour plus de monde, est une question aussi vieille que le sont les activités économiques elles-mêmes. Robert Owen en Grande Bretagne, Andrew Carnegie aux États-Unis ou encore Tomas et Jan Bata en Tchécoslovaquie furent des personnages charismatiques et de nature philanthropique à des postes importants qui ont apporté leur effort pour améliorer leurs alentours.

Les définitions contemporaines de la RSE se fondent sur les principes éthiques généraux comme l'objectivité, le caractère engagé, la coopération avec les parties prenantes et la transparence. L'Union Européenne définit la RSE dans le Livre vert publié en 2001 comme « l'intégration volontaire des préoccupations sociales et écologiques des entreprises à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes ». [9, p.7]

Ensuite la Commission européenne ajoute qu'agir de manière socialement responsable ne signifie pas 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 ». [9, p.7]

La RSE présente un engagement volontaire des compagnies à un comportement attentif à la société et à l'environnement qui les entoure. La base de ce comportement est de minimiser les risques et les impacts sociaux, éthiques et environnementaux possibles. Il faut que l'entreprise change son orientation de court à long terme, de gain maximal à optimal. Afin de réussir, l'entreprise doit intégrer la RSE dans sa stratégie et ne pas la traiter comme un mal inévitable. Le concept de la RSE part de la direction, mais il faut qu'elle soit comprise, imposée et mise en valeur par tout le personnel.

Il est bien connu que plus de 70% de la valeur de l'entreprise est constitué par les actifs incorporels et rien que dans ce domaine l'entreprise peut atteindre le gain le plus important. Parmi ces actifs appartiennent la renommée d'une marque, la loyauté des employés, la réputation ou le profil en domaine de confiance et de risques. La RSE s'occupe justement de ces champs, fondés sur l'humain, les valeurs et l'approche visant à l'intérieur ainsi qu'à l'extérieur. [13]

Donc les consommateurs ont commencé à s'intéresser aux entreprises qui produisent des biens et fournissent des services. Leur attente amène les producteurs à créer une relation plus proche avec leurs clients. Ils ne vendent pas une boisson, mais un divertissement

et un rafraîchissement ; ils ne vendent pas qu'un savon mais aussi de la tendresse et une sensation douce de toucher. La publicité cherche à attirer le client par les émotions pour le mettre en relation avec la marque, basée sur les facteurs irrationnels, émotifs. Par conséquent, il ne suffit plus de vendre des produits de haute qualité, il faut agir honnêtement – de manière socialement responsable. Et il faut le prouver aux parties prenantes. [13]

Aussi la crédibilité est une caractéristique indispensable de la RSE. Si une compagnie se charge de la pensée de la RSE, elle devrait projeter, planifier stratégiquement ses pas l'un après l'autre. Elle devrait aussi essayer de mesurer les effets de cette stratégie, les prendre en considération pour les objectifs prochains et les communiquer d'une manière transparente. C'est la seule façon de devenir une entreprise de crédit.

La responsabilité sociale des entreprises n'a pas de limites, elle se développe spontanément. Plusieurs activités dans ce domaine ont un caractère innovant, ce qui permet à l'entreprise d'acquérir des avantages concurrentiels.

Pour conclure, il ne faut pas oublier la notion de la *responsabilité sociétale de l'entreprise*, qui est utilisée surtout en Belgique. Elle est préférable pour ne pas omettre le pilier environnemental.

1.1 Les notions importantes

Les possibilités de l'application de la RSE sont larges et se différencient par les zones d'activité des entreprises, aussi bien que par sa géographie ou sa culture. Par exemple en Espagne les entreprises s'intéressent plus à la charité et au développement régional, tandis qu'au Danemark l'accent est mis sur l'emploi et l'ouverture maximale du marché de travail. Par contre aux États-Unis il existe une tradition très intense de la donation d'entreprise et du support de différentes associations mutualistes.

1.1.1 Les parties prenantes

Les parties prenantes sont tous les groupements et les agents qui sont en interaction avec l'entreprise, donc qui s'influencent réciproquement.

La stratégie de la RSE d'une entreprise devrait être construite en fonction du dialogue avec les partenaires clefs, c'est-à-dire avec les parties prenantes – avec les employés, les actionnaires, les organismes à but non lucratif, le gouvernement, les clients et d'autres.

La communication avec les parties prenantes est une partie très importante de la RSE. A la base de ce dialogue, nous pouvons découvrir leurs avis, leurs attitudes ou leur évaluation de nos activités. L'importance d'une partie prenante est individuelle pour chaque entreprise. Les facteurs sont différents, par exemple le champ d'activité ou la branche. Il est logique que les compagnies entreprenant dans une micro-région influent sur la communauté plus que les corporations internationales. [4]

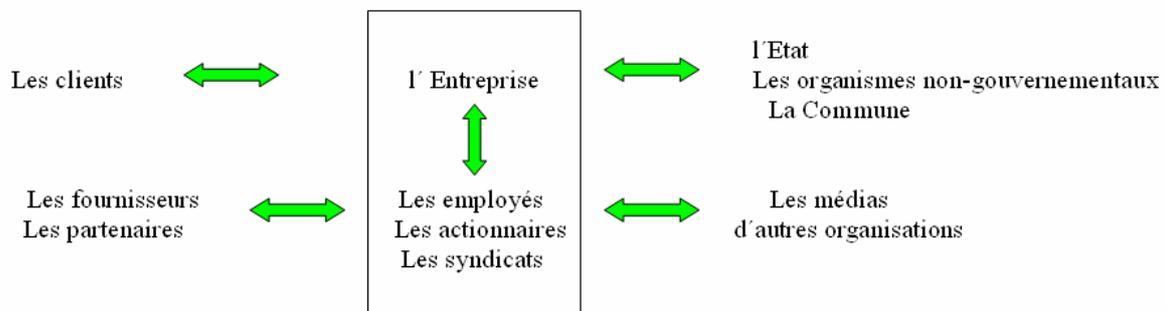


Figure 1: Les parties prenantes de l'entreprise, l'élaboration propre

1.1.2 Trois piliers de la RSE [4]

La RSE insiste sur trois piliers de base :

- économique
- social
- environnemental.

Cela signifie que l'entreprise ne concentre pas son attention seulement au gain fiscal (« profit only »), mais considère aussi les aspects sociaux et environnementaux de son activité. Cette problématique est ainsi connue comme le concept des trois P – profit, people, planet, appelé aussi Tripple-bottom-line (triple résultat).

Pris isolément, les piliers consistent en ces éléments :

Le pilier économique :

- Le code des pratiques loyales
- La transparence
- L'application des principes de bonne gestion (corporate governance)
- Le refus de la corruption
- Les relations avec les actionnaires (shareholders dialogue)
- Le comportement envers les clients/consommateurs
- Le comportement envers les fournisseurs
- Le comportement envers les investisseurs
- Préservation de la propriété intellectuelle

Le pilier social :

- La philanthropie d'entreprise
- Le dialogue avec les parties prenantes
- La santé et la sécurité des employés
- Le développement du capital humain
- L'observation des standards de travail, l'interdiction du travail des enfants
- La balance de vies personnelle et professionnelle des employés (work-life balance)
- Les occasions égales (les femmes et les hommes, d'autres groupes désavantagés en générale)
- La diversité au travail (les minorités ethniques, les personnes âgées, handicapées)
- L'arrangement de reconversion des employés licenciés
- La sécurité d'emploi
- Les droits de l'homme

Le pilier environnemental :

- La production, les produits et les services écologiques (les normes ISO 14000 ou EMAS)
- La politique d'entreprise écologique (le recyclage, l'usage des produits écologiques)
- La minimisation des impacts sur l'environnement
- La protection des ressources naturelles

A part la distinction selon le « triple-bottom-line » il est possible de diviser la RSE en dimension interne et externe, alors comment cette politique se montre par rapport à l'entreprise elle-même et par rapport à son environnement.

1.1.3 Le développement durable

La théorie de la RSE est inséparablement reliée à la notion du développement durable. Le médecin et femme politique, ancienne présidente de l'Organisation mondiale de la Santé, Gro Harlem Brundtland, définit le développement durable de cette façon : « Un développement qui permet aux générations présentes de satisfaire leurs besoins sans remettre en cause la capacité des générations futures à satisfaire les leurs. » [1]

La problématique du développement durable était traitée aussi par le Conseil de l'Europe en mars 2005 qui a admis que la RSE peut : « ...apporter une contribution essentielle au développement durable tout en renforçant le potentiel d'innovation et la compétitivité de l'Europe ». [8, p.3]

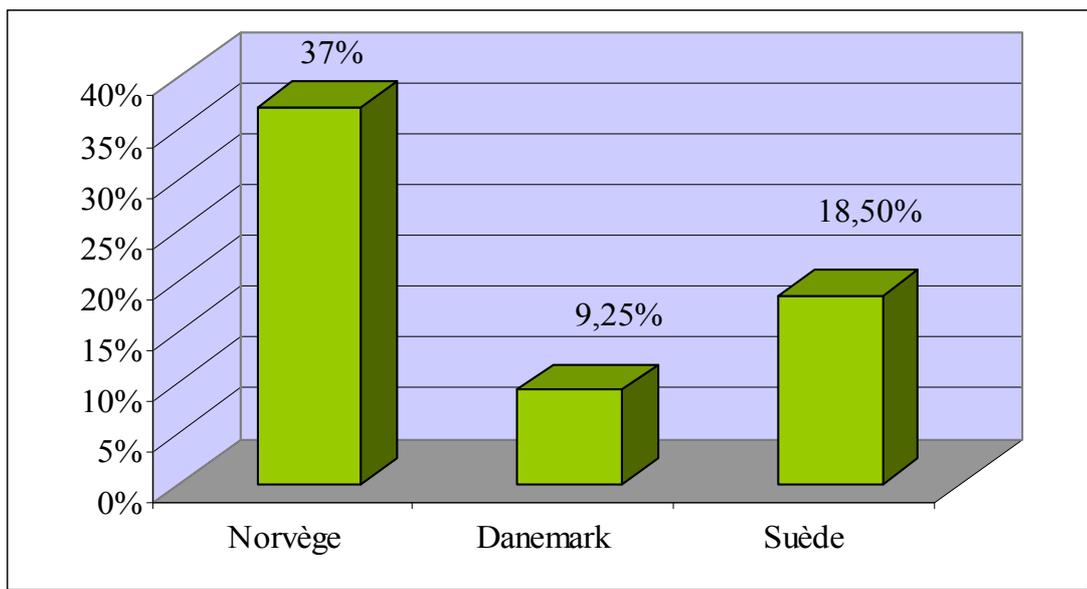
Le concept du développement durable peut prêter assistance à l'économie face à la crise. « La crise économique et financière actuelle a montré que le développement durable était aussi un aspect essentiel pour nos systèmes financiers et l'économie dans son ensemble. La crise touche tous les secteurs d'activité, les ménages, les entreprises et les emplois. Les données les plus récentes montrent que les marchés de l'emploi de l'UE continuent de se dégrader sous l'effet de la crise économique. Le chômage augmente, le nombre d'offres d'emploi continue de baisser et les entreprises ne cessent d'annoncer d'importantes suppressions de postes de travail dans plusieurs secteurs. Les catégories de main-d'oeuvre les plus vulnérables sont les plus touchées. » [7, p.3]

« La stratégie de l'Union européenne en faveur du développement durable a été adoptée à Göteborg en juin 2001, et révisée en juin 2006. Elle est assortie d'un processus d'évaluation et de suivi, dont les indicateurs font partie intégrante. Un rapport de suivi des indicateurs de développement durable est réalisé tous les deux ans par Eurostat. » [38]

1.1.4 La gouvernance d'entreprise (corporate governance)

La Commission européenne définie dans le Livre vert la gouvernance d'entreprise comme : « ensemble de relations entre la direction d'une entreprise, son conseil d'administration, ses actionnaires et les autres parties prenantes. La gouvernance d'entreprise fournit également le cadre au sein duquel sont fixés les objectifs de l'entreprise et définis les moyens de les atteindre et de surveiller les performances. » [9, p.27]

L'attitude remarquable à la gouvernance d'entreprise a adopté le gouvernement norvégien et cela par rapport à l'égalité des sexes en pourvoyant aux postes des dirigeants dans les entreprises. Dès le 1^{er} janvier 2008 est entrée en vigueur la loi selon laquelle 40% des membres des organismes administratifs doivent être des femmes. Depuis l'année 2003 il compte une loi similaire et la part des femmes sur ces postes a augmenté de 7% à 37%. En comparaison avec la Suède ou le Danemark il s'agit de chiffres plusieurs fois plus importants. [36] Voir le graphique 1 :



Graphique 1: Les femmes aux postes dirigeants, l'élaboration propre

1.1.5 La philanthropie d'entreprise

La philanthropie d'entreprise est une notion assez vaste qui contient plusieurs formes de donation et d'investissement à la communauté. Il peut s'agir d'une contribution, d'un don matériel, fourniture de services, location d'un bien ou d'une propriété, d'une stratégie

élaborée de la donation, partenariat de longue durée avec un organisme sans but lucratif et patronage par exemple d'un programme, projet ou de tout un domaine, le volontariat des employés, « location » des experts, création d'un fond de matching et encore beaucoup plus de possibilités et d'idées. [3]

La philanthropie d'entreprise est un phénomène continuellement croissant, surtout ce qui touche la donation. Même s'il s'agit de la forme la plus courante, l'entreprise socialement responsable devrait réaliser aussi d'autres activités philanthropiques. Tout cela devrait être traité avec soin, à long terme et dans un contexte – il est inadmissible que la philanthropie soit un soutien occasionnel de la charité.

Il pourrait paraître que la base de la donation est la même que celle du sponsoring. Certains travailleurs en marketing ne voient pas la différence entre ces notions et considèrent la donation comme un autre titre pour le sponsoring. Ce genre d'interprétation est faux, il existe des différences. « Le sponsor donne à disposition des moyens financiers ou matériaux et en revanche il obtient un service réciproque qui lui permet d'atteindre ses buts marketing. Le sponsoring se concentre d'habitude au domaine sportif, culturel ou social. » [5, p.16]

La donation diffère du sponsoring essentiellement selon les critères suivants : Le donateur dévoue de sa propre initiative une contribution financière, matériel ou autre en ne demandant aucune contrepartie.[5]

Les exemples de la donation sont à trouver notamment en soutenance des projets humanitaires, des événements caritatifs ou des organismes à buts non- lucratifs. C'est ainsi que les entreprises essayent de s'engager dans les solutions des problèmes de toute la société. Elles font prévaloir leur philanthropie d'entreprise et renforcent leur renom chez le public.

L'activité philanthropique plus réfléchi et plus sensitive est celle du soutien financier par le moyen d'un fonds. Il peut s'agir d'une fondation de l'entreprise créée dans ce but, ou encore mieux, l'entreprise confie ses moyens financiers à une fondation. Celle est renommée et expérimentée dans le domaine des projets d'utilité publique. Tel fonds ou fondation peut parrainer les projets qui s'allient le mieux aux besoins des parties prenantes s'intéressant elles-mêmes à la réalisation des projets.

En ce qui concerne d'autres formes habituelles de la donation et du sponsoring, les corporations soutiennent souvent directement les organismes à but non lucratif. Parfois les compagnies fondent des partenariats à longue durée. Elles subviennent régulièrement ou participent aux projets communs. Ensuite les entreprises ont la possibilité d'offrir des dons non-financiers ou éducatifs, de diverses formations ou l'assistance d'experts. Ce qui devient assez courant c'est le fond dit « matching ». Dans ce cas l'entreprise multiplie de sa propre

poche les sommes que les employés ont collectées. Très proches sont ainsi les collections classiques des employés, même si elles sont moins appréciées.

1.1.6 Le volontariat d'entreprise

La notion du volontariat d'entreprise décrit un concept qui relie les activités d'utilité publique de l'entreprise avec le soutien des actions volontaristes des employés. Au sens de ce concept l'entreprise essaye d'inciter les salariés à s'intéresser au volontariat. Elle le réalise en reconnaissant et appréciant leurs activités et selon ses possibilités en les soutenant. L'engagement des employés à tous les niveaux de l'entreprise dans les activités volontaristes peut être désigné comme une activité de teambuilding, assez populaire en ce moment.

1.1.7 La communication

Les entreprises socialement responsables devraient publier des rapports annuels supplémentaires, de leurs propres initiatives, qui vont au delà de la loi. Les communiqués contiennent les renseignements expliquant comment l'entreprise applique la RSE, la position actuelle de l'entreprise et la définition des objectifs au futur.

La communication de la RSE est effectuée le plus souvent par les rapports annuels consacrés à la RSE. Il est possible que ces publications ne traitent qu'en partie la RSE, comme le volontariat, les activités écologiques, le soin des employés ou de la région. Pour aider les entreprises qui sont intéressées à publier leurs rapports sur la RSE, des règles ont été créées par plusieurs organisations internationales, par exemple Global Reporting Initiatives (www.globalreporting.org) ou World Business for Sustainable Development (www.wbcsd.org).

Un millier d'organisations utilisent un des plus courants standards pour la communication de la RSE - Sustainable Reporting Guidelines créés par Global Reporting Initiative (GRI). Il s'agit d'une institution internationale située à Amsterdam. Elle a été fondée en 1997 par CERES – Coalition for Environmentally Responsible Economies et par le Programme de l'ONU pour l'environnement (UNEP). Les directives GRI créent le cadre pour rendre les rapports. Leur but est d'aider les corporations à établir le rapport le plus

objectif possible sur les résultat effectif de la RSE. L'objectif à atteindre pour la GRI est que les rapports de la RSE deviennent aussi usités que les bilans financiers. [3]

Les OECD Guidelines contiennent une série de recommandations formulées par les gouvernements par rapport à la RSE. Elles sont adressées aux corporations supranationales qui opèrent sur le territoire des états inscrits aux Guidelines. Il s'agit de 29 états-membre de l'OCDE et quatre autres pays. La promotion des Guidelines est confiée aux gouvernements de ces pays.

Les Guidelines couvrent un large spectre de matières; des principes de gestion à travers la transparence et l'ouverture, les relations d'employés, l'environnement et la lutte concurrentielle et anti-corruption. Le but est de devenir le point de référence et le moyen à promouvoir la RSE. Les Guidelines incitent à la franchise et recommandent entre outre de communiquer dans ces domaines :

1. les résultats d'exploitation de l'entreprise
2. les plans et les objectifs de l'entreprise
3. les relations à la propriété et le droit de vote
4. la liste de membres du conseil d'administration et des gestionnaires et leurs estimations financières
5. les facteurs de risque prévisible
6. les attitudes envers les employés et autres parties prenantes
7. la structure de gestion et la politique de l'entreprise

Les Guidelines sont en cohérence avec les juridictions nationales et se complètent. L'observation est volontaire. [3]

L'un des premiers rapports de ce genre est apparu déjà en 1972. Il était publié par la société Abt & Associates et il a contenu les données sur la pollution de l'eau et de l'air. A cette époque le concept de la RSE n'a pas été trop développé ce que prouve l'attitude de l'auditeur de l'entreprise ; il a refusé de signer les informations citées et il a renié toute responsabilité.

Nous pouvons constater qu'à ce moment le nombre d'entreprises tchèques publiant les rapports sur leurs comportements responsables augmente aussi. Pour la plupart il s'agit de grandes entreprises comme Telefónica O2 Czech Republic ou Česká rafinérská.

Ce sont surtout des entreprises multinationales qui publient divers rapports, plus ou moins complexes, au-delà des rapports ordinaires (financiers p.e.). Ils ont à aborder la politique de l'entreprise au niveau de l'environnement (environmental report), au niveau du développement durable (sustainability report). Ainsi les rapports peuvent traiter l'accomplissement des engagements pris par l'entreprise au cadre de la RSE (par exemple environmental & social report, CSR report). Communiquer avec le public de cette façon est devenu une question de bonne réputation, de prestige, de démonstration d'une gestion efficace et consciente. [3]

Qu'est ce qui peut nous intéresser dans les rapports ? Surtout la caractéristique générale de l'entreprise, donc le résumé des informations concrètes (y compris des indicateurs chiffrés). Ces données présentent la liaison de l'entreprise à la protection de l'environnement, aux salariés et la communauté ambiante. Ensuite nous nous intéressons aux impacts environnementaux et les risques éventuels au niveau de l'exploitation, par exemple les activités qui menacent l'environnement ou dérangent le voisinage, les accidents et les avaries industrielles. Enfin l'entreprise peut ainsi déclarer comment elle accomplit ses buts et ses visions (p.e. limitation des émissions, soutien de la communauté), quelles actions et projets elle a réalisés et qu'est-ce qu'elle est en train de préparer (y compris les conséquences et les apports espérés).

Les informations précitées ne peuvent être reconnue que dans des rapports complexes, clairs et autant que possible vrais. Le rapport publié est une sorte de carte de visite, un signe que l'entreprise essaye de prendre la RSE au sérieux ; ou plus sérieusement que les corporations qui n'utilisent aucuns standards pour communiquer leurs RSE activités ou ne communiquent du tout. Donc cela exige qu'il soit représenté dans l'entreprise par un employé spécial. Il s'occuperait de la RSE sans cesse et systématiquement afin qu'il puisse évaluer l'efficacité de l'entreprise. Parfois il est étonnant de voir jusqu'à quel point une entreprise pratique la RSE ou quel nombre de moyens financiers elle y consacre. La plupart des consommateurs ne détient pas le pouvoir de relever si tout ce qui est dans les rapports est vraiment réalisé. Ce sont de nombreuses associations non-gouvernementales et syndicales qui vérifient souvent les informations rapportées.

La communication en ligne

Les corporations multinationales ont également réagi aux tendances des rapports par la création de différentes rubriques sur leur site Internet, selon les domaines de la RSE. Elles ont ainsi créé des présentations Internet complètes orientées vers la RSE ou le développement durable. Alors que dans les nouveaux pays membres de l'UE cette attitude est plutôt exceptionnelle. Résultat: même les filiales de ces grandes corporations ont rarement une présentation Internet de base, et plus rarement encore trouvent-elles des références à la RSE de l'entreprise mère. Au cadre des présentations Internet il est possible de trouver les mêmes renseignements que dans les rapports et de les télécharger. [3]

1.1.8 Développement du concept sur le plan européen [3]

L'Union européenne a commencé à s'intéresser à la problématique de la RSE dans la seconde moitié des années 90 et notamment vers l'année 2000. Le tournant important était l'année 1995 quand Jacques Delors a initié la création de CSR Europe. C'est une centrale d'expert consacrée au concept de la RSE qui regroupe les entreprises aussi bien que les organisations partenaires. Pour plus d'information, voir www.csreurope.org.

La stratégie de Lisbonne

Cette stratégie a été un pas essentiel dans le domaine de la RSE. Il était entrepris en mars 2000 quand le sommet de l'UE a établi un but ambitieux – transformer l'UE jusqu'à 2010 en « l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale. » [11, p.4]

C'était la première fois que l'apport des entreprises à cet objectif était discuté et que le Conseil européen a fait appel aux corporations et à leurs sens de responsabilité sociale.

Le Livre vert

En juin 2001 la Commission européenne publie le Livre dit livre vert sous-titré « Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises » qui contient la première définition européenne de la RSE. Son but est d'ouvrir le débat sur le concept de la RSE et d'identifier les pistes pour le promouvoir et le renforcer au niveau européen

et global. L'un des sujets discutés sont ainsi les moyens de mesure et d'évaluation de la RSE, de vérification des rapports RSE. Cependant, l'UE soutient le caractère volontaire, non obligatoire de la RSE. Le Livre vert a été présenté à discussion libre. La Commission européenne a reçu plus de 250 réactions, dont une moitié est provenue des entreprises.

En novembre 2001 à Athènes il commençait le CSR Business Marathon, une série de plus de 14 conférences qui se déroulaient jusqu'à 2005 en soutenance de la Commission européenne. L'objectif était d'accoster plus de 500 000 représentants de la sphère commerciale par la problématique de la RSE.

Communiqué de la Commission européenne en 2002

Ce communiqué suivant le Livre vert a confirmé ses thèses et a instauré la stratégie européenne de base quant à la RSE. Il a souligné la nécessité de prise en compte des impacts environnementaux et sociaux en décision quotidienne sur le fonctionnement des corporations et leur transparence. La Commission a affirmé la définition de la RSE, donc comme un moyen d'atteindre la durabilité du développement. La Commission a aussi insisté pour que la RSE ne soit pas un attribut facultatif aux activités principales de l'entreprise, mais une façon de diriger l'entreprise.

European Multistakeholders Forum

Le communiqué de 2002 a posé les fondements pour créer le Forum des parties-prenantes, sur la RSE (multistakeholders forum). Pendant deux ans à peine les tables rondes étaient organisées, à part des délégués européens avec participation des syndicats des employeurs européens, les organisations des entrepreneurs, les syndicats d'employés et les organisations non-gouvernementales. Son but était d'abord de promouvoir la transparence et le caractère innovant de la RSE, puis d'approcher les initiatives existantes afin qu'elles puissent échanger les expériences, les savoir-faire, les bons exemples. Le Forum a prétendu de rassembler et de mettre au point tous les instruments de la RSE pour estimer la convenance des critères communs de la RSE en regard de la législation européenne.

Les résultats du Forum terminé en juillet 2004 auraient dû servir à fixer la stratégie européenne en domaine de la RSE. Le rapport final ressort du compromis et déçoit avant tout les organisations non-gouvernementales. En effet, le « business » a imposé que la RSE reste un concept volontaire et que seulement les principes de marché et l'engagement de consommateurs puissent influencer le comportement des corporations. En plus,

les organisations non-gouvernementales n'ont pas réussi à enrichir la RSE par des instructions internationales, y compris le pouvoir de sanctionner les corporations qui violent les standards quant à la protection de l'environnement, les droits humains et d'employés.

Le communiqué de la Commission européenne en 2006

Deux années plus tard après le Forum, en 2006, la Commission européenne a publié le deuxième communiqué par lequel elle instaure la nouvelle stratégie de l'Union, l'origine de l'Alliance européenne pour la RSE. Celle devrait réunir les entreprises européennes qui s'inscrivent elles-mêmes à la RSE.

L'Alliance européenne pour la RSE

« L'alliance constitue un cadre politique général pour des initiatives nouvelles ou existantes prises dans le domaine de la RSE par des grandes entreprises, des PME et des acteurs concernés. L'alliance est ouverte à toutes les entreprises européennes qui, quelle que soit leur taille, sont invitées à exprimer volontairement leur soutien à ce projet. Il ne s'agit pas d'un instrument juridique nécessitant l'aval des entreprises, de la Commission ou d'une autorité publique. Aucune exigence formelle n'est imposée aux entreprises qui veulent afficher leur soutien de l'alliance et la Commission européenne ne tiendra pas de liste des entreprises qui le feront. Dans le cadre de l'alliance, le rôle de la Commission sera de continuer à promouvoir la RSE. » [8, p.6]

L'existence de l'alliance confirme le caractère volontaire de la RSE. La Commission a enfin remis en cause les ambitieux buts lancés en 2002. La productivité européenne n'a pas atteint l'économie américaine, au contraire. Nouvellement l'accent est mis sur la croissance et l'emploi, sur le besoin de coordination des mesures prises pour améliorer la situation économique et la compétitivité de l'Union. L'Europe devrait devenir juste, prospère.

Les reproches au communiqué de 2006

D'abord le communiqué était publié deux ans après et cela aurait même dû être son couronnement. La Commission a omis de prendre en considération les résultats du Forum de la RSE et n'a accepté aucune recommandation du secteur non-gouvernemental ou syndical, comme prévu en 2002. Le communiqué reflète presque uniquement le point de vue du secteur entrepreneurial et néglige l'attitude des « multistakeholders ». Ensuite il n'apprécie pas assez l'importance de la transparence et du monitoring indépendant comme moyens de crédibilité

de la RSE. Enfin, la Commission s'est orientée sur l'accroissement des connaissances et l'échange d'expériences. C'est la raison pour laquelle nombreuses organisations non-gouvernementales ont opposé le nouveau communiqué.

La Commission européenne a lancé le 3 mars 2010 la stratégie Europe 2020 pour sortir de la crise et préparer l'économie de l'UE pour la décennie à venir.

1.1.9 La RSE et les PME

Les petites et moyennes entreprises sont caractérisées par leur dépendance marquante de leurs environs; elles recrutent la plupart de leurs employés sur le lieu même ou à proximité, ainsi que la plupart de leurs clients. Pour cette raison la question de réputation ou de dialogue avec les parties prenantes est une question d'existence. Subvenir à l'amélioration du milieu environnant est en intérêt direct de ces entreprises, car sa stabilité influence fortement leur succès commercial.

Bon nombre de PME pratiquent déjà les activités socialement responsables, tout naturellement, mais elles ne les appellent pas RSE. Il faut partir de cette prémisse. Le but principal ne consiste pas à une mobilisation massive des PME, mais à la trouvaille des chemins pour renforcer leurs activités actuelles et surtout pour renforcer leur attitude stratégique à la RSE en tant que telle. Il faut identifier QUOI, POUR QUOI et COMMENT a de sens pour être réalisé pour les PME. Puis quel sera l'apport social, national, régional et, non en dernier lieu, celui entrepreneurial. [3]

Une recherche au cadre de EU19 a montré que 50% des PME européennes génèrent déjà les activités relevant de la RSE. Il s'agit avant tout de la donation dans le domaine culturel, sportif et des projets de bien public. [4]

L'approche des PME à la RSE est définie par l'air local, occasionnel et par une interpénétration minimale (ou nulle) avec la stratégie d'entreprise. La recherche a prouvé aussi un manque de connaissance sur la RSE et sur les contributions potentielles de cette politique. Alors il est important de commencer par ce que les PME dans le domaine de la RSE pratiquent et les aider à développer ces activités en les reliant à leur stratégie. Ce sont aussi les grandes corporations qui peuvent aider, par exemple en partageant leurs connaissances et compétences. Il ne devrait pas être exigé des PME qu'elles réalisent des activités coûteuses, ni qu'elles dépensent des sommes immenses pour mesurer ou pour communiquer la RSE.

Il est pourtant utile de mettre en action un moyen ou un mode d'emploi. L'organisation CSR Europe a créé soi-disant SME Key, en base de ce constat. SME Key est un instrument en ligne qui aide les PME à mettre au point leurs activités précédentes. Ensuite SME Key montre comment résoudre la RSE de façon stratégique. En raison des cas d'études de différents pays européens il démontre ainsi tout ce qui est possible sur le plan de la RSE pour les PME. Comment les PME peuvent communiquer en résumé et sans exigence financière élevée. SME Key sert aussi comme une base de données des meilleurs exemples pour s'inspirer (best practice). [4]

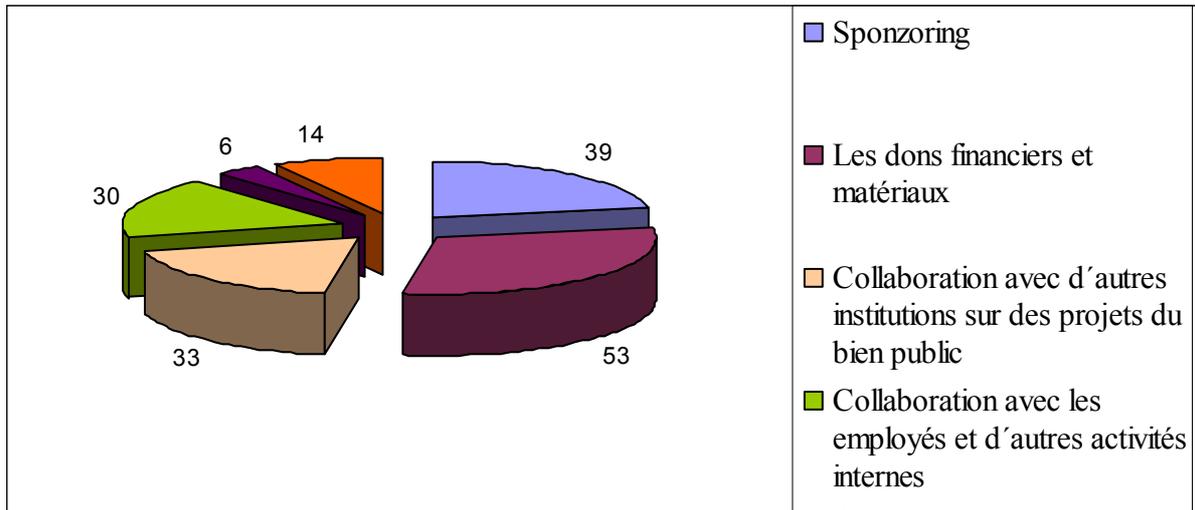
En 2006 en République tchèque une recherche était réalisée: « L'exploitation de la RSE par les PME en République tchèque ». Business Leaders Forum (BLF) a incité une nouvelle recherche dans le cadre du projet « La RSE comme un nouveau facteur de la compétitivité d'entreprise ». Cette recherche a abordé la conscience sur la RSE et sa réalisation en pratique parmi les PME à Prague. Les données étaient fournies par toutes les PME, pas seulement celles membres de BLF. Au total, il s'agissait d'une centaine d'entreprises. Le but de la recherche était d'identifier le taux de conscience et la capacité à exploiter les moyens de la RSE pour combattre la concurrence. L'enquête était ainsi pensée comme étant un instrument pour une meilleure connaissance du milieu des PME et pour une mise en contact avec elles.

La recherche était lancée en septembre 2006, par l'envoi des questionnaires de 5 pages ; en forme électronique et classique, dans 452 PME. Comme critère, était choisie la définition de l'Union européenne qui décrit les PME comme des sociétés avec moins de 250 employés. BLF s'est inspiré par des recherches ressemblantes, comme p.e. celle de Munich réalisée en 2002 au sein du projet COSORE. Le questionnaire était rempli par 106 entreprises, les dates étaient élaborées par l'agence D.D.M.

Les résultats : seulement 44% d'entreprises abordées déclarent connaître la RSE. Moins de 20% a à disposition des documents et d'autres informations à propos du sujet, par contre 67% est intéressé par la problématique. Les entreprises ont une plus forte attention sur les domaines du sport, de la santé et de la culture. La plupart des PME pratiquent déjà quelques activités par rapport à la RSE, mais quand même elle manque de complexité de stratégie. A propos de la motivation aux pratiques de la RSE, comme les éléments clés sont indiqués les aspects moraux et éthiques. Voilà pourquoi les PME se concentrent aux projets caritatifs et humanitaires. C'est une preuve que les PME comprennent la RSE dans un sens trop étroit et n'exploitent pas assez son potentiel.

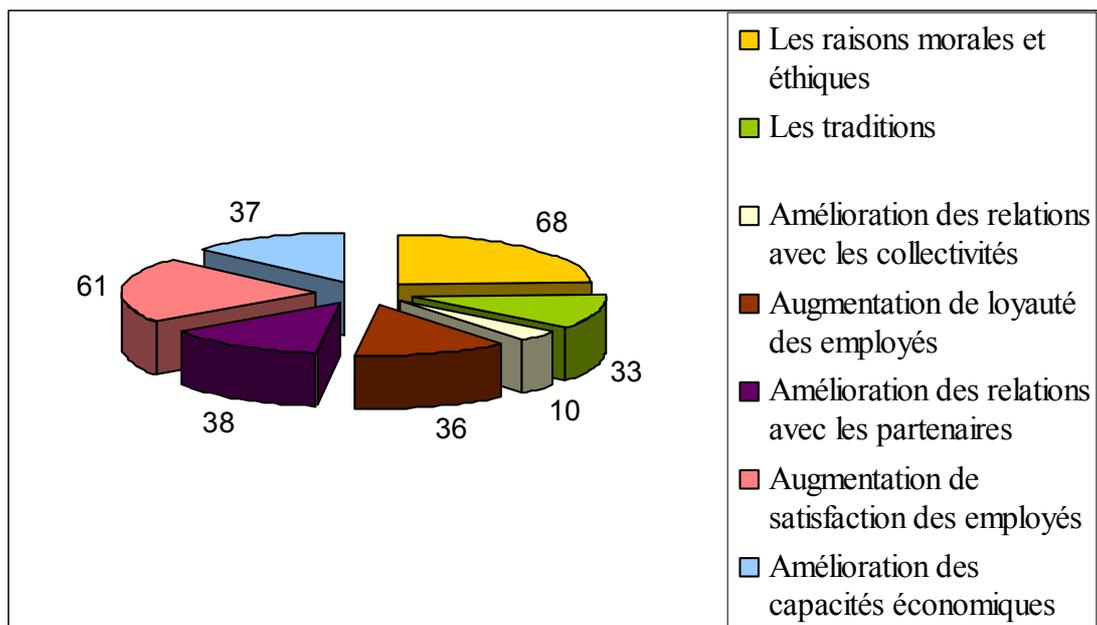
Continuons par les graphiques :

Question n° 1 : Quelle est la forme de votre soutien des activités sociales et écologiques ?
(en %)



Graphique 2: Les activités sociales et écologiques préférées, l'élaboration propre

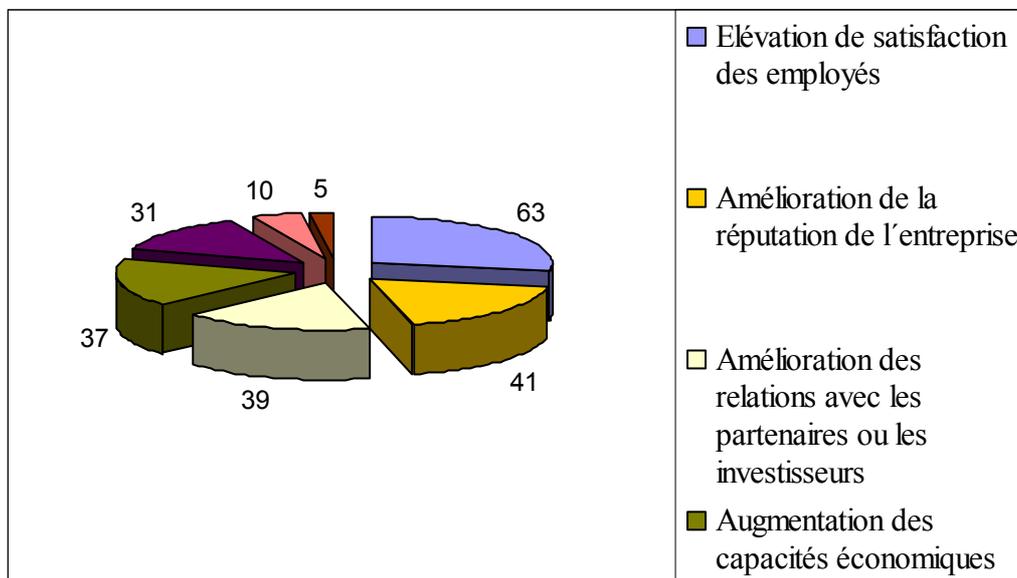
Question n° 2: Mentionnez les motifs les plus importants qui incitent votre société au comportement socialement responsable (en %) :



Graphique 3: Les motifs au comportement responsable, l'élaboration propre

Selon les entreprises les avantages majeurs consistent dans le soutien de la motivation et de capacité productive des employés.

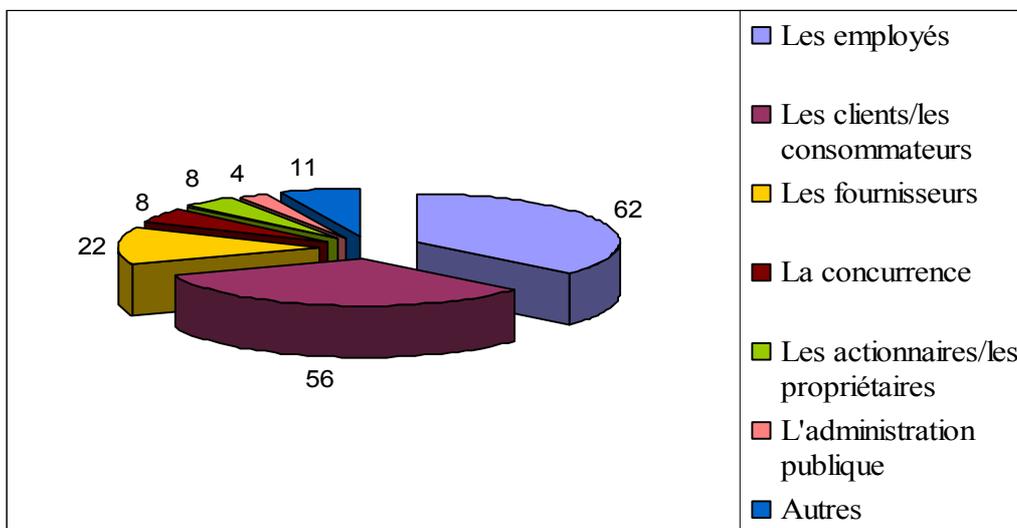
Question n° 3 : Indiquez les avantages les plus importants de l'engagement, d'après les expériences de votre société :



Graphique 4: Les avantages principaux selon les entreprises, l'élaboration propre

Les entreprises tchèques commencent déjà à observer les possibilités de développer positivement leurs relations avec les parties prenantes. Au contraire, le taux de communication réelle avec les parties prenantes est assez bas, actuellement moins de 50% des PME abordées ne communiquent pas.

Question n° 4 : Lequel des groupes suivants influence l'engagement de votre compagnie ?



Graphique 5: Le taux d'influence de différentes parties prenantes, l'élaboration propre

Comme les obstacles à implanter, le concept de la RSE les PME indiquent: l'augmentation de la bureaucratie, l'augmentation des coûts et des ressources manquantes (humaines, financières).

Les activités sont dans la plupart des cas planifiées à long terme, mais sans interdépendance avec une stratégie d'entreprise. Les PME attendent de la RSE de manière primordiale l'augmentation de loyauté des employés, puis l'amélioration générale des résultats économiques de l'entreprise. 65% d'entreprises continuent à réaliser la RSE, 25% veut augmenter leur activité. Dans ce contexte, il faut que les PME comprennent que pour réussir en RSE il faut renforcer la compétitivité et les résultats économiques.

En conclusion nous pouvons constater que la RSE est en train d'évoluer énormément, elle devient plus qu'un moyen marketing. Cela dit, il reste des entreprises qui n'utilisent pas le potentiel de la RSE, souvent en raison de l'orientation au gain maximal. [15]

1.2 Les normes et les standards

1.2.1 ISO 26000 – La responsabilité sociale des entreprises [23]

Le 9 avril 2008, sur le site officiel de l'Organisation internationale pour les standards ISO il était publié le renseignement suivant: « ISO s'est décidée à joindre le développement de SR (International Standard providing guidelines for social responsibility). Les standards de directives sera publié en 2010 comme ISO 26000 et son utilisation sera volontaire. Il ne va pas contenir des réquisitions donc il ne s'agit pas d'un certificat. Il existe nombreuses avis quant à la meilleure attitude ; d'une législation stricte jusqu'à une liberté complète. Nous nous réjouissons aux justes milieux qui imposent le respect et la responsabilité en base des documents de référence connus, sans refouler la créativité et le développement. Notre travail va se diriger vers le soutien des engagements volontaire à la RSE et il va mener à des instructions par rapport des concepts, des définitions et des méthodes d'évaluation. Le besoin des organisations du secteur publique et aussi privé de se comporter socialement responsable devient une exigence générale de la société. Ils s'y intéressent : les gouvernements, les industries, les employés, les consommateurs, les organisations non-gouvernementales et d'autres organismes. » [37]

Le comité technique de ISO a choisi l'équipe pour la RSE (en anglais Work group SR – WG SR). Sa tâche est d'élaborer les normes internationales pour la RSE qui seront publiées en 2010 comme ISO 26000.

Le but de la norme sera :

- une norme transparente et compréhensible destinée à tous les types d'organisations
- un mode d'emploi pour une responsabilité sociale fonctionnelle
- identifier et engager les parties intéressées
- augmenter la crédibilité des organisations et par cela leur compétitivité
- augmenter la satisfaction et la confiance des clients
- soutenir une terminologie unanime pour la RSE
- cohérence avec les documents, les codes et d'autres accords internationaux existants (p.e. la Déclaration des droits de l'homme, la Déclaration ILO)

Le contenu supposé de la norme ISO 26000 consiste aux définitions diverses, la relation entre les organisations et la RSE, les principes de la RSE, un mode d'emploi pour déterminer les points critiques de l'entreprise, les instructions pour instaurer la RSE et d'autres.

Le comité technique de ISO a créé une équipe pour la RSE avec une structure spéciale qui permet d'équilibrer la participation de toutes les parties intéressées (l'industrie, les organisations gouvernementales, les consommateurs, les employées, les organisations non-gouvernementales et d'autres – la recherche, le support, les services etc.) des pays développés et des pays en voie de développement.

Chaque état membre a le droit de nommer des experts représentant les parties intéressées et les observateurs. L'intégration d'un grand nombre d'experts et la représentation équitable des femmes et des hommes garantie une diversité d'opinions désirée.

La représentation est la suivante :

- 28 l'industrie, 18 gouvernementales, 15 consommateurs, 11 non-gouvernementales, 8 employés, 29 d'autres
- 32 Europe, 24 Asie, 19 Amérique, 8 Amérique de Nord, 4 Afrique, 1 Océanie
- 52 les pays développés, 36 les PED
- 88 membres de ISO, 21 les organisations partenaires
- 66 les hommes, 43 les femmes

En République tchèque une équipe spéculaire a été créée pour la RSE, dont l'activité dirige le Bureau pour la normalisation technique, métrologie et l'épreuve d'état.

1.2.2 SA 8000 [25]

La norme internationale SA8000 est reconnue sur le plan global comme une norme de référence pour améliorer les conditions de travail. Elle ressort des conventions et recommandations de l'Organisation internationale de travail (ILO) et était publiée par l'organisation Social Accountability International (SAI).

Davantage la norme est liée avec :

- la Déclaration générale des droits de l'homme
- la Convention des droits des enfants

Les clients et les consommateurs exigent une garantie que les biens achetés sont produits dans un milieu de travail acceptable. Avec le succès obtenu sur le marché international une nouvelle stratégie s'impose chez les corporations multinationales qui est basée sur le développement durable des ressources humaines.

Les compagnies considèrent le taux de risque par rapport à la non réalisation des exigences fondamentales vu les conditions de travail par les fournisseurs. Sans cela, leur renom deviendrait très vite une cible de la critique publique avec des conséquences sur leur position sur le marché.

La norme SA8000 était publiée par l'organisation non-gouvernementale internationale SAI qui siège à New York. SAI accorde les licences aux organes de certificat qui exercent les audits selon SA8000. SAI organise aussi des formations dans le monde entier, dont les participants sont :

- les auditeurs : les auditeurs accrédités selon des schémas internationaux qui veulent devenir auditeurs de SA8000
- les consultants : ils intègrent le système dans les organisations et le tiennent en cohérence avec la norme
- les fournisseurs : les entreprises qui font partie de la chaîne de livraison et qui sont exigées à remplir la norme
- les compagnies internationales : elles fournissent leurs produits de l'étranger et veulent y monitorer la production vu la réalisation de la norme

L'audit selon la norme SA8000

La norme SA8000 est utilisée pendant les certifications pour analyser : la compétence de l'organisation à remplir les exigences de la norme, les clients, la réalisation des réquisitions des instructions, des exigences déterminées par l'organisation elle-même en domaine de la RSE et tout cela dans le but d'un fonctionnement effectif de tous les processus et d'une amélioration constante de la gestion.

Éditer le certificat sur la convenance avec les exigences de la norme SA8000 ne peut être qu'un organe de certificat indépendant qui est accrédité par SAI. La norme SA8000 spécifie les exigences quant à la RSE et permet les organisations à développer, entretenir et imposer des politiques dans ces 9 domaines :

- l'horaire de travail
- la santé et la sécurité
- l'empêchement de la discrimination
- le travail des enfants et des jeunes
- le travail forcé
- la liberté de réunion
- la limitation des pratiques disciplinaires
- la rémunération permettant les besoins de base
- le système directif pour l'amélioration constante

En République tchèque existent plusieurs organes de certificat qui offrent entre autre aussi l'audit selon la norme SA8000. Citons par exemple BVQI Czech Republic (Bureau Veritas Quality International), Det Norske Veritas Czech Republic.

Les apports de la certification selon SA8000 :

- la mise en valeur, la maintenance et l'imposition de la politique et des processus dans ce domaine
- l'épreuve que les politiques et les pratiques sont en conformité avec les exigences de cette norme
- l'amélioration de la position dans le milieu concurrentiel qui devient une « concurrence des valeurs »
- l'accomplissement des exigences du client étranger aux déclarations des conditions de travail
- un témoin pour les parties prenantes à la place des proclamations abstraites quant à la RSE
- une meilleure communication entre les employés et les employeurs par rapport des conditions de travail
- la chaîne de livraison plus effective et plus crédible
- les résultats mesurables des activités socialement responsables
- meilleure gestion des risques liés au travail, au renom sur le marché de travail

1.2.3 AA 1000 AccountAbility [31]

Cette norme était créée déjà en 1999 en but de construire une structure pour une politique socialement responsable, pour un dialogue entre les parties prenantes, pour une comptabilité sociale, éthique et environnementale, pour l'audit et communication. Elle contribue à la crédibilité des entreprises.

La norme AA 1000 est applicable généralement à tous les types d'organisations – les privées et les gouvernementales. Son objectif primordial est de vérifier la fiabilité et la qualité des rapports sur la RSE des entreprises en domaine économique, environnemental, social et éthique. Le propriétaire de cette norme est l'organisation à but non-lucratif Account Ability dont l'objet sont les entreprises régulières.

AA 1000 est promu comme un standard pour mesurer et montrer le comportement éthique en entreprenant. La norme offre d'une part aux compagnies un cadre pour comprendre et développer leur exploit éthique et d'autre part la possibilité de juger la thèse qu'elles sont éthiques pour les autres.

Cette norme aide les entreprises à déterminer les objectifs et les visions, à mesurer leur progrès, à communiquer les rapports et enfin à créer des mécanismes d'asservissement. L'engagement des parties prenantes est décisif à chaque phase de ce processus. AA 1000 peut servir à la qualité des comptes spéciaux ou comme un système même. AA 1000 est ainsi destiné aux audits extérieurs et intérieurs.

1.2.4 ISO 14001 [24]

La norme ISO 14001 comprend de nombreux processus utilisés pour la gestion environnementale. Elle met l'accent sur l'attitude des entreprises elles-mêmes. La compagnie qui remplit les conditions de la norme ISO 14001 soutient la protection de l'environnement et la prévention de la pollution et cela en équilibre avec les besoins sociaux et économiques. L'entreprise doit s'engager à une amélioration incessante de son influence à l'environnement.

L'entreprise détermine le niveau initial de son influence à l'environnement pour gérer les aspects de son activité. Tous ces aspects (soit positifs ou négatifs) doivent être faciles à identifier, les entreprises doivent bien les estimer et ceux négatifs diminuer le plus possible. Il est exigé de créer une liste des avaries écologiques qui peuvent potentiellement arriver,

ainsi que les plans de solution de ces avaries. Ce sont les organes de certificat qui sont chargés d'exercer la certification selon ISO 14001.

1.2.5 EMAS [18]

Le système EMAS est destiné aux entreprises sur le territoire de l'Union européenne. La première fois il était publié en 1993. Ce schéma de gestion environnementale et d'audit des entreprises est volontaire pour ces compagnies qui ont décidé d'évaluer et d'améliorer leur profil écologique. Les entreprises qui choisissent ce schéma s'engagent à la fois à publier les informations relevantes.

Le système de gestion environnementale selon EMAS représente une approche active à l'observation, la gestion et la baisse successive des impacts sur l'environnement. Il fonctionne sur la base de la directive du Parlement européen et du Conseil (ES) 761/2001. En République tchèque le garant est le Ministère de l'environnement.

EMAS apporte l'élévation du crédit et de la compétitivité, l'épargne des coûts, la confidentialité et une revue dans la documentation de service. Dans le cadre de l'imposition et de la maintenance du système, elles ont augmenté la communication et la conscience des employés, des organisations partenaires, la disponibilité d'avarie devient donc plus efficace. Avec ce système il est possible d'atteindre un degré d'excellence au-delà des exigences législatives. Les entreprises enregistrées par EMAS ont le droit à l'abaissement de la taxe pour concession de la marque « éco », contrairement aux entreprises non enregistrées.

Il est possible de participer au système EMAS en ces phases :

- vérification environnementale introductive
- implantation du système de gestion (le problème – la cible – la solution – le résultat – l'évaluation)
- préparation du rapport environnemental
- vérification du système et proclamation par un vérificateur accrédité
- régistration gratuite (l'attestation de régistration, le numéro régistration, location du logo EMAS)

Le vérificateur environnemental et accrédité ratifie les informations actualisées dans le rapport, une fois par an. Tous les éléments sont révisés tous les trois ans.

Le rapport environnemental est destiné avant tout aux entreprises s'intéressant à l'efficacité environnementale. Il s'agit par exemple de clients, employés, institutions financières, médias, la communauté locale, les autorités, les organisations environnementales, les étudiants et scientifiques, les consultants et aussi la concurrence.

Depuis 2001 EMAS est ouvert à tous les secteurs, public ainsi que privé. En 2009 la réglementation EMAS était révisée et modifiée. Elle était publiée le 22 décembre 2009 et instaurée le 11 janvier 2010.

1.2.6 OHSAS 18001 [32]

Cette norme internationale était créée en 1999 en Grande Bretagne. Son texte était rédigée par toute une série de sociétés d'accréditation nationales, d'organes de certificat et de sociétés de consultance. La norme aide à éviter ou minimiser les risques pour les employés ou d'autres personnes qui peuvent être menacés. La norme aide ainsi à prouver l'accomplissement des exigences législatives. Elle représente un pas considérable pour la création et la maintenance de l'environnement qui convient aux employés et à l'entreprise. La certification selon cette norme est effectuée par des organes de certificat.

La certification du système de la gestion de sécurité et protection de la santé au travail selon OHSAS 18001 permet de prouver :

- l'engagement de la garantie et de l'amélioration du système de la sécurité au travail et de la protection de la santé, admis à tous les niveaux de l'entreprise, surtout par la gestion
- la réduction systématique des risques, respectivement aux dangers qui menacent la sécurité et la santé de toutes les personnes influencées par les activités, les produits ou les services d'entreprise
- la réduction des maladies professionnelles ou les accidents de travail
- l'augmentation de la productivité et la diminution successive de la fréquence des accidents de travail
- l'abaissement des coûts liés aux accidents de travail
- l'engagement à l'obéissance des exigences législatives et des exigences des ordres vu la sécurité et la santé au travail

2 L'APPLICATION PRATIQUE

En pratique, la RSE signifie que les entreprises qui l'ont intégrée, ont volontairement fixé des standards éthiques élevés, elles se forcent de minimiser les impacts négatifs pour l'environnement, de garder de bonnes relations avec leurs employés et de soutenir leur région d'activité. Ces compagnies sont porteuses des tendances positives et aident à changer le milieu entrepreneurial dans sa complexité, elles se distinguent de la concurrence, elles deviennent un partenaire transparent requis par des entreprises et des organisations qui pensent de la même manière qu'un employeur attractif. [2]

2.1 La République tchèque

Le concept de la RSE n'est pas arrivé en RT qu'après la révolution de 1989. Malheureusement, il n'était pas au centre de l'attention du public entrepreneurial. Les entreprises tchèques ont commencé à en tenir compte qu'à la fin du millénaire. Malgré la promotion frappante des diverses organisations, la RSE reste un moyen assez inexploité qui est tombé un peu dans l'oubli à cause de la crise de 2007. L'habitude de se comporter comme il faut, honnêtement, n'est pas trop développée chez les entrepreneurs tchèques, même s'il existe des exceptions. Plus de détails dans le chapitre suivant.

Les facteurs importants à l'instauration de la RSE sont nombreux, notamment l'accessibilité des informations.

Malgré le fait que la RSE est un thème assez discuté ces derniers temps, il n'est pas rare que les entrepreneurs n'ont pas d'idée de ce qu'est la RSE. Ils pensent souvent qu'il suffit juste de se comporter correctement vis-à-vis des partenaires commerciaux et d'observer des règles morales de base. En RT, la RSE était longtemps liée à des notions comme la culture d'entreprise, la philanthropie et la coopération intersectorielle, l'éthique d'entreprise et la gestion. Les publications et les recherches étaient assez limitées par rapport aux champs qu'elles ont abordés. Le moment de rupture de ce type de perception fut les années 2003 et 2004. C'était la première fois que sont apparues les publications abordant uniquement

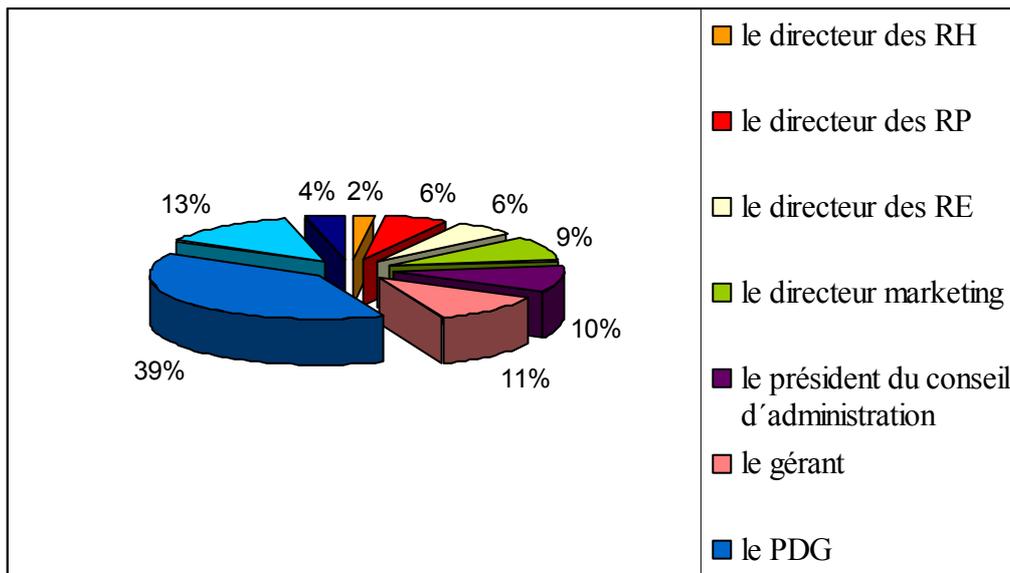
la RSE dans toute sa complexité (citons « Společenská odpovědnost firem » - la RSE, Trnková entre autres). [3]

La situation de la RSE en RT peut être bien expliquée par une recherche réalisée par l'organisation Business Leaders Forum. 111 entreprises y ont pris la part dont 75% avaient leur siège à Prague. A la recherche se sont enchaînés 5 interviews avec les représentants de certaines entreprises présentes. [4]

D'abord, on demandait aux entreprises si elles étaient d'accord avec la proclamation suivante : « L'entreprise en plus de générer le profit devrait ainsi s'engager activement en faveur de la société ou elle développe ses activités commerciales. » 99% des entreprises ont dit oui. Donc la majorité écrasante des entreprises se rendent compte de leur responsabilité à propos de leurs environs. Pourtant selon certains commentaires, les entreprises ne devraient pas substituer le rôle de l'état et leur engagement devrait avoir des limites clairement définies. Précisément comme dans le monde, il existe deux tendances pour l'approche à la RSE des entreprises tchèques. Selon la première politique, il faut que les entreprises n'oublient pas leur mission primordiale, celle de créer des bénéfices. Au contraire, l'autre approche prévient que cette politique ne résiste pas à long terme, donc qu'il n'est pas possible d'omettre les obligations à l'environnement et à la société.

Ensuite la recherche a révisé la connaissance du concept de la RSE. 64% des entreprises connaissent déjà la RSE. Pour le cas des filiales des compagnies étrangères, la connaissance était de 100%, les autres étaient quand même intéressées pour un engagement futur. Seulement 5% des entreprises ont répondu qu'elles ont pris connaissance de la RSE par l'intermédiaire de l'Union européenne. Comme d'autres ressources d'informations étaient citées Business Leaders Forum, la société-mère, les études à l'étranger, la littérature spécialisée, les médias. C'était plutôt les PME qui ne connaissaient pas trop la RSE.

Comme nous pouvons voir dans le graphique n° 1, les réponses au questionnaire étaient souvent de 8 positions dans l'entreprise. La part des dirigeants et des cadres est importante, cependant il faut mentionner qu'il s'agissait souvent des PME qui n'ont pas d'employé spécialisé pour marketing ou même pour la RSE. Les abréviations suivantes sont utilisées : RH – les ressources humaines, RP – les relations publiques, RE – les relations extérieures, PDG – le président-directeur général.



Graphique 6: La position des repondeurs, l'élaboration propre

Ensuite la question d'un employé spécialisé pour la RSE était traitée. Seulement 10% des entreprises ont un tel salarié, majoritairement il s'agit des grandes firmes ayant un capital étranger et des corporations internationales. 80% des entreprises déclarent qu'elles n'ont aucun poste spécial pour la RSE et ni besoin de lui. Souvent les entreprises considèrent comme la personne adéquate pour le domaine RSE les employés de marketing ou des relations publiques.

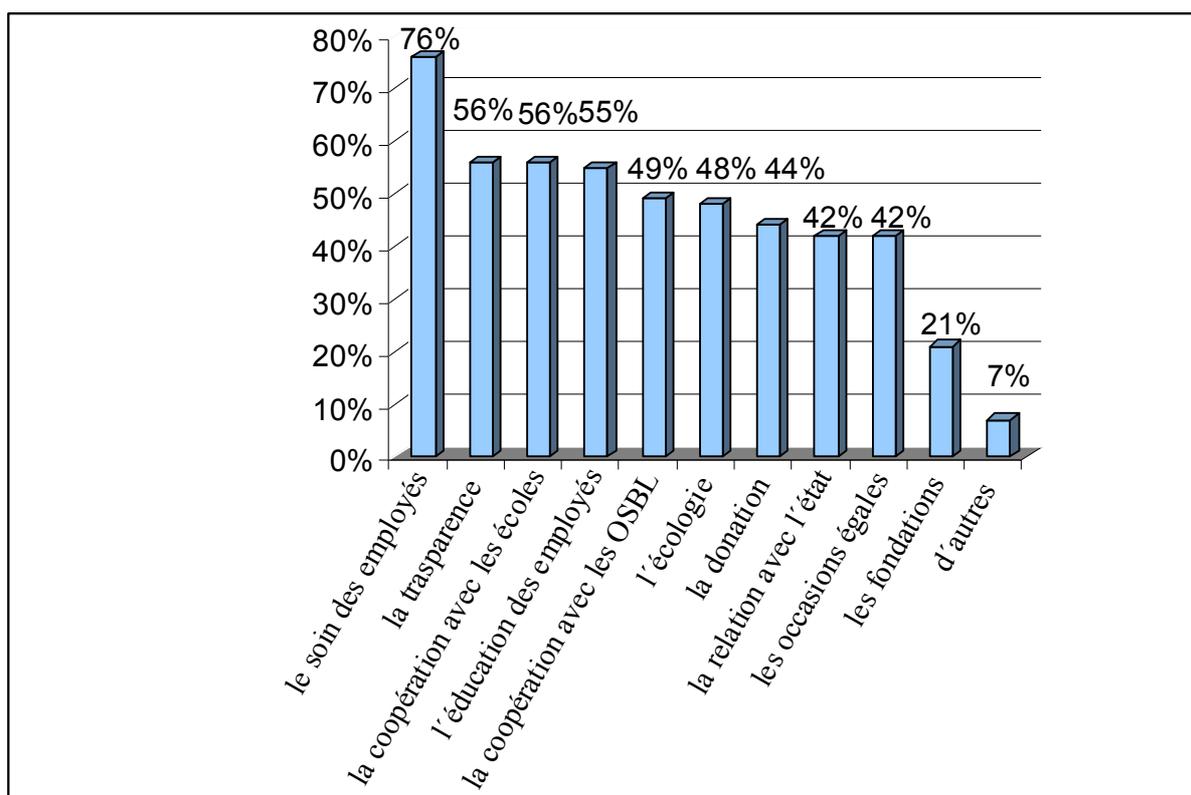
Énonçons les champs d'application qui intéressent le plus les entreprises à choisir :

- 2 l'écologie
- 3 le soin des employés
- 4 l'éducation des employés
- 5 les occasions égales
- 6 la relation avec l'état (les administrations)
- 7 la coopération avec les organismes à but non lucratif (OSBL)
- 8 la coopération avec les écoles
- 9 la donation
- 10 les fondations
- 11 la transparence
- 12 d'autres

A la première place était, pour la plupart, la transparence et le soin des employés (25% les deux cumulés), souvent aussi l'écologie et l'éducation des employés ou la coopération avec les organismes à but non lucratif. Les relations avec l'administration occupaient souvent la troisième place, ainsi que la coopération avec les écoles. La donation et les fondations étaient citées par un minimum d'entreprises. Sous l'option « d'autres » étaient placées la santé et la sécurité des employés.

Ces résultats montrent l'orientation à « l'intérieur » des entreprises tchèques et l'importance de la transparence dans nos environs. Ils déclarent aussi la bonne perception de la dimension environnementale de la RSE. La problématique de l'écologie fait évidemment partie de la pensée entrepreneuriale (17% des entreprises la plaçaient au premier rang, 13% au deuxième).

Par rapport aux activités déjà réalisées par les entreprises, les champs d'application à choisir restent les mêmes.



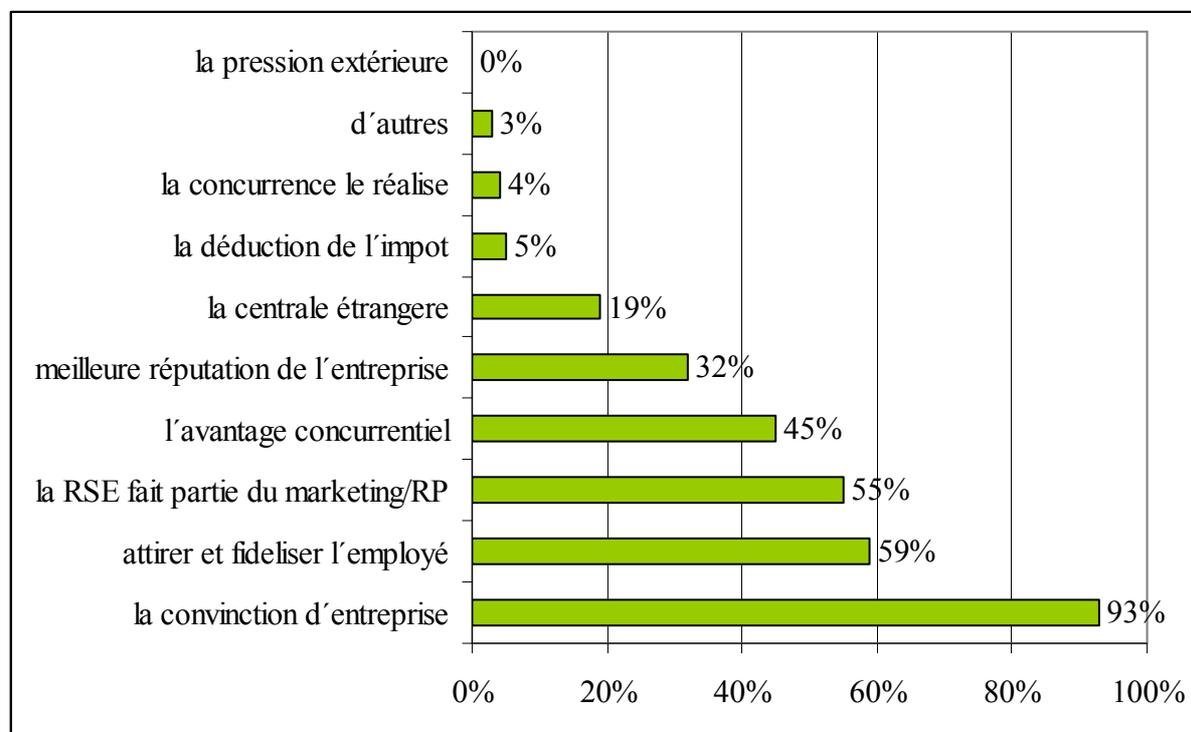
Graphique 7: Les champs d'application, en moyenne, l'élaboration propre

76% des entreprises ont déclaré le soin des employés. Dans ce contexte les entreprises citent notamment ces bénéfices : l'assurance de retraite, les contributions à l'alimentation, une semaine de congé de plus, les actions communes, les enquêtes d'employés sur la satisfaction et le financement du soin préventif. Une entreprise a cité la reconstruction du lieu de travail pour créer des conditions plus favorables pour ses employés. Les grandes entreprises qui s'occupent des licenciements ont cité la reconversion.

56% des entreprises déploient une activité en rapport à la transparence. Elles citent souvent le code d'éthique de l'entreprise, l'ouverture par le site Internet, la possibilité pour les employés de consulter la comptabilité de l'entreprise, les mécanismes de contrôle interne ou les rapports annuels qui vont au-delà de la loi.

42% des entreprises présentes s'accordent sur l'importance du domaine des occasions égales. Le plus souvent il s'agissait de la part des femmes dans la direction en pourcentage. Ensuite les notions de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée ou de time management ne sont pas citées.

Quant à la motivation des entreprises, les options suivantes étaient offertes et choisies:



Graphique 8: La motivation des entreprises, l'élaboration propre

Les tendances actuelles des médias tchèques consistent à éviter toutes les mentions p.e. des donateurs d'entreprise à cause de la peur de la publicité cachée. Ce fait devient un obstacle essentiel et ralentit la motivation des entreprises à rejoindre la politique socialement responsable. Le changement de l'approche des médias à cette problématique est une des conditions de base pour son développement prochain.

Pour conclure le résumé de la recherche, présentons quelques remarques issues des interviews avec les dirigeants des entreprises présentes. Tous ces représentants se sont mis d'accord sur le désintérêt des médias et du public en général pour la RSE. Les consommateurs tchèques s'orientent surtout sur les prix du produit ou du service. Le public tchèque n'est pas assez informé, donc il ne peut pas le refléter. La crainte des journalistes de la publicité cachée est considérée par les entreprises interrogées comme un détour ou une erreur, car les mentions de la RSE n'apporte pas d'immenses augmentations de la vente. Le désintéressement des médias a encore d'autres impacts négatifs. D'abord il bloque une meilleure discussion de la RSE et enfin il rend impossible aux entreprises de mettre au point les activités, de les promouvoir et d'inspirer les autres.

2.1.1 Les organisations

De même que le concept de la RSE lui-même, il est logique que les organisations s'occupant de la RSE n'étaient créées que vers la fin du millénaire. Nous en citons deux.

Business Leaders Forum [17]

« Business Leaders Forum est une société de représentants de l'industrie et du commerce tchèque et international et d'autres institutions importantes en République tchèque. » [4, p. 18] Le but de BLF est de promouvoir la RSE en RT et de développer l'éthique des entreprises tchèques.

BLF est ainsi une association d'entreprises et de sociétés qui impose l'observation de l'éthique en pratique entrepreneuriale, la réalisation effective de la RSE. Il soutient la coopération entre les secteurs d'entreprises, public et à but non lucratif.

Il s'agit d'un regroupement unique parce qu'il :

- est hétérogène – rassemble des entreprises, moyenne, petite, purement tchèque ou avec participation étrangère
- sert d'intermédiaire entre les secteurs. Il coopère avec les principales organisations non-gouvernementales, les institutions et les collectivités
- est directement branché aux organisations internationales (comme l'ONU ou la Commission européenne) qui s'occupent du thème de la RSE et dont les connaissances ou expériences peuvent être un gain

Les buts primordiaux de BLF sont surtout la promotion de l'éducation populaire et de susciter l'intérêt à la RSE. Ensuite, elle a aussi pour but de faire un compte-rendu au public entrepreneurial du contenu et de l'importance de la RSE. Il faut ainsi présenter les activités des entreprises qui ont déjà adopté ce concept. Enfin BLF a pour objectif de transmettre les informations de la discussion paneuropéenne sur le sujet de la RSE.

BLF était créé à Prague en 1992 à l'initiative de quelques entreprises tchèques importantes et de l'organisation The Prince of Wales International Business Leaders Forum (IBLF), dont le membre est, toujours à présent, BLF. L'organisation IBLF siège à Londres et s'occupe à long terme de la promotion du comportement socialement responsable en Europe et ailleurs. Son président est A.R. Prince Charles.

Depuis 2002, BLF est l'un des 22 partenaires nationaux de l'organisation CSR Europe, dont la mission est de promouvoir et d'imposer la RSE au niveau européen. A cet égard elle collabore étroitement avec la Commission européenne.

Parmi les activités les plus visibles appartiennent les séminaires sur la problématique de l'environnement, puis le « Prix de la santé et de l'environnement sûr » qui est destiné aux entreprises améliorant leurs environs et enfin le programme des stages pour les étudiants masters dans des entreprises tchèques et japonaises.

Le comportement responsable de BLF

- le domaine économique – BLF coopère vivement avec trois équipes : l'équipe environnementale, l'équipe de la RSE et l'équipe du projet. Il s'agit de représentants des entreprises ou d'experts qui donnent l'asservissement aux activités clefs.

- BLF rassemble, évalue et profite de l'asservissement des participants des séminaires et par cela augmente la qualité des services
 - BLF soutient les campagnes de la RSE et les projets des autres organisations à but non lucratif
 - BLF respecte les contrats et paie les factures à temps
 - BLF effectue l'audit régulier de l'organisation
- le domaine social, le milieu de travail – les employés utilisent les formes flexibles du travail
 - les horaires de travail mobiles (changement du début et de la fin des horaires)
 - téléworking (le travail à la maison au moyen de l'ordinateur et du téléphone)
 - la semaine de travail raccourcie (effectuer le travail pendant moins de jour)
 - les employés participent à la prise des décisions

la communauté – ethnocatering pendant les séminaires (préparé par les femmes qui sont venues en RT car elles devaient quitter leurs pays)

- par l'intermédiaire de la collaboration avec les universités et les écoles supérieures, le concept de la RSE est promu parmi les étudiants en tant que futurs gestionnaires et parties prenantes

- BLF coopère avec les organisations d'étudiants (OIKOS, AISEC)
- BLF offre des stages pour les étudiants et des soutenances par rapport aux mémoires

- le domaine environnemental – le tri des déchets dans les bureaux
 - l'imprimé recto-verso
 - l'utilisation du papier recyclé
 - les toners et les cartidges sont recyclés aussi
 - l'utilisation des produits détergers respectueux de l'environnement
 - l'utilisation des véhicules du transport public en route au/et du travail
 - l'épargne des énergies
 - l'utilisation d'une quantité adéquate de l'eau et d'autres

- le débranchement des électroménagers (les ordinateurs, les écrans)
- la recharge adéquate des téléphones portables (pas davantage qu'il faut)
- la régulation du chauffage dans les bureaux

Pour conclure énonçons quelques entreprises-membres de BLF : ABB, American Express, Český Telecom, CSOB, DHL, ING, Komerční banka, McDonald's, Metrostav, Plzenský Prazdroj, PriceWaterhouseCoopers, Skanska, Unilever entre autres.



Figure 2: Le logo de Business Leaders Forum [17]

Forum dárců – le Forum des donateurs

« L'association Forum dárců (FD) patronne les donateurs en RT (les fondations, les fonds de donation, les donateurs d'entreprise) » [Trnková, p. 18]

Le Forum cherche à promouvoir et à rendre plus visibles la philanthropie d'entreprise en République tchèque la soutenir à tous les niveaux institutionnels –individuel, national ou entrepreneurial.

Le Forum était fondé en 1997. Parmi ses membres se comptent des fondations et des fonds renommés. C'est justement le FD qui gère le système des messages donateurs (les DMS), assez populaires en RT. Il offre des services de consultation et de conseil dans le domaine de la philanthropie d'entreprise (la stratégie, le choix du projet convenable), des questions de la législation vu la philanthropie. Son intérêt est ainsi de former des conditions favorables pour la philanthropie en tant que partie indispensable de la RSE. [28]

Chaque année, le Forum dárců organise le palmarès TOP Filantrop. Il s'agit d'un projet unique qui suit les donateurs d'entreprise selon le volume des moyens distribués. Le palmarès est établi et annoncé par FD et l'organisation Czech TOP 100 en but de connaître les plus importants donateurs d'entreprise et d'apprécier ceux qui considèrent la RSE et la donation comme un élément clef de leur activité.

Top Filantrop est destiné à toutes les entreprises qui soutiennent les projets d'utilité publique – dans le domaine de l'écologie, des projets sociaux et humanitaires, des projets soutenant la culture non-commerciale, le respect des droits de l'homme, le développement de l'éducation, la rénovation des monuments historiques etc. La participation au palmarès est gratuite et observe les contributions financières et non-financières. [29]

En 2009, les prix TOP Filantrop étaient décernés le 10 novembre à Prague. Cette année les entreprises ont été estimées pour le volume des moyens financiers tant que pour les stratégies pour leurs propres projets de la RSE.

Présentons la catégorie « Donation de la part la plus grande du profit ». Ce prix est acquis par l'entreprise qui atteint la plus grande valeur en comparaison à deux critères – le ratio (1) du montant des moyens distribués par rapport au résultat économique avant taxation et le ratio (2) du volume total des moyens distribués par rapport au chiffre d'affaires de l'entreprise. [30]

L'entreprise	La catégorie « Donation de la part la plus grande du profit »		
	Le rang	Le ratio 1	Le ratio 2
KMPG la République tchèque	1	19,61%	0,40%
AXA životní pojišťovna a.s.	2	-	0,17%
GlaxoSmithKline, s.r.o.	3	18,7%	0,29%
Johnson&Johnson, s.r.o.	4	14,98%	0,88%
ČSOB	5	-	0,10%
ČEPS, a.s.	6	1,99%	0,24%
Deloitte Advisory s.r.o.	7	6,38%	0,10%
Metrostav a.s.	8	3,09%	0,14%
PriceWaterhouseCoopers ČR s.r.o.	9	1,96%	0,16%
Isolit-Bravo, spol. s r.o.	10		

Tableau 1: TOP Filantrop 2009, la catégorie « Donation de la part la plus grande du profit », l'élaboration propre

2.1.2 Les exemples

Pour montrer sur les exemples la situation en République tchèque j'ai choisi deux entreprises, Českomoravský cement, a.s. et Dalkia ČR. Comme ressources j'ai utilisé les interviews de Business Leaders Forum et des rapports annuels.

Českomoravský cement, a.s. [21]

L'activité principale : la production du ciment, du béton et de la rocaille pour les bâtiments

L'entreprise Českomoravský cement, a.s. s'engage surtout à l'amélioration et la protection de l'environnement. Selon ses propres mots, les bâtiments influencent pour longtemps les environs alentours. Par cela, ils influencent toute la société et la qualité de vie. Les projets, la construction et l'entretien des bâtiments est une base de croissance économique durable. La qualité de vie est souvent donnée par rapport du niveau de pollution. Les nouveaux bâtiments ont un cycle de vie prolongé, sont moins exigeants au niveau des énergies et les matériaux sont recyclables.

La production du ciment est toujours liée à la consommation des ressources naturelles et des énergies, donc elle a un impact sur l'environnement. L'entreprise Českomoravský cement, a.s. déclare avoir conscience de sa responsabilité à cet égard. Elle investie dans les nouvelles technologies qui permettent de minimiser les impacts sur l'environnement. Českomoravský cement, a.s. fait partie du regroupement multinational Heidelbergcement qui siège en Allemagne. Il est membre fondateur de CSI, initiateur des producteurs du ciment pour le développement durable.

Quant à l'engagement aux projets locaux, Českomoravský cement, a.s. coopère avec les administrations provinciales des lieux de son activité, depuis longtemps. Les deux parties connaissent donc déjà bien les besoins et les problèmes l'un de l'autre. Les priorités de Českomoravský cement, a.s. sont l'éducation, la santé, la protection de l'environnement, la culture et le sport au niveau local. Citons quelques exemples de l'année 2006 : reconstruction de l'établissement hospitalier à Prague, reconstruction de la bibliothèque locale à Mokrý, le soutien déjà traditionnel du festival de la musique Talichův Beroun, la construction du centre écologique à Hostětín, la contribution financière pour équiper l'hôpital Milosrdných bratří à Brno.

Vu la protection de l'environnement, les activités de l'entreprise Českomoravský cement, a.s. peuvent être divisées en deux domaines. D'abord la propre activité productive est réalisée par les appareils qui remplissent tous les limites d'émission, souvent avec une réserve. L'entreprise exploite ainsi les carburants et les matériaux alternatifs qui préservent les ressources naturelles et en même temps ils permettent d'enlever les substances sinon déposées comme déchets. Le four pour fabriquer le ciment permet de regagner des matériaux alternatifs énergétiques et d'utiliser donc le reste qui dans d'autres cas devient cendre et scorie. A part les positifs pour l'environnement, ce processus est favorable pour nous du point de vue économique. Enfin, le ciment produit par Českomoravský cement, a.s. est exploité pour la production du béton. Celui-ci est un matériel recyclable. Českomoravský cement, a.s. est possesseur du certificat ISO 14001.

Pour renforcer la culture d'entreprise, Českomoravský cement, a.s. mène le dialogue avec ses employés qui permet à long terme le développement réussi de l'entreprise. Les mesures préventives sont prises afin d'éliminer les risques d'accidents de travail et de maladies professionnelles. L'entreprise met l'accent à la formation et les employés experts qui sont capables d'être précis, crédibles. La formation est offerte au cadre des programmes personnels du développement. L'entreprise investie ainsi aux lieux communs, à la communication et aux arrières sociaux. Le contrat collectif contient des engagements supplémentaires, comme p.e. la contribution à tout le personnel de l'assurance de retraite ou une semaine de congé de plus.

L'entreprise Českomoravský cement, a.s. collabore aussi avec les universités, les facultés techniques à Prague et à Brno. Pendant les trois dernières années, 19 diplômés sont devenus des employés. Le plus important partenaire est l'Université de Masaryk à Brno dont les étudiants ont la possibilité d'effectuer le stage chez Českomoravský cement, a.s. au cadre du programme Leonardo. Českomoravský cement, a.s. soutient aussi les clubs sportifs pour les jeunes. Citons le support du Conseil européen des étudiants des universités techniques qui a organisé le séminaire Safe Structural Design, a donné une contribution pour « Junák » a Králův dvůr ou pour l'équipement informatique des écoles à Mokrý.

Afin de promouvoir la transparence dans ses environs, l'entreprise Českomoravský cement, a.s. a publié la « Politique de l'entreprise » dont tous les employés ont pris connaissance. La politique est disponible sur le site Internet de l'entreprise et elle est en accord avec les exigences de :

- ISO 9001
- ISO 14001

- OHSAS 18001.

L'autre document important de Českomoravský cement, a.s. est le « Code du comportement et des principes éthiques dans la pratique commerciale ». Ce document est publié au sens de Heidelbergcement et est obligatoire pour tout le personnel. Il devrait aider les employés en contact avec les clients, les fournisseurs, l'administration, les partenaires commerciaux ou entre eux-mêmes à agir honnêtement et à accomplir leurs devoirs d'une façon professionnelle.

Et quel est l'avantage de se comporter de manière socialement responsable pour Českomoravský cement, a.s. ? « La RSE nous permet d'acquérir des clients contents, des fournisseurs crédibles, une bonne renommée et surtout la fierté de nos employés... ».



Figure 3: Le logo de Českomoravský cement, a.s. [37]

Dalkia Česká republika [26]

Le groupe Dalkia, le membre de Veolia Environnement, compte parmi les compagnies énergétiques les plus importantes en RT. Il est producteur et fournisseur de l'énergie calorifique et électrique pour les habitants, les institutions et d'autres clients dans les villes, où il opère. A la fois il offre divers services d'expert, les réparations d'autres services liés au fonctionnement et à la manutention des bâtiments.

La direction de Dalkia ČR proclame dans sa Politique du développement durable ses priorités principales :

- la protection de l'environnement
- la sécurité et la protection de santé au travail
- la prestation des services de qualité aux clients.

La politique était autorisée le 1^{er} mars 2009 par le country manager Laurent Barrieux et elle est obligatoire pour tous les membres du regroupement Dalkia ČR.

Les règles de base respectées : la conformité à la législation, le Système intégré de la gestion – donc l'amélioration incessante de tous les procès, l'augmentation de l'aptitude

professionnelle et la motivation des employés, la communication avec les employés et les parties prenantes.

- L'environnement

L'une des priorités de l'entreprise Dalkia est de se comporter avec soin à l'environnement ce qui signifie le respect quotidien de la Politique du développement durable de l'entreprise. Avec le perfectionnement continu des technologies énergétiques, l'entreprise contribue à la diminution des impacts sur l'environnement.

L'atout de l'entreprise Dalkia est la production simultanée de la chaleur et de l'énergie électrique, ce qui permet de réduire la consommation des matières premières, la production des émissions et enfin de traiter avec soin l'environnement.

L'entreprise Dalkia est possesseur du certificat ISO 14001. Elle s'investit pour rendre les ressources plus écologiques, pour rendre plus effectives les technologies et pour rendre son activité conforme à la législation. L'optimisation de la production et de la livraison des énergies est une tâche quotidienne, l'énergie est rare et il faut l'économiser.

Les règles de base que nous respectons :

- la prévention de la pollution de l'environnement (la recherche des épargnes d'énergie, la baisse du nombre des sources locales, le développement du réseau du chauffage à distance)
- l'augmentation de la part des ressources renouvelables

L'entreprise Dalkia a créé le Fond de fondation Dalkia pour l'environnement, en 2006, afin de soutenir les projets avec impacts positifs sur l'environnement en République tchèque. Il est possible de verser une subvention aux personnes morales pour réaliser des projets remplissant ces critères : la qualité, l'adéquation, la garantie de réalisation, la rentabilité et le soutien du projet.

Le Fond soutient les types de projets :

- assurant la diminution de l'endommagement de l'environnement causé par la production énergétique
- pour l'utilisation des ressources renouvelables pour produire l'énergie
- assurant la recultivation des terrains accidentés par la production énergétique
- remplissant le but et la mission du Fond
- des fournisseurs des ressources renouvelables

- La sécurité de travail

La sécurité de travail est une des priorités de Dalkia et fait partie de la culture d'entreprise. Au cadre des directives internes l'accent est mis sur la recherche et la prévention des risques dans les lieux de travail. Les processus régulateurs en ce domaine sont certifiés selon OHSAS 18001. En conformité avec la Politique du développement durable tout le système de sécurité de travail est sans cesse amélioré.

La sécurité et la santé des clients et de leurs employés sont ainsi assurées pendant les prestations de service.

Les règles de base respectées :

- l'identification et la gestion des risques
- la participation des employés à l'amélioration du milieu de travail

- La qualité

La relation avec les clients se dirige par ces trois mots clefs : le professionnalisme, l'efficacité et la crédibilité. Le but primordial de Dalkia est de fournir aux clients des produits et des services qui remplissent sans cesse leurs attentes et qui correspondent à la législation.

Les relations commerciales de l'entreprise Dalkia sont fondées sur la stratégie d'un partenariat de long terme. Dalkia essaie de devenir un partenaire stable, fiable et crédible, qui écoute les besoins et les exigences des clients et les réalise.

Dalkia atteint des épargnes énergétiques importantes grâce aux investissements continus à la modernisation des équipements, tout cela dans le cadre d'une politique innovante. Cela apporte en résultat définitif des épargnes aux clients. Le système de qualité était déjà introduit en 2006.

L'activité est réalisée surtout grâce au personnel qualifié et motivé. Le soin des employés est une des priorités de Dalkia, ce qui explique son statut répété d'employeur de la région (2006 et 2008) ou son certificat international Investor in People (2009).

Les règles de base en domaine de prestation de service :

- l'augmentation de la qualité des produits et des services dans le but d'augmenter la satisfaction des clients

- l'abaissement de l'exigence énergétique des propres processus de production et des clients

Pour conclure, j'énonce le Fond de fondation de Dalkia ČR. Ce fond aide à créer des conditions favorables à la naissance des nouveaux emplois. Dès sa création, il s'agit de 1 355 nouveaux postes. Le Fond soutient des personnes physiques et morales qui créent de nouveaux emplois grâce à leurs projets et à l'aide financière du Fond. Les champs d'activité sont la région de Moravie-Silésie, d'Olomouc et de Ústí nad Labem. Le Fond supporte ainsi des projets de domaine du bien public (les services à domicile, les services aux habitants, les services sociaux, l'organisation des loisirs d'enfants et d'adultes, le soin de l'environnement, les métiers traditionnels et non-traditionnels.



Figure 4: Le logo de Dalkia Česká republika [26]

2.2 La France

En France, le développement du concept de la RSE était étroitement lié à celui de Europe. Dès lors que Jacques Delors a incité la Commission européenne à créer la plateforme CSR Europe en 1995, la RSE devient un thème souvent discuté en France.

« En France, le concept de responsabilité sociale et environnementale a trouvé une base légale en 2002 dans la loi relative aux nouvelles régulations économiques.

La conception française de la RSE repose sur l'obligation pour tout acteur économique et social de respecter les quatre principes fondamentaux de l'homme au travail, définis par la déclaration de l'OIT de 1998 :

1. liberté syndicale et de représentation
2. interdiction du travail forcé
3. non discrimination
4. élimination du travail des enfants

Les obligations créées par les traités internationaux relatifs à l'environnement et par la convention sur la lutte contre la corruption des agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales de l'OCDE sont également prises en compte. A cela s'ajoute l'attention particulière qui doit être portée au dialogue social. » [33]

La législation française, quant à la RSE, a obligé les entreprises à publier des rapports annuels sur les impacts sociaux et environnementaux de leurs activités. En 2000 était créée l'association Observatoire sur la Responsabilité sociale des entreprises. « Pour crédibiliser leurs engagements en matière de RSE, les entreprises s'engagent peu à peu dans des démarches de contractualisation avec les syndicats et les ONG.

L'ORSE a publié à cet effet différentes études. Celles-ci font apparaître qu'un certain modèle de RSE commence à se dessiner en Europe où l'engagement de l'entreprise avec ses parties prenantes apparaît comme un élément structurant. De ce point de vue, les grandes entreprises françaises sont plutôt en avance. » [33]

En novembre 2009, le mensuel Alternatives économiques a publié toute une série d'articles s'occupant du concept de la RSE à différents points de vue. D'abord il a traité la

RSE d'une manière assez générale, puis plus en détails. C'est la partie sur la situation en France qui nous intéresse.

« Depuis une dizaine d'années, les grandes entreprises françaises ont progressivement accepté l'idée qu'elles avaient des comptes à rendre et pas seulement à leurs actionnaires. Sous la pression des organisations non gouvernementales (ONG), elles se sont mises en effet à publier des rapports sociaux et environnementaux et, en France comme ailleurs, colloques et brochures sur papier glacé se sont multipliés à propos de la responsabilité sociale des entreprises. Mais la réalité des pratiques n'a pas encore fondamentalement changé.

(...) La façon dont les multinationales profitent de la crise pour accélérer encore les délocalisations montre que les belles paroles sur leur attachement aux territoires où elles sont implantées ne sont toujours que des discours.

Enfin, même si les revenus des patrons ont globalement baissé l'an dernier, Bernard Arnault, le patron de LVMH, s'octroie 17 millions d'euros et 19% d'augmentation par rapport à 2007, ou encore Franck Riboud, le patron de Danone, 8 millions d'euros. (...) Bref, la route est encore très longue pour les entreprises françaises. Et on ne peut guère continuer à compter sur leur bonne volonté pour avancer: il faut renforcer les contraintes légales qui s'imposent à elles. Ne serait-ce d'ailleurs que pour ne pas pénaliser celles qui sont prêtes à faire des efforts significatifs. » [14]

Selon Marie-Salomé Rinuy et Christian Chavagneux, les auteurs de l'article sur les paradis fiscaux, les entreprises françaises aiment bien ces voies d'échappement pour leurs finances. « La première chose qu'on attend d'une entreprise socialement responsable, c'est qu'elle contribue à financer les infrastructures publiques et les systèmes éducatifs et sociaux dans les endroits où elle est implantée. Or on est manifestement loin du compte: toutes les banques et les grandes multinationales françaises utilisent en effet aujourd'hui massivement les facilités et les services offerts par les paradis fiscaux pour minimiser leurs impôts, gérer une partie des revenus de leurs dirigeants, etc. » [16]

Michel Doucin, ambassadeur chargé de la bioéthique et de la responsabilité sociale des entreprises, consigne dans son article « Droits économiques, sociaux et culturels »: « La France ne joue pas seulement un rôle actif au plan diplomatique. Des initiatives nationales multiples ont affirmé une identité particulière dessinant une capacité conceptuelle reconnue. Elle s'est affirmée innovatrice au plan législatif avec notamment la loi sur les nouvelles régulations économiques (NRE, 2001). Elle l'est aussi dans la promotion de

l'investissement responsable selon des dispositifs variés, et l'amélioration de la transparence grâce à une politique de labels. Enfin, les initiatives des acteurs privés manifestent l'engagement de la société française dans la RSE. » [27]

Selon la recherche anglaise sur la situation de la RSE dans plusieurs pays européens, en France il était réalisé quatre cas études – de l'entreprise Acome, producteur des câbles électriques ; Arcelor, producteur du fer et de l'acier ; Chèque-Déjeuner, prestataire des services financiers et Continental-Teves, dans le secteur automobile. Ces cas études démontrent l'image complète de la RSE française dont le développement est modérés. Cet état est dû à la présence du système de la régulation de l'état et des accords sur les relations travail. Cependant, il existe plusieurs initiatives qui vont au-delà des exigences législatives dans certains domaines. Les questions de la RSE des quatre entreprises étudiées sont souvent liées à la restructuration et à la sous-traitance ce qui a amené à la redondance suivant la période de la crise économique. [34]

2.2.1 Les organisations

ORSE

L'ORSE est une association loi 1901, créée en juin 2000. Elle siège à Paris. Son président est Daniel Lebegue, ainsi président de Transparence International France.

Les entreprises et leurs partenaires, les investisseurs et les gestionnaires financiers se sentent de plus en plus concernés par les questions de la RSE.

« C'est la raison pour laquelle une centaine de grandes entreprises, sociétés de gestion de portefeuille, organisations syndicales, ONG, institutions de prévoyance et mutuelles a rejoint l'ORSE (Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises). Elles disposent ainsi d'une veille permanente sur les questions qui touchent à la responsabilité sociale et environnementale des entreprises, à l'investissement socialement responsable et au développement durable. » [40]

Au début il s'agissait d'une trentaine de grandes entreprises et d'autres organismes qui ont pris l'initiative de créer un Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises (ORSE). Son but est notamment de collecter, analyser et faire connaître des informations,

documents et études sur la RSE et sur l'investissement socialement responsable, en France et à l'étranger. [33]

Décrivons les objectifs de l'ORSE. Ils en sont de :

1. « Collecter, analyser et faire connaître des informations, documents et études sur la responsabilité sociétale des entreprises et sur l'investissement socialement responsable, en France et à l'étranger
2. Diffuser cette information auprès de ses membres, par tous moyens appropriés.
3. Plus généralement, l'association pourra accomplir tout acte se rapportant directement ou indirectement à son objet.
4. Lancer une dynamique en créant et animant un réseau d'acteurs impliqués dans le domaine de la responsabilité sociale des entreprises.
5. Proposer à ses adhérents des outils (informations, identification des réseaux étrangers) afin de les aider dans leurs réflexions et leurs actions.
6. Favoriser l'échange d'information entre les membres de l'association sur leurs expériences respectives.
7. Identifier les "meilleures pratiques" existant dans les pays proches de la France.
8. Animer la réflexion, notamment par l'intermédiaire de groupes de travail réunissant autour des représentants des entreprises des experts, des universitaires et des syndicalistes.
9. Sensibiliser les responsables économiques, sociaux et institutionnels à la responsabilité sociétale.
10. Faciliter la constitution de partenariat avec les acteurs et les réseaux concernés, en France, en Europe et au-delà. » [40]

Selon ses propres mots, dès son existence, l'ORSE s'est attaché :

- « à rendre plus compréhensible l'ensemble des outils de la RSE qui vont impacter le Fonctionnement des entreprises et de leurs interlocuteurs (investisseurs, salariés, ...)
- à identifier les différents enjeux de la RSE en s'appuyant sur la classification parties prenantes
- à permettre aux membres de l'ORSE d'être plus présents sur la scène internationale par une meilleure connaissance des lieux de régulation de la RSE. »

Forum citoyen pour la responsabilité sociale des entreprises

« Le Forum citoyen pour la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) est né en juillet 2004 d'une intuition : il importe de favoriser une expression convergente d'organisations de la société civile - syndicats, ONG, réseaux d'experts - sur la question de la RSE, afin de permettre une ré-appropriation positive et constructive du "S" de RSE.

L'enjeu est tout simplement d'introduire la possibilité d'un contrôle démocratique sur les impacts sociaux et environnementaux de l'activité des entreprises.

Le Forum citoyen pour la RSE poursuit deux objectifs :

1. Favoriser l'expression convergente de ses membres auprès des pouvoirs publics, européens et internationaux pour permettre l'apparition d'un cadre national, d'un cadre européen et de cadres internationaux structurants pour la RSE, susceptibles de favoriser la négociation collective des entreprises, tant en interne qu'en externe.

2. Développer un centre de ressources commun pour favoriser la construction d'instruments et de lieux d'évaluation indépendante, susceptibles de garantir la soutenabilité démocratique et l'efficacité sociale et environnementale du processus de responsabilisation des entreprises. » [35]

Le Forum réalise ses activités en observant le principe de subsidiarité. Tout cela par rapport aux activités de ses membres bien que celles des organismes poursuivant des mêmes objectifs en France ou similaires sur le plan européen. Le Forum citoyen pour la RSE publie une lettre d'informations bimensuelle qui contient les articles et les brèves publiés sur le site.

Parmi les membres du Forum on trouve, entre autre, ces entreprises et organisations:

Alternatives économiques	CGT	
Amis de la terre France (les)	Crid	
Amnesty international section française	France nature environnement	
CFDT	Greenpeace	France.
CGC		

[20]

« Le Forum, en tant que lieu d'expertise destiné à favoriser une contrôle démocratique de la responsabilité sociale et environnementale des entreprises, rendra public, à travers des

dossiers thématiques des ressources documentaires émanant tant de ses membres et d'experts associés que de sources universitaires ou citoyennes.

Le Forum fonde son analyse sur des séminaires de recherche qu'il organise. Il livre son analyse dans des rapports, des consultations et des prises de position publiques. Le journal Alternatives économiques, membre du Forum, publie aussi un classement annuel des rapports RSE des entreprises soumises à la loi NRE. » [35]

2.2.2 Les exemples

Pour démontrer la pratique de la RSE en France, j'ai choisi les entreprises Veolia et Sanofi Aventis.

Veolia

« Veolia Environnement est le leader mondial des services à l'environnement. Présent sur les cinq continents avec plus de 336 013 salariés, Veolia Environnement apporte des solutions sur mesure aux industriels comme aux collectivités dans quatre activités complémentaires : la gestion de l'eau, la gestion des déchets, la gestion énergétique et la gestion des transports de voyageurs. Veolia Environnement a réalisé en 2008 un chiffre d'affaires de 36,2 milliards d'euros. » [48]

Le SME

La mise en place d'un Système de Management Environnemental (SME) constitue l'outil de mise en oeuvre de la politique de développement durable du Groupe dans le domaine de l'environnement et de la santé publique sur l'ensemble de ses sites. Le SME est fondé sur l'amélioration continue des performances environnementales. Il permet au Groupe de contrôler et réduire l'impact de ses activités sur l'environnement. [47]

La politique du comportement socialement responsable de Veolia Environnement consiste sur trois champs essentiels : l'implication de tous, la sensibilisation et les outils de pilotage de la performance.

L'implication de tous

Le Groupe a chargé une équipe spéciale de la gestion de sa politique du développement durable. Celui-ci est directement dépendant du Président-Directeur Général. Cette équipe a pour mission de porter la stratégie de développement durable, d'animer la démarche d'information et de sensibilisation au sujet en interne comme vers l'extérieur, d'apporter son expertise aux projets de développement durable du Groupe et de coordonner les rapports afin de restituer une information complète et conforme aux attentes des parties prenantes. Elle coopère donc avec les grandes directions fonctionnelles du Groupe (ressources humaines, recherche et environnement, risques...) et les divisions opérationnelles, chargées du recueil et de la consolidation des données, du pilotage des plans d'action et de la fixation des objectifs. [47]

La sensibilisation

« Veolia Environnement s'emploie à intégrer le développement durable à l'ensemble de ses supports d'information et de communication interne : intranet, lettre d'information, magazine du Groupe, livret d'accueil, journées d'intégration. Son objectif est d'en faire un sujet familier et opérationnel pour ses collaborateurs. Par ailleurs, les formations techniques du Groupe intègrent progressivement le principe de performance environnementale. » [47]

Les outils de pilotage de la performance [47]

Année après année, les rapports se développent, s'enrichissent. Voilà pourquoi Veolia Environnement s'efforce d'appliquer la même exigence à l'ensemble des sujets.

Le reporting environnemental

Dès 2002, des objectifs quantifiés ont été fixés sur une dizaine d'indicateurs concernant la performance environnementale des activités de Veolia Environnement et le déploiement de son Système de Management Environnemental (SME) qui contient actuellement près d'une centaine d'indicateurs. Depuis 2004, un rapport semestriel a été mis en place pour suivre les deux principaux engagements du Groupe en matière de Management Environnemental : le taux de déploiement du SME et la réalisation des audits des installations prioritaires.

Le recueil de données sociales

Mis en place dès 2001, l'ensemble mondial des données sociales permet de suivre annuellement plus de cent indicateurs. Ceux-ci concernent les effectifs, leurs caractéristiques et leurs mouvements, les rémunérations, la formation, la durée du travail, la sécurité et le dialogue social. Un plan de progrès social pluri-annuel a été mis en œuvre en but d'améliorer la productivité. Dès 2003, une dizaine d'indicateurs de progrès ont été identifiés et des objectifs quantitatifs ont été fixés.

Le reporting clients

En 2003, le groupe a initié un rapport sur des actions, réalisé pour assurer et mesurer la satisfaction des clients particuliers. Le périmètre a été étendu à 16 pays et 62 entités en 2005.

Le Comité d'éthique de Veolia Environnement

« Le Comité d'éthique a été créé pour exercer une mission de veille des bonnes pratiques dans tous les domaines de la vie de notre groupe : technique, financier, environnemental, social, etc. Le Comité d'éthique est indépendant de la hiérarchie et cherche à agir en parfaite harmonie avec l'ensemble des collaborateurs du groupe.

S'il peut se saisir d'office d'un sujet, il peut aussi être sollicité par n'importe quel collaborateur du groupe sur une question relevant du programme « Ethique, conviction et responsabilité ».

Le Comité agit selon des règles et des valeurs précises. Il garantit une totale confidentialité à ceux qui le souhaiteraient. Mais il ne donnera pas suite à des «plaintes» ou alertes anonymes (ou en tout cas qui le resteraient après une première prise de contact).

Les membres du Comité d'éthique sont là pour aider l'ensemble du personnel à progresser dans une affirmation et une application concrète de plus en plus grande des principes et valeurs auxquels le groupe croit et qui constituent sa force. » [46]



Figure 5: Le logo de Veolia Environnement [19]

Sanofi Aventis (Mise à jour : 1er avril 2010) – do příloh Charte sociale

Sanofi Aventis est un groupe entreprenant dans le secteur pharmaceutique. Avec un chiffre d'affaires de 29,3 Mds€ en 2009, il est le leader mondial en vente des vaccins. Son portefeuille est assez large – il compte des produits pharmaceutiques, des médicaments de prescription, des génériques et des produits de santé grand public. Le Groupe est présent sur les cinq continents, avec plus de 100 000 collaborateurs répartis dans une centaine de pays. [42]

« La stratégie du Groupe :

Sanofi-aventis a pour ambition de devenir un leader diversifié et mondial dans le domaine de la santé. Pour atteindre ses objectifs et assurer une croissance pérenne, la stratégie du Groupe s'appuie sur :

- l'innovation en Recherche et Développement
- l'adaptation des structures du groupe aux challenges à venir
- les opportunités de croissance externe » [42]

Dans la présentation des activités responsables de Sanofi Aventis nous allons nous occuper de trois domaines – des ressources humaines, du Code d'éthique et du mécénat du Groupe.

Ressources humaines

« Nos engagements pour les femmes et les hommes sont au cœur de la politique de ressources humaines de sanofi-aventis. C'est ce qui constitue le plus sûrement notre culture d'entreprise. Une culture où le développement de tous les talents, véritable socle de notre performance, constitue la force de sanofi-aventis. » [43]

« La volonté du groupe sanofi-aventis est de :

Poursuivre une démarche citoyenne et respecter les engagements d'une entreprise socialement responsable :

1. engagements internes : Charte sociale, Code d'Ethique

2. engagements externes : Pacte Mondial, Charte de la Diversité en France et en Allemagne.
3. S'appuyer sur la diversité de ses équipes et le plus large éventail de talents disponibles, pour être plus innovant, plus performant et plus compétitif.

A l'échelle du groupe, deux axes sont prioritaires :

- l'égalité professionnelle hommes/femmes
- le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. » [43]

L'entreprise Sanofi-Aventis proclame sa conscience de l'importance de ses salariés et de leur potentiel. Elle essaie de développer leurs compétences. Le département des RH propose des formations et d'autres formes d'éducation aux employés.

« Un exemple de parcours : Fiona, britannique, est âgée de 41 ans, et diplômée d'un « Bachelor of Commerce »

Elle a commencé sa carrière au Royaume-Uni dans le marketing/ventes avant de rejoindre en 1991 le département des relations internationales en Allemagne. En 1996, sa carrière évolue de nouveau avec une expérience de management de quatre ans au sein du marketing global aux États-Unis. De retour en Allemagne en 2000, elle rejoint les affaires publiques au niveau corporate. En 2003, elle arrive en France. En charge des relations avec les associations de patients, depuis 2005, elle vient d'être nommée directrice de cette activité. » [45]

L'industrie pharmaceutique dépend fortement du progrès technologique, de la recherche. Ces évolutions exigent que les entreprises de ce secteur réagissent et s'adaptent aux changements. Cela nécessite ainsi que les relations humaines anticipent ces changements et aident les collaborateurs à se former et à acquérir les nouvelles compétences.

« Favoriser la mobilité, créer les conditions d'échanges et d'interactions entre les différents métiers, encourager les initiatives individuelles, assurer l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle sont autant d'axes forts de notre politique pour assurer le bien-être des salariés et faire d'eux nos forces pour la réussite de sanofi-aventis. Dans un monde en mouvement, préparer l'avenir c'est aussi savoir écouter les partenaires sociaux. Notre Groupe

est attentif à développer un dialogue social de qualité avec tous les salariés dans chaque pays. C'est aussi la preuve du profond respect que sanofi-aventis porte à ses collaborateurs. Partout dans le groupe, quel que soit le pays, la position, le métier des collaborateurs nous cherchons à assurer une protection, une couverture sociale de qualité pour les salariés. La solidarité, comme le respect, accompagne notre démarche et nos actions. »

Ensuite le Groupe déclare le principe de l'égalité de tout le personnel, quelque soit sa nationalité, sexe, l'âge ou le handicap. Selon ses propres mots, chaque individu a le droit d'être intégré dans l'équipe et de se développer. Le Groupe considère la diversité comme étant la « source de richesse et de performance». [43]

Enfin, le Groupe affirme ses engagements dans sa Charte Sociale qui fait partie de l'annexe.

Le Code d'éthique

Sanofi-aventis travaille dans des environnements de plus en plus complexes. Son code d'éthique en vigueur exprime pleinement l'esprit et la culture du Groupe. Ce Code constitue, avec les valeurs du Groupe, un pilier sur lequel tous les collaborateurs à travers le monde peuvent fonder leurs actions au quotidien en se référant à des règles et principes communs. [41]

Le mécénat

« La Direction du mécénat coordonne une cinquantaine de programmes dans plus de 50 pays qui ont représenté, avec les actions de mécénat menées directement par les filiales, un engagement de près de 45 millions d'euros pour les urgences humanitaires et les projets de développement en 2007. Les programmes mis en place à travers le monde concernent la prévention, l'éducation, l'hygiène et l'accès aux soins, l'accompagnement du handicap, la lutte contre la maltraitance, la pauvreté ou encore l'exclusion. Ces actions de mécénat peuvent répondre à des situations d'urgence humanitaire, mais elles s'inscrivent avant tout dans une démarche à plus long terme, avec l'objectif d'apporter un soutien durable aux populations les plus vulnérables. » [44]



Figure 6: Le logo de Sanofi Aventis [43]

2.3 La comparaison

En conclusion de la deuxième partie de ce mémoire, essayons de comparer les différents états de la RSE en France et en République tchèque. Il n'est pas facile de confronter des pays si distincts, en taille, en mentalité et en développement.

L'inconvénient principal des possibilités tchèques est dû à la censure d'information jusqu'à 1989. Tandis que dans le reste du monde la RSE était une notion vivement discutée, dans l'économie (non.seulement) tchèque, l'économie planifiée, il n'était guère possible d'entreprendre, encore moins de savoir ce qu' était la responsabilité sociale des entreprises. Ensuite le caractère des consommateurs tchèques est éloigné de celui des français. L'orientation primordiale de l'acheteur tchèque est le prix, majoritairement. De plus, les médias se méfient de la publicité cachée, de l'accusation du comportement corruptif et ne renseignent pas sur les entreprises responsables. Enfin, une autre différence significative, c'est l'approche des pouvoirs publics. Presque toute la campagne réalisée en RT est organisée par des initiatives non-gouvernementales ou des organisations à but non lucratif.

A propos des possibilités des entreprises françaises, leur potentiel est plus élevé. C'est en effet un Français, Jacques Delors, qui a incité toute la discussion sur la RSE. En plus, les consommateurs s'intéressent plus à l'origine du bien, du producteur.... Il semble que les entreprises françaises sont plus à l'aise en communiquant leurs activités, en cherchant à agir de manière responsable. Au bout du compte, traitons l'approche du gouvernement français qui s'investit beaucoup dans la problématique et qui a même instauré une législation aux vues des rapports.

3 LES CRITIQUES ET SOLUTIONS D'ÉVOLUTION ÉVENTUELLES

Dans ce chapitre sont présentées les critiques du concept de la RSE et les propositions éventuelles en vue de son développement futur.

3.1 Les critiques

Aucun défenseur de la RSE n'affirme que les entreprises devraient se dessaisir de leur objectif primordial, du profit, et à la place s'occuper de la charité. L'important est de montrer que si les entreprises ajoutent à la recherche du bénéfice l'intérêt au fonctionnement de toute la société et à l'environnement, toutes les parties vont profiter de cette valeur ajoutée. Les défenseurs assurent qu'agir de manière responsable est aussi avantageux pour des raisons financières ; l'agrandissement de la société et l'environnement apporte aux entreprises un profit au niveau financier par l'amélioration de la renommée et par l'augmentation de la productivité des employés. [2]

A l'époque où le nombre d'employeurs socialement responsables est en croissance, il est naturel que l'intérêt à des données de confiance augmente pour prouver la pratique responsable des entreprises. Ce ne sont pas seulement les entreprises elles-mêmes qui en sont affectées mais aussi les parties prenantes, y compris les organisations non-gouvernementales et syndicales. Grâce à cet intérêt tout un domaine de recherche ou d'évaluation a créé, le domaine de la mesure de la RSE. Les résultats servent, en outre, de bases pour la décision sur les investissements socialement responsables. Les investisseurs eux-mêmes élaborent leurs propres critères complexes d'évaluation des entreprises. Ces critères sont basés sur des données économiques, sociales et environnementales. Pendant les quelques dernières années, un grand nombre de standards ou de méthodes nationales et internationales de la mesure et du reporting de la RSE ont été créées. Parmi les principaux, on trouve Dow Jones Sustainability Indexes, Ethibel Sustainability Index et FTSE4Good Index. [3]

Dow Jones Sustainability Indexes

Les DJSI (les indices du développement durable Dow Jones) étaient les premiers index globaux qui observaient la capacité financière de longue durée des corporations du monde

entier. Il s'agit des résultats de la collaboration de la compagnie Dow Jones Indexes, STOXX Ltd. et SAM Group avec la première publication en septembre 1999.

Ethibel Sustainability Index

Il s'agit de nouveau d'un indice du développement durable. ESI est une organisation indépendante du consulting et de recherche pour les investissements responsables et la RSE en général. Cette organisation affirme que l'index est fondé sur une recherche largement plus précise que les autres. Il est considéré comme le plus élargi en Europe.

FTSE4Good Index series

FTSE4Good Index series sont les indices de la compagnie FTSE dont les propriétaires sont The Financial Times et la Bourse de Londres. FTSE entreprend dans le domaine des index et des logiciels sur le plan international.

Malgré le fait qu'il existe plusieurs organisations de la mesure et de l'évaluation de la RSE, celles-ci ne publient pas leurs méthodologies. Donc il est difficile d'apprendre quels critères ont-elles utilisés ou quel poids ont-elles accordé à ces critères. Il est courant que les organisations ne traitent que les entreprises ayant des résultats économiques assez élevés, dérivés des index de bourse. A cause de cela les corporations dont le profit n'est pas assez important même si leur pratique de la RSE est plus que considérable, peuvent être exclues. En plus, il est compliqué de comparer les corporations en raison de plusieurs index différents. Malheureusement, jusqu'à présent aucune méthodologie unanime qui pourrait être acceptée et exploitée globalement n'a été inventé. C'est donc un sujet souvent critiqué sur le plan européen ainsi qu' international.

La RSE est la plupart du temps critiquée par les défenseurs du marché libre de droite. Ils prennent pour argument l'opinion de Milton Friedman qui prétend que la seule « responsabilité sociale des entreprises est de générer le profit ».

En 2007, le livre « Le super capitalisme » de Robert Reich, représentant principal de la gauche américaine, était publié. Celui-ci était une critique la RSE. Bien qu'étant au poste de

ministre du travail, il a proclamé la cohérence du profit et de la RSE à long terme. C'est lui qui décourage les corporations à être responsable et à résoudre les problèmes sociaux à la place des gouvernements. Selon John Ruggie de l'Université à Harvard, la situation est inverse. Si les hommes politiques étaient prêts à instaurer la législation et à faire « ce qu'il faut », il ne serait pas nécessaire de rendre compte de la RSE. [22]

3.2 Solution évolution

Une des solutions les plus discutées est la possibilité d'instaurer la RSE dans la législation et la rendre plus ou moins obligatoire pour les entreprises.

Les gouvernements eux-mêmes devraient en être motivés. Les activités responsables des entreprises peuvent souvent remplacer les efforts gouvernementaux et d'une manière encore plus efficace. Les entreprises et surtout les PME sont plus proches de la commune et de leurs problèmes et de part ce fait il leur est plus facile de l'aider. Si les gouvernements promeuvent quand même la RSE, les entreprises peuvent toujours les soutenir et compléter leurs activités.

Pour conclure citons l'opinion de Milan Hejl, managing partner de la société AMI Communications, sur le futur du concept de la RSE :

« La RSE exige la créativité. Ils s'offrent deux domaines. Le premier est la transformation des besoins sociaux aux occasions commerciales. Par exemple l'opérateur téléphonique Telefonica O2 a créé un produit utilisé pour le traitement de l'asthme ; on peut brancher un appareil au portable qui mesure la force du souffle. Les résultats sont ensuite transmis par GPRS sur le serveur central qui compare les valeurs constatées avec les valeurs attendues d'après les notations du patient et éventuellement prévient une intervention médicale. L'autre possibilité est d'exploiter le pouvoir de la marque afin de soutenir les changements sociaux. Par rapport à la baisse de l'influence des gouvernements sur les attitudes et le comportement des citoyens, le rôle des grandes corporations a la possibilité de s'agrandir. Par exemple prenons le canal MTV dont la campagne essaie d'élever la conscience sur le SIDA depuis longtemps. » [12, p.2]

CONCLUSION

La problématique de la responsabilité sociale des entreprises en France et en République tchèque était le sujet principal de ce travail. Il est abordé au niveau théorique et analytique.

Au cours de la partie théorique, cette étude présente au fur et à mesure les notions principales en liaison avec la RSE, comme les parties prenantes, le développement durable ou la donation. Il est ainsi abordé le développement de ce concept en Europe, respectivement à l'Union européenne. Elle s'investit dans la promotion et la conscience de la RSE dans les états membres. Elle met en évidence les spécificités de la RSE pour les petites et moyennes entreprises, les avantages et les inconvénients. Le concept de la RSE n'est pas seulement destiné aux grandes entreprises. Par rapport aux grandes corporations, les PME ont l'avantage d'avoir une meilleure connaissance de leur environnement et d'avoir un meilleur accès à la population qui est plus proche.

Dans la partie pratique de ce travail, il se reflètent les comparaisons de la situation actuelle en France et en République tchèque. La conclusion de cette comparaison nous montre que, bien évidemment, en France la mise en oeuvre de la RSE est plus développée qu'en République tchèque. La raison principale est « l'éducation » par rapport à la RSE en RT qui est moins importante et beaucoup moins traditionnelle qu'en France. En dernier lieu, ce travail met en évidence les organisations et les entreprises comme exemples, les tchèques aussi bien que les françaises.

Au niveau de l'évolution future du concept de la RSE, l'étude aborde les applications législatives possibles. Les gouvernements appartenant à l'Union européenne ont la possibilité de rendre le comportement responsable obligatoire pour les entreprises. La fin de ce mémoire s'occupe également de la critique de la RSE. Elle regroupe la majeure partie des économistes classiques. Selon leur avis la seule mission de l'entreprise est de créer du profit. Pour eux c'est le gouvernement qui devrait agir sur le plan social et qui devrait imposer les règles favorables à un meilleur milieu sociétal.

Il est évident qu'il est très intéressant, mais aussi assez difficile de traiter un sujet récent, et si controversé, comme la responsabilité sociale des entreprises. Même pas les économistes ne se mettent pas d'accord sur le caractère obligatoire et la nécessité du concept. Il serait intéressant d'aborder ce sujet quelques années plus tard et d'analyser son évolution.

ANOTACE

Autor: Jana Plačková

Název katedry a fakulty: Katedra romanistiky, Filozofická fakulta

Název práce: Analýza fenoménu společenské odpovědnosti podniků ve Francii a v České republice

Vedoucí práce: Ing. Nicolas Schoemacker

Počet znaků: 137 434

Počet příloh: 2

Počet titulů použité literatury: 48

Klíčová slova: společenská odpovědnost firem, stakeholders, trvale udržitelný rozvoj, firemní filantropie, dárcovství, normy, reportování, měřitelnost

Tato magisterská práce se zabývá teorií a praxí konceptu společenské odpovědnosti firem. Snaží se o zodpovězení základních otázek souvisejících s tímto pojmem, který se v posledních letech stal zajímavou a stále častěji využívanou součástí způsobu podnikání firem. Vymezuje jak samotný pojem společenské odpovědnosti firem, tak i klíčové pojmy, které s ním přímo souvisejí, především tři pilíře, ze kterých se společenská odpovědnost skládá, stakeholders či trvale udržitelný rozvoj. Tato práce se snaží popsat vývoj společenské odpovědnosti firem v České republice i v rámci Evropské unie a specifika integrace společenské odpovědnosti malými a středními podniky. Problematiku společenské odpovědnosti firem práce aplikuje na konkrétní příklady podniků a organizací ve Francii a v Česku. Závěr práce se zabývá kritikou konceptu a možností jeho dalšího vývoje.

LISTE DES FIGURES

<i>Figure 1: Les parties prenantes de l'entreprise, l'élaboration propre</i>	16
<i>Figure 2: Le logo de Business Leaders Forum [17]</i>	47
<i>Figure 3: Le logo de Českomoravský cement, a.s. [37]</i>	51
<i>Figure 4: Le logo de Dalkia Česká republika [26]</i>	54
<i>Figure 5: Le logo de Veolia Environnement [19]</i>	62
<i>Figure 6: Le logo de Sanofi Aventis [43]</i>	66

LISTE DES TABLEAUX

<i>Tableau 1:TOP Filantrop 2009, la catégorie « Donation de la part la plus grande du profit », l'élaboration propre</i>	48
--	-----------

LISTE DES GRAPHIQUES

<i>Graphique 1: Les femmes aux postes dirigeants, l'élaboration propre</i>	19
<i>Graphique 2: Les activités sociales et écologiques préférées, l'élaboration propre</i>	29
<i>Graphique 3: Les motifs au comportement responsable, l'élaboration propre</i>	29
<i>Graphique 4: Les avantages principaux selon les entreprises, l'élaboration propre</i>	30
<i>Graphique 5: Le taux d'influence de différentes parties prenantes, l'élaboration propre</i>	30
<i>Graphique 6: La position des répondeurs, l'élaboration propre</i>	41
<i>Graphique 7: Les champs d'application, en moyenne, l'élaboration propre</i>	42
<i>Graphique 8: La motivation des entreprises, l'élaboration propre</i>	43

ABRÉVIATIONS

AISEC – Association Internationale des Étudiants en Sciences Économiques et Commerciales

BLF – Business Leaders Forum

CERES – Coalition for Environmentally Responsible Economies

CFDT – la Confédération française démocratique du Travail

CGT – la Confédération Générale du Travail

ČSOB – Československá obchodní banka

CSR – corporate social responsibility

ČEPS – Česká energetická přenosová soustava

DMS – Dárcovská sms

EMAS – Eco-Management and Audit Scheme

FD – Fórum dárců

GRI – Global Reporting Initiative

IBLF – The Prince of Wales International Business Leaders Forum

ILO – International labour organisation

ISO – International Organisation for Standardization

LVMH – Louis Vuitton Moët Hennessy

OCDE – l'Organisation de la coopération et du développement économiques

OECD – l'Organisation for economic co-operation and development

OHSAS – Occupational health and safety advisory services

ONG – l'Organisation non-gouvernementale

ONU – l'Organisation des nations-unies

ORSE – l'Observatoire de la responsabilité sociale des entreprises

OSBL – les organismes sans but lucratif

PDG – le président-directeur général

p.e. – par exemple

PED – les pays en voie de développement

PME – les petites et moyennes entreprises

RE – les relations extérieures

RH – les ressources humaines

RP – les relations publiques

RSE – la responsabilité sociale des entreprises

RT – la République tchèque

SAI – Social Accountability International

SME – small and little enterprises

SME - Système de Management Environnemental

SR – International Standard providing guidelines for social responsibility

UE – l'Union européenne

UNEP – United Nations Environment Programme

WG SR – Work group for social responsibility

BIBLIOGRAPHIE

Monographies

[1] BRUNDTLAND, Gro Harlem. Naše společná budoucnost: Světová komise pro životní prostředí a rozvoj. Přeložil Pavel Korčák. 1. vyd. Praha : Akademia: Ministerstvo životního prostředí České Republiky, 1991. 297 s. ISBN 80-85368-07-2.

[2] BUSSARD, Allan, MARKUŠ, Marek, BUNČÁK, Michal, MARČEK, Eduard, MAZURKIEWICZ, Piotr. : Spoločensky zodpovedné podnikanie, 1. vyd. Bratislava. Nadácia Integra: 2005, 133 s. Dostupný z WWW: <<http://www.csr-online.cz/Page.aspx?publikace>>.

[3] FRANC, Pavel, NEZHYBA, Jiří, HEYDENREICH, Cornelia. Když se bere společenská odpovědnost vážně. 1. vyd. Brno : Ekologický právní servis, 2006. 72 s. Dostupný z WWW: <<http://www.csr-online.cz/Page.aspx?publikace>>. ISBN: 80-86544-08

[4] TRNKOVÁ, Jana. Společenská odpovědnost firem. Kompletní průvodce tématem & závěry z průzkumu v ČR. 1. vyd. Praha : Business Leaders Forum, 2004. 58 s. Dostupný z WWW: <<http://www.csr-online.cz/Page.aspx?publikace>>.

[5] VYSEKALOVÁ, Jitka, MIKEŠ, Jiří. Reklama : Jak dělat reklamu. Praha : Grada Publishing, 2003. 124 s. ISBN 80-247-0557-5.

Document HTML

[6] Business Leaders Forum: Shrnutí plošného průzkumu „CSR praxe v nových zemích EU a kandidátských zemích“, 2007. HTML document. Disponible sur: < http://www.csr-online.cz/Page.aspx?pruzkum_zemeEU >

[7] COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES. „COM(2009) 400 final“, Bruxelles le 24.7.2009. Disponible sur:
<<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0400:FIN:FR:PDF>>

[8] COMMISSION EUROPÉENNE. „COM2006/136/FINAL“, la Commission européenne: Bruxelles. Disponible sur:

<<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0136:FIN:FR:PDF>>.

[9] COMMISSION EUROPÉENNE. „Livre vert“ Evropská komise: Brusel, 2001. HTML document. Disponible sur: <http://ec.europa.eu/employment_social/soc-dial/csr/index.htm>.

[10] COMMISSION EUROPÉENNE. „New Communication on Corporate Social Responsibility: Implementing the Partnership for Growth and Jobs: Making Europe a pole of excellence on CSR“. Evropská komise: Brusel, 2006. HTML document. Disponible sur: <http://ec.europa.eu/employment_social/soc-dial/csr/index.htm>.

[11] FONDATION ROBERT SCHUMANN: „La stratégie de Lisbonne“. La Fondation Robert Schumann: Brusel, 2007. HTML document. Disponible sur: <<http://www.strategie.gouv.fr/IMG/pdf/Lisbonne-CAS-FRS-27SEPT-FINAL.pdf>>.

[12] HEJL, Milan. „CSR jako součást strategie a komunikace firmy“. HTML document disponible sur : <<http://www.amic.cz/csr-odpovednost/dopis.html>>. 2006

[13] WESTON, Robert: *Jak vytvářet neměřitelné bohatství*. CSR network, online, [cit. 14.4.2010]. Disponible sur: <<http://www.csr-online.cz/netgenium/Download.aspx?ceNPIbetG2/Hqf84Yq7Hx7sdujN+LZSkmlMcVdwcPVc=>>>.

Publications périodiques

[14] COTENTIN, Claire; DUVAL, Guillaume . *Le chemin est encore long...* Alternatives économiques. Pratique n° 041 - novembre 2009. Disponible sur: <http://www.alternatives-economiques.fr/le-chemin-est-encore-long---_fr_art_878_45666.html>.

[15] KUBÍKOVÁ, Z. Občasník Newsletter Bussines Leaders Fora, Praha: Business Leaders Forum v nakladatelství Wald Press, s.r.o., 2007. 31 s.

[16] RINUÏ, Marie-Salomé; CHAVAGNEUX, Christian. *Les entreprises françaises aiment les paradis fiscaux*. Alternatives Economiques Pratique n° 041 - novembre 2009. Disponible sur: < http://www.alternatives-economiques.fr/les-entreprises-francaises-aiment-les-paradis-fiscaux_fr_art_878_45682.html>.

Sitographies

[17] Blf.cz: *O nás*. (online), [cit. 14.4.2010]. Disponible sur: <<http://www.blf.cz/about.htm>>.

[18] Cenia.cz: *EMAS*, (online), 2010, [cit. 14.4.2010]. Disponible sur: <[http://www.cenia.cz/web/www/web-pub2.nsf/\\$pid/MZPMSFGSEV4B](http://www.cenia.cz/web/www/web-pub2.nsf/$pid/MZPMSFGSEV4B)>.

[19] Comutec.org: *Logo Veolia*, (online), [cit. 14.4.2010]. Disponible sur: <http://www.comutec.org/membres_2009/logo_inscription/Logo_veolia_20_10_2009_16_09_48.gif>.

[20] Crid.asso.fr: *Forum citoyen pour la responsabilité sociale des entreprises*, (online), [cit. 14.4.2010]. Disponible sur: <<http://www.crid.asso.fr/spip.php?site115>>.

[21] Csr-online.cz: *Databáze dobrých příkladů*, (online), 2007, [cit. 14.4.2010]. Disponible sur: <<http://www.csr-online.cz/CompanyDetail.aspx?id=47>>.

[22] Csr-online.cz: *Hledání dobré firmy*, (online), 10.9.2007, [cit. 14.4.2010]. Disponible sur: <<http://www.csr-online.cz/NewsDetail.aspx?p=3&id=323>>.

[23] Csr/online.cz *ISO 26000*. (online), 2008, [cit. 14.4.2010]. Disponible sur: <<http://www.csr-online.cz/Page.aspx?iso26000>>.

[24] Csr-online.cz: *Normy a iniciativy*, (online), 2008, [cit. 14.4.2010]. Disponible sur: <<http://www.csr-online.cz/Page.aspx?normy>>.

[25] Csr-online.cz: *SA 8000*, (online), 2008, [cit. 14.4.2010]. Disponible sur: <<http://www.csr-online.cz/Page.aspx?SA8000>>.

[26] Dalkia.cz: *Trvale udržitelný rozvoj*, (online), [cit. 14.4.2010]. Disponible sur: <<http://www.dalkia.cz/default2.asp?url=1>>.

[27] Diplomatie.gouv.fr: *Droits économiques, sociaux et culturels Synthèse de Michel Doucin, Ambassadeur chargé de la bioéthique et de la responsabilité sociale des entreprises*. (online), juillet 2009, [cit. 14.4.2010]. Disponible sur: <http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/actions-france_830/droits-homme_1048/droits-economiques-sociaux-culturels_4720/responsabilite-sociale-entreprises-engagement-france_17059.html>.

[28] Donorsforum.cz: *O nás*. (online), [cit. 14.4.2010]. Disponible sur: <<http://www.donorsforum.cz/o-nas>>.

[29] Donorsforum.cz: *Top firemní filantrop*, (online), [cit. 14.4.2010]. Disponible sur: <<http://www.donorsforum.cz/top-firemni-filantrop>>.

[30] Donorsforum.cz: *Výsledky TOP filantrop 2009*, (online), [cit. 14.4.2010]. Disponible sur: <<http://www.donorsforum.cz/vysledky-top-filantrop-2009>>.

[31] Enacon.cz: *CSR společenská odpovědnost firem – podle SA 8000*, (online), 2010, [cit. 14.4.2010]. Disponible sur: <<http://www.enacon.cz/systemy-rizeni/csr-spolecenska-odpovednost-dle-sa-8000/>>.

[32] Esipa.cz:
<http://www.esipa.cz/sbirka/sbsrv.dll/sezn?DR=NR&SORT=CP&ROK=0&NR=OHSAS18001_S1>.

[33] Euractiv.fr: *La responsabilité sociale des entreprises*, (online), 02.05.2007, [cit. 14.4.2010]. Disponible sur: <<http://www.euractiv.fr/europe-sociale/dossier/responsabilite-sociale-entreprises>>.

- [34] Eurofond.europa.eu: *Corporate social responsibility in France, Germany, Hungary and the United Kingdom*, (online), European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 11.6. 2003, [cit. 14.4.2010]. Disponible sur: <<http://www.eurofound.europa.eu/emcc/content/source/eu03002a.htm>>.
- [35] Forumcitoyenpouarlarse.org: *Que faisons-nous?*, (online), [cit. 14.4.2010]. Disponible sur: <<http://www.forumcitoyenpouarlarse.org/que-faisons-nous.php>>.
- [36] Governance.cz [online]. 2003 [cit. 14.4.2010]. Dostupný z WWW: <<http://www.governance.cz/project/article.php?id=253>>.
- [37] Heidelbergcement.cz: *O společnosti*, (online), [cit. 14.4.2010]. Disponible sur: <<http://www.heidelbergcement.cz/cement/>>.
- [38] Isotc.iso.org: *Social responsibility*. (online), 9.4.2008, [cit. 14.4.2010]. Disponible sur: <<http://isotc.iso.org/livelink/livelink/fetch/2000/2122/830949/3934883/3935096/home.html?nodeid=4451259&vernum=0>>.
- [39] Ministère du développement durable: *Indicateurs de développement durable européens*. (online), [cit. 14.4.2010]. Disponible sur: <<http://www.ifen.fr/indicateurs/indicateurs-de-developpement-durable-europeens.html>>.
- [40] Orse.org: *Qui sommes-nous?*, (online), [cit. 14.4.2010]. Disponible sur: <<http://www.orse.org>>.
- [41] Sanofi-aventis.com: *Code éthique*, (online), [cit. 14.4.2010]. Disponible sur: <http://www.sanofi-aventis.com/ethique_responsabilites/responsabilite_sociale/code_ethique/code_ethique.asp>.
- [42] Sanofi-aventis.com: *En-bref*, (online), [cit. 14.4.2010]. Disponible sur: <<http://www.sanofi-aventis.com/en-bref/profile/profile.asp>>.

[43] Sanofi-aventis.com: *Ethique & responsabilités*, (online), [cit. 14.4.2010]. Disponible sur: <http://www.sanofi-aventis.com/ethique_responsabilites/responsabilite_sociale/politique_rh/diversite-handicap/diversite-handicap.asp>.

[44] Sanofi-aventis.com: *Mécénat*, (online), [cit. 14.4.2010]. Disponible sur: <http://www.sanofi-aventis.com/ethique_responsabilites/mecenat/mecenat.asp>.

[45] Sanofi-aventis.com : *Mobilité*, (online), [cit. 14.4.2010]. Disponible sur: <http://www.sanofi-aventis.com/rh/travailler_chez/dev_carrieres/mobilite/mobilite.asp>.

[46] Veolia.fr : *Le Comité d'éthique*, (online), [cit. 14.4.2010]. Disponible sur: <<http://www.veolia.com/fr/groupe/gouvernance/comite-ethique/>>.

[47] Veolia.fr: *Le développement durable*, (online), [cit. 14.4.2010]. Disponible sur: <<http://www.veolia.com/fr/citoyennete/developpement-durable/>>.

[48] Veolia.fr: *Notre profil*, (online), [cit. 14.4.2010]. Disponible sur: <<http://www.veolia.com/fr/groupe/>>.

LISTE DES ANNEXES

<i>Annexe 1: Le code de sécurité de Dalkia ČR.....</i>	<i>86</i>
<i>Annexe 2: Une partie du Code d'éthique de l'entreprise Sanofi-aventis</i>	<i>87</i>

ANNEXE 1



Kodex bezpečnosti práce

JSEM ZODPOVĚDNÝ

- Dbám o své zdraví a bezpečnost. Spoluzodpovídám také za zdraví a bezpečnost všech ostatních osob, jichž se může má jednání nebo opomenutí při práci bezpečnostně týkat.
- Dodržuji na svém pracovišti všechna zavedená bezpečnostní pravidla a postupy a šlím zásady bezpečnosti práce mezi svými spolupracovníky.
- Neprovádím práci, pro kterou nemám příslušné oprávnění či zdravotní nebo kvalifikační předpoklady.
- Informuji neprodělně své přímé nadřízené o jakémkoliv problému nebo nebezpečí, které jsem zjevil na svém pracovišti a které nemohu v rámci své kompetence odstranit sám.

JSEM SAMOSTATNÝ

- Uvědomuji si svou zodpovědnost za svou bezpečnost. Vždy při své práci důsledně používám přidělené osobní ochranné pomůcky a dodržuji jejich správné používání.
- Seznámím se vždy před zahájením nové nebo neobvyklé práce s pracovními postupy a možnými riziky vykonávané činnosti.
- Zvýším vždy důkladně všechna rizika vyplývající z vykonávané činnosti a z pracovního prostředí a neochotou provádět práci dříve, než jsou učiněna všechna potřebná bezpečnostní opatření.

JEDNÁM PROFESIONÁLNĚ

- Podílím se na zavádění a realizaci preventivních a nápravných opatření a tím neustále přispívám ke zlepšení bezpečnosti práce na pracovišti.
- Informuji o všech přítomných opatřeních ostatní spolupracovníky a zděružuji výjimky všech pravidel týkajících se bezpečnosti práce při každém pracovním úkonu.
- Znám postup při poskytování a přivolání první pomoci.

MÁM PRÁVO

- Mít zajištěnu bezpečnost a ochranu zdraví při práci.
- Být informován o možných rizicích plynoucích z má pracovní činnosti a opatřeních přijatých k jejich odstranění.
- Odmítnout práci, o níž jsem důvodně přesvědčen, že bezpečnostně a zdravotním způsobem může ohrozit má zdraví nebo život, případně zdraví nebo život jiných osob.

JE MOU POVINNOSTÍ

- Dodržovat veškeré předpisy, pokyny a informace zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
- Řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti.
- Podílet se aktivně na vytvoření bezpečného a zdravého neohrožujícího pracovního prostředí.
- Účastnit se školení, výcviků a ověřování znalostí pořádaných zaměstnavatelem za účelem zvýšení své informovanosti o všech předpisech, které se týkají bezpečnosti práce a bezpečnosti technických zařízení.
- Podílet se stanoveným lékařským preventivním prohlídkám u závodního lékaře.

JE ZAKÁZÁNO

- Pařvat na pracovišti alkohol a jiné návykové látky.
- Porušovat veškeré předpisy, pravidla a pokyny týkající se bezpečnosti práce.

PRIORITOU JE BEZPEČNOST MÁ I MÝCH KOLEGŮ.

Annexe 1: Le code de sécurité de Dalkia ČR
www.dalkia.cz/dwnl/Kodex_BOZP.pdf

ANNEXE 2

Hygiène Sécurité et Environnement

Le métier de la pharmacie est l'un des plus exigeants. La santé des hommes n'autorise ni l'erreur, ni l'approximation. Cette exigence de rigueur scientifique et d'éthique doit prévaloir dans tous les secteurs de l'entreprise.

Sanofi-aventis met ainsi en œuvre une politique ambitieuse en matière d'Hygiène Sécurité Environnement (HSE) pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses collaborateurs, optimiser la sécurité de ses sites industriels et protéger l'environnement.

Sanofi-aventis a mis en place une Direction Développement Durable et HSE qui a pour mission de mettre en œuvre la politique du Groupe en matière d'Hygiène Sécurité Environnement. Cette politique s'appuie sur huit principes directeurs qui définissent le cadre d'action tant à l'égard des collaborateurs du Groupe que de ses partenaires externes. Elle s'applique à l'ensemble de ses activités.

- La politique Hygiène Sécurité et Environnement fait partie intégrante de la politique générale du Groupe.
- La Direction et le personnel du Groupe se doivent d'appliquer cette politique à tous les niveaux, chacun devant être conscient de son rôle et de sa responsabilité personnelle en matière de prévention des risques d'accident, d'atteinte à la santé ou de dommage à l'environnement.
- Partout où il exerce ses activités, le Groupe s'engage au respect des lois et des réglementations qui lui sont applicables, à la mise en œuvre des recommandations professionnelles et des meilleures pratiques industrielles.
- Sanofi-aventis met en place des systèmes de gestion relatifs à la sécurité, à la santé au travail et à la protection de l'environnement, adaptés à chacun de ses métiers. Ces systèmes sont évalués périodiquement, en mesurant les résultats obtenus, en définissant des objectifs de progrès, en mettant en œuvre des plans d'actions appelés PASS et en organisant le contrôle associé. La démarche s'appuie sur l'information, le retour d'expérience, la concertation et la formation.

- Tout projet de développement, tout lancement de produit fait l'objet d'une évaluation des risques pour la sécurité, la santé et l'environnement en intégrant toutes les connaissances scientifiques et techniques du Groupe, en développant les meilleures technologies disponibles et en prenant en compte le cycle de vie des produits.
- Sanofi-aventis veille à économiser les ressources naturelles, à réduire l'impact résiduel, que ce soit en termes d'émissions d'effluents ou de déchets de l'ensemble de ses activités industrielles, afin de préserver le milieu naturel.
- Sanofi-aventis souhaite promouvoir, auprès de ses fournisseurs, co-contractants ou sous-traitants, l'application des règles de sécurité et de protection de l'environnement, et considère leur mise en œuvre comme un critère d'appréciation de ceux-ci.
- Sanofi-aventis adopte une attitude constructive de transparence et de dialogue vis-à-vis des tiers sur sa politique en matière de sécurité, de santé et de protection de l'environnement, ses réalisations et ses engagements.

Chaque collaborateur doit être conscient que la violation des lois et réglementations en vigueur en matière d'Hygiène Sécurité Environnement (HSE) est passible de lourdes sanctions civiles et pénales, tant pour les individus que pour les entreprises.