



Responsabilité Sociale d'Entreprise

ISEO[®]

SOMMAIRE

INTRODUCTION	4
L'Etique	5
La Responsabilité Sociale de l'Entreprise	5
Lois et Normes.....	7
Le Décret Législatif 231/2001.....	7
La Norme S.A. 8000	8
LES OPPORTUNITÉS LIÉES À LA RESPONSABILITÉ SOCIALE.....	12
LES ÉLÉMENTS DU PROCÈS LIÉS À LA RESPONSABILITÉ SOCIALE.....	13
LE SYSTEME DE GESTION INTEGRE.....	14

INTRODUCTION

Le rapport entre éthique et entreprise est la nouvelle frontière de l'économie, le grand défi des entrepreneurs et des entreprises du XXI siècle. Pour l'opinion publique et sur le plan historique, éthique et entreprises ont toujours été séparées par un mur infranchissable: réaliser un profit représente en soi un péché qui ne peut être concilié avec le développement et le bien-être de la collectivité.

Les marchés actuels sont de plus en plus exigeants en ce qui concerne la qualité, la reconnaissance du produit, la transparence des processus productifs, la "force sociale" de la marque. Tout ceci oblige les filiales du groupe ISEO à devenir protagonistes vis-à-vis de la société : en investissant sur la réputation du marché, sur la confiance des consommateurs et épargnants, sur la qualité du rapport avec la force de travail.

La performance sociale de l'entreprise est un facteur d'importance croissante, exprimant la valeur économique de celle-ci et de manière indirecte, un moyen facilitant l'accès au capital, un attrait pour les meilleurs travailleurs sur le marché et un facteur fournissant de fortes motivations pour les employés actuels.

Ceci se traduit de manière immédiate par l'amélioration des performances financières et une meilleure stabilité sur le marché, même lors des moments difficiles.

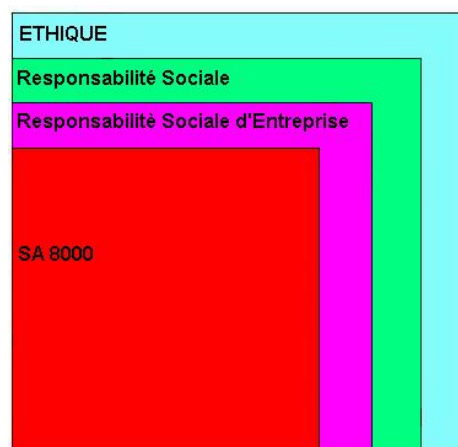
Ethics and Security Consultant (ESC)
CASTELLO Franco



L'Éthique

L'éthique est l'ensemble des valeurs et des normes qui régissent la conduite de l'homme et le jugement du bien et du mal. Il s'agit d'un ensemble de préceptes naturels (contrairement à la morale qui s'inspire de la religion) et a une dimension objective, publique et sociale.

Depuis quelques temps est en cours en Occident un processus de réhabilitation de l'éthique qui fait de nouveau l'objet d'un débat culturel.



La Responsabilité Sociale de l'Entreprise



La responsabilité sociale fait entièrement partie de la gestion quotidienne de l'entreprise. Elle représente la réponse aux exigences socio-économiques des interlocuteurs des systèmes entrepreneuriaux complexes et constitue un modèle de développement innovant réalisable.

Le terme de **responsabilité sociale de l'entreprise** (ou Corporate Social Responsibility, CSR) signifie l'intégration de

préoccupations de nature éthique à l'intérieur de la vision de la stratégie d'entreprise : signe que les grandes entreprises et PME souhaitent gérer de manière efficace les problématiques d'impact sociale et éthique au sein des zones d'activité.

L'entreprise s'engage à contribuer à **l'amélioration de la société** et au respect du milieu dans lequel elle est intégrée.

L'entreprise exerce son influence aussi bien sur le milieu qui l'entoure que sur la vie sociale des personnes qui, directement ou indirectement, interagissent avec elle.

L'entreprise devient elle aussi un potentiel protagoniste, responsable de la société civile malgré son rôle majeur d'acteur économique dont le but principal est de maximiser les

profits; elle se présente comme “non éthique” mais le devient lorsqu’elle respecte la personne humaine et l’intérêt commun.

La responsabilité de l’entreprise est pluridimensionnelle puisqu’elle touche à plusieurs secteurs:

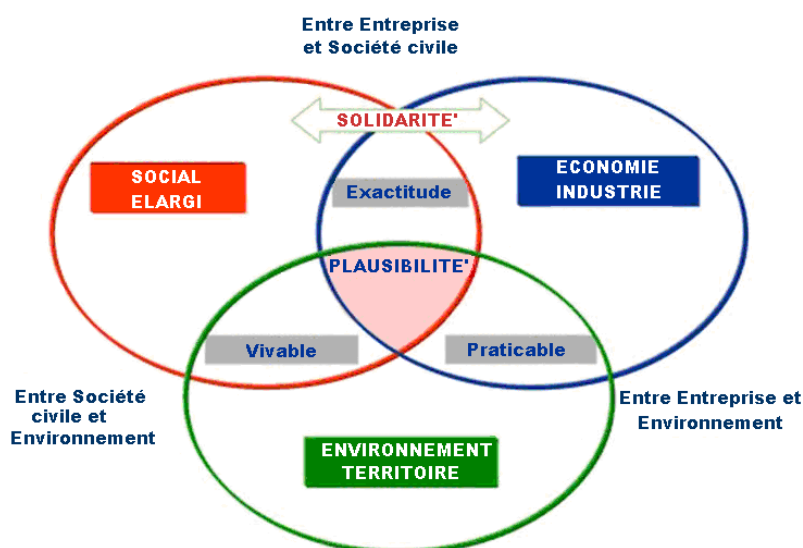
-  Economique
-  Politique
-  Environnemental
-  Culturel

Le bien de l’entreprise (c’est-à-dire la capacité de revenu, de survie et de développement) et le bien de la société sont étroitement liés.

La **responsabilité économique** concerne la maximalisation des profits, l’amélioration de la productivité, le respect des fournisseurs, la création de places de travail, le paiement de rétributions équitables, le service aux clients.

La **responsabilité sociale** concerne les rapports entre l’entreprise et l’environnement et a trait au système politique et culturel, c’est-à-dire au respect des lois, des moeurs sociales et culturelles.

La **responsabilité environnementale** s’inspire du lien incontesté entre l’entreprise et l’environnement du fait que tous les choix ont un impact sur la nature.



Lois et Normes



Les normes qui régissent les différents aspects de la Responsabilité Sociale d'Entreprise desquels s'inspire notre modèle sont :

✚ **Le Décret Législatif italien du 8 Juin 2001 n. 231**

✚ **La Norme SA8000;**

Le Décret Législatif 231/2001



Le Décret Législatif 231/2001 règle la responsabilité des collectivités en matière d'infractions administratives dans le cadre des délits.

A l'avenir, l'extension du décret aux délits suivants est probable :

- **Environnementaux**
- **Sécurité sur les lieux de travail**

A partir d'avril 2008, la nouvelle Loi Italienne n.81 prévoit l'extension de la responsabilité administrative des Sociétés aux **infractions graves en matière de santé et de sécurité sur les lieux de travail.**

La Norme S.A. 8000






SA 8000. SA désigne la **Social Accountability**, c'est-à-dire **Responsabilité Sociale** et constitue le premier standard international en matière de Responsabilité Sociale des Sociétés

La norme **SA 8000** fixe des conditions minimales concernant le respect des **droits des travailleurs** visant à une **amélioration constante**, avec une attention particulière à toute la chaîne de fourniture.

ÉLÉMENTS NORMATIFS

L'entreprise doit observer:

-  Les lois françaises et les autres lois en vigueur
-  Toutes les règles souscrites par la Société
-  La Norme SA 8000.

Lorsque les lois en vigueur, les règles souscrites par la Société et la normative SA 8000 concernent la même matière, la normative plus restrictive doit être appliquée.

LES HUIT CONDITIONS SOCIALES REQUISES PAR LA SA 8000

Celles-ci sont liées aux droits fondamentaux de tous les hommes et de tous les travailleurs :

1) TRAVAIL DES MINEURS

L'entreprise ne doit pas avoir recours ni contribuer à l'exploitation du travail des mineurs.



2) TRAVAIL FORCÉ

L'entreprise ne doit pas donner son soutien ni recourir au travail forcé. Il ne doit pas être demandé aux salariés de laisser des "dépôts" ou documents d'identité au début du rapport de travail avec l'entreprise.



3) SANTÉ ET SÉCURITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL;

L'entreprise **doit garantir un lieu de travail sûr et salubre** et doit adopter les mesures adéquates à la prévention des accidents et dommages à la santé pouvant se vérifier dans le cadre du travail.



L'entreprise doit nommer un représentant de la direction qui soit responsable de la santé et de la sûreté de tous les salariés et de la mise en place des facteurs de sécurité et santé prévus par la norme SA 8000.

L'entreprise doit s'assurer que tous les salariés reçoivent une **formation** correcte et documentée en matière de sécurité et santé.

L'entreprise doit établir des systèmes permettant de déterminer, éviter ou affronter les risques potentiels liés à la santé et à la sécurité de l'ensemble des salariés.

L'entreprise doit garantir, pour tous les salariés, sanitaires propres, eau potable et structures hygiéniques pour la conservation des aliments.

4) LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET DROIT AUX NÉGOCIATIONS EN VUE DE CONVENTIONS COLLECTIVES

L'entreprise doit respecter le droit de tous les salariés de former et adhérer aux syndicats de leur choix et le droit à la négociation collective.



L'entreprise doit garantir que les représentants des salariés ne soient pas l'objet de discrimination et qu'ils puissent communiquer avec les adhérents sur le lieu de travail.

5) DISCRIMINATION

L'entreprise ne doit pas effectuer ni contribuer à la discrimination dans le cadre de l'embauche, du paiement des salaires, de l'accès à la formation, de la promotion, du licenciement ou de la mise à la retraite, basé sur la race, la nationalité, la religion, l'invalidité, le sexe, l'orientation sexuelle, l'appartenance syndicale, l'affiliation politique, l'âge.



L'entreprise ne doit permettre aucun comportement, geste, langage ou contact physique qui soit sexuellement coercitif, menaçant, blessant ou visant à l'exploitation.

6) PROCÉDURES DISCIPLINAIRES

L'entreprise ne doit pas utiliser ni donner son soutien à l'usage de punitions corporelles, coercitions mentales ou physiques et abus verbaux.



7) HORAIRE DE TRAVAIL

L'entreprise doit respecter les lois concernant l'horaire de travail.

Les salariés doivent avoir au moins un jour libre par semaine.



Toutes les heures supplémentaires doivent être payées avec un pourcentage additionnel.

8) CRITÈRES DES RÉTRIBUTIONS

L'entreprise doit s'assurer que le salaire versé corresponde aux normes en vigueur ou aux standards de base fixés par les contrats collectifs pour chaque catégorie.



9) LE SYSTÈME DE GESTION SA 8000

Aux **huit** conditions sociales requises s'ajoute la **neuvième**, relative à l'adoption d'un **Système de Gestion de la Responsabilité Sociale** orienté à l'amélioration continue.

LE CONTROLE DES FOURNISSEURS

La norme SA 8000 établit que l'entreprise doit également garantir que la chaîne de ses fournisseurs respecte ces conditions sociales.

Cet aspect est étroitement lié au **but** fondamental de la norme:

améliorer les conditions de travail dans le monde entier

et mettre en place des processus d'amélioration continue.

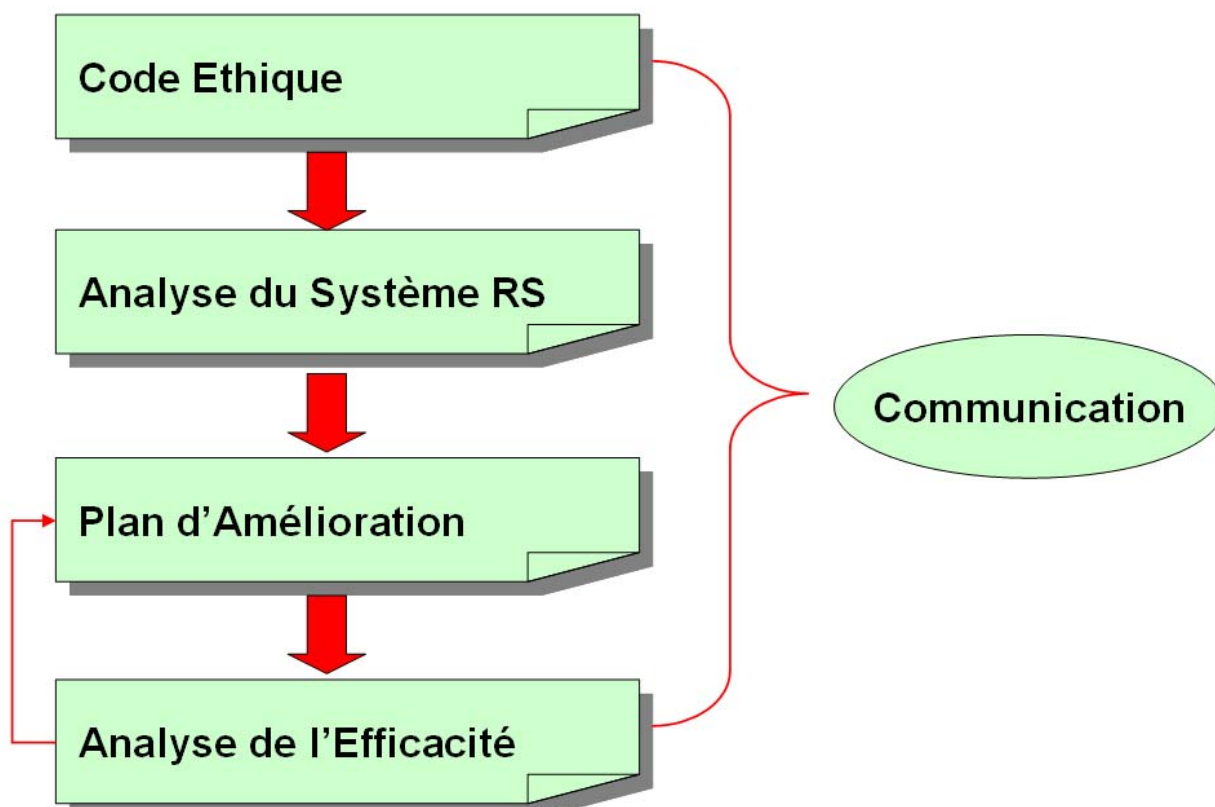
LES OPPORTUNITÉS LIÉES À LA RESPONSABILITÉ SOCIALE

La mise en place d'un système basé sur la Responsabilité Sociale prévoit une série d'opportunités non seulement pour les entreprises qui l'adoptent, ainsi que pour les travailleurs de la même entreprise et pour les consommateurs finals du produit réalisé.

Pour les Entreprises	Pour les travailleurs
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Protection de la marque; ✚ Amélioration des relations intérieures; ✚ Un attrait plus prononcé de la part de ressources humaines plus qualifiées; ✚ Grande valeur reconnue aux produits "éthiques"; 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Renforcement des garanties de reconnaissance des droits des travailleurs; ✚ Amélioration continue des conditions de travail; ✚ Perspectives de réalisation de postes de travail soutenables.
	Pour les consommateurs
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Amélioration de l'image près des stakeholders (porteurs d'intérêt); ✚ Garantie que l'activité soit soutenable; ✚ Opportunité pour surveiller le comportement social de la chaîne d'approvisionnement. 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Possibilité de choisir au moment de l'achat; ✚ Perception de responsabilité vers un développement soutenable.

LES ÉLÉMENTS DU PROCÈS LIÉS À LA RESPONSABILITÉ SOCIALE

Le processus lié au développement d'un système de gestion de la responsabilité sociale s'articule sur la base de quelques passages fondamentaux (la planification, l'action, le contrôle et la réalisation d'actions vers l'amélioration continue de la performance d'entreprise).



CODE ETHIQUE

L'entreprise documente son engagement : mettre en place des systèmes socialement responsables en rédigeant **un Code Ethique** contenant des références claires aux **principes éthiques généraux**.

ANALYSE ET AMÉLIORATION

Sur la base de l'analyse du propre système de responsabilité sociale, l'entreprise définit les actions à implémenter pour s'adapter au **Code Ethique**.

ANALYSE DE L'EFFICACITÉ

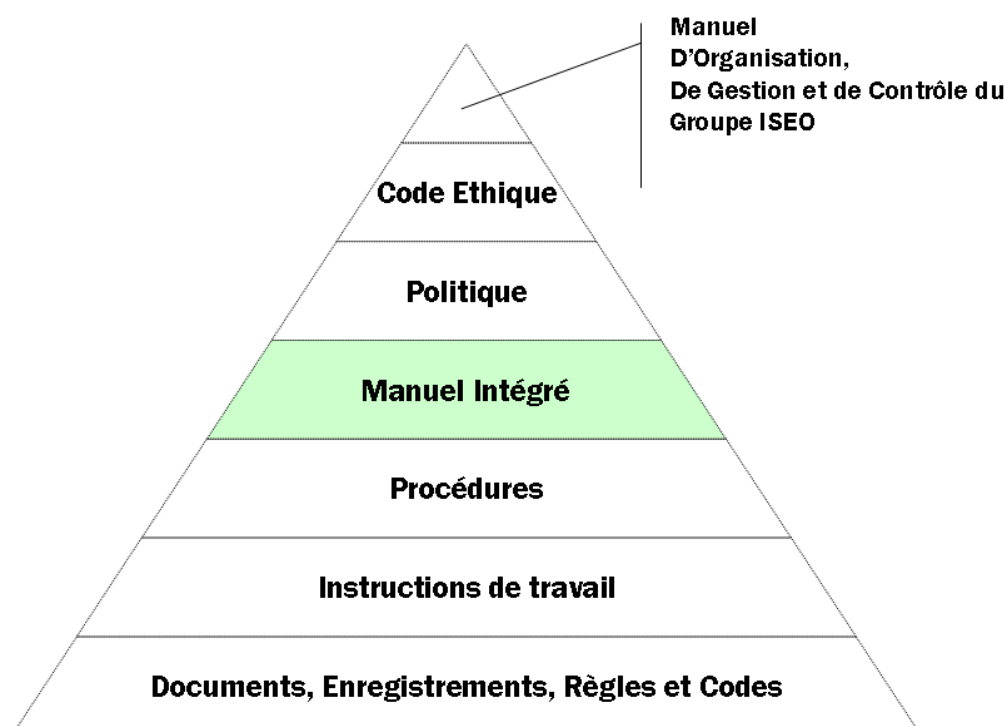
L'entreprise évalue la cohérence et l'efficacité des actions mises en place pour satisfaire le Code Ethique et prépare le nouveau plan d'amélioration.

COMMUNICATION

L'organisation détermine quelles sont les personnes intéressées et leur fournit, de manière méthodique des informations claires et complètes.

LE SYSTEME DE GESTION INTEGRE

Le système de gestion d'organisation d'entreprise (habituellement basé sur la norme de la Qualité ISO 9001) est étendu aux thèmes Environnement, Sécurité et Responsabilité Sociale.



Le **Manuel d'Organisation, de Gestion et de Contrôle du Groupe ISEO** définit un modèle d'organisation structuré, apte à prévenir ou à minimiser le risque de toute forme d'irrégularité lors du déroulement des activités de l'entreprise, en vue de garantir la conformité des processus d'entreprise.

Ce Manuel est partie intégrante du Système de Gestion de toutes les Sociétés du Groupe

Le **Code Ethique** représente la "Charte Constitutionnelle" de l'Entreprise, une charte des droits et des devoirs moraux qui définit la responsabilité éthique et sociale de tous les participants à l'organisation.

Toutes les Sociétés du Groupe devront se munir du Code Ethique.

La **Politique** est l'ensemble des règles générales qui, en cohérence avec la mission de l'entreprise et avec le Code Éthique, fournit les lignes directrices suivant lesquelles l'organisation doit s'orienter, tout en définissant les objectifs de manière détaillée.

Le Manuel Intégré est la description du système d'entreprise, il devient le code dynamique des comportements auquel faire constamment référence.

