

RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES

CODE DE CONDUITE DE L'INDUSTRIE SUCRIERE EUROPEENNE

PREMIER RAPPORT

26.02.2004

INTRODUCTION OBJECTIF DU PREMIER RAPPORT

Le Code de Conduite sur la Responsabilité Sociale des Entreprises dans l'industrie sucrière européenne (CdC), signé par le CEFS et l'EFFAT le 7 février 2003 - dans le cadre de leur Comité de Dialogue social sectoriel sucre au niveau européen - prévoit, en sa partie III intitulée « Suivi, évaluation, mise à jour » que :

«Le Code de Conduite entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2004. L'année précédant cette date sera consacrée à la préparation de sa mise en oeuvre. Le premier rapport, présenté en février 2004, fera le point des activités réalisées jusqu'à cette date et des structures de suivi conjointement mises en place au niveau européen pour assurer une communication et une formation adéquate en vue de promouvoir le CdC. Les exemples de bonnes pratiques seront également mis à jour en tant que de besoin ».

Le présent rapport se propose de répondre à ces engagements en abordant les points suivants :

I - CdC de l'industrie sucrière : contexte et champ d'application

- A – Contexte politique
- B – Contexte économique et réglementaire
- C - Champ d'application du CdC

II - Mise en oeuvre du CdC dans l'industrie sucrière

- A – Structures de travail
- B - Communication
- C – Normes
- D – Exemples de bonnes pratiques

III - Conclusion

I - CODE DE CONDUITE DE L'INDUSTRIE SUCRIERE

CONTEXTE ET CHAMP D'APPLICATION

A. CONTEXTE POLITIQUE

En juillet 2001 la Commission Européenne a lancé une initiative sur la Responsabilité Sociale des Entreprises par un Livre Vert, suivi, en juillet 2002 d'un Livre Blanc¹. Le 14 novembre 2001 la Commission Européenne demande aux partenaires sociaux de réfléchir à ce thème dans le secteur du sucre. Le 14 décembre 2001 les partenaires sociaux du secteur sucre s'engagent à mener cette réflexion dans le cadre de leur comité sectoriel². Répondant ainsi à une initiative de la Commission, le secteur du sucre est le premier secteur à s'être engagé dans un processus de respect volontaire de normes à grande échelle, couvrant huit thèmes sociaux essentiels (voir partie IV-Normes).

« Piloté par l'entreprise » (« business driven »), il s'agit là d'un processus dynamique progressif s'inscrivant dans un contexte de changement du paysage industriel lié à la globalisation de l'économie, à l'évolution des règles multilatérales et à la révision de la politique agricole commune. Les partenaires sociaux de l'industrie sucrière sont conscients de la nécessité d'assurer à leur secteur industriel une compétitivité suffisante pour assumer pleinement ses responsabilités vis-à-vis des différentes parties prenantes. Dans ce but, ils s'accordent à joindre leurs efforts de manière constructive dans le cadre du dialogue social européen. Ce dialogue n'est nullement destiné à se substituer au dialogue national, dont les droits et compétences demeurent inchangés, mais aspire à le compléter en établissant les fondations d'actions concrètes et pragmatiques visant à renforcer la responsabilité sociale de chacune des parties dans l'actuel contexte d'évolution économique.

B. CONTEXTE ECONOMIQUE ET REGLEMENTAIRE

Nous connaissons actuellement la création de nombreuses zones de libre échange impliquant une ouverture de plus en plus large des frontières, difficilement compatible avec les règles traditionnelles de la Politique Agricole Commune.

Selon le règlement «Tout Sauf les Armes »³, le sucre provenant des 49 Pays les Moins Avancés sera totalement libéralisé entre juillet 2006 et juillet 2009. Le Règlement « Balkans »⁴ a offert aux pays des Balkans un accès illimité à l'Union dès la fin de l'année 2000, temporairement arrêté à la suite de fraudes massives.⁵

¹ Communication de la Commission concernant la responsabilité sociale des entreprises : une contribution des entreprises au développement durable – COM/2002/347 final du 2.07.2002.

² Comité de dialogue social sectoriel sucre, officiellement reconnu par la Commission Européenne depuis novembre 1999.

³ Règlement CE/416/2001 du 28.02.2001 – JOCE L 60/43 du 1.3.2001 et Règlement CE/2501/2001 du 10.12.2001- JOCE L 346 du 31.12.2001 (Art. 9)

⁴ Règlement CE/2007/2000 du 18.09.2000 – JOCE L 240 du 23.09.2000 et Règlement CE/2563/2000 du 20.11.2000 – JOCE L 295 du 23.11.2000.

⁵ Règlement CE/764/2003 du 30.04.03 (JOCE L 109 du 1.5.2003) et Règlement CE/1343/2003 du 23.07.2003 (JOCE L 189 du 29.07.2003).

Le marché de l'Union étant autosuffisant, les importations de sucre venant de pays tiers chassent le sucre communautaire à l'exportation, alors que les contraintes de l'Accord Agricole de l'OMC ne le permettent plus. Cette situation entraîne automatiquement une réduction des quotas de production communautaires. Pour mémoire une diminution du quota de 100 000 t entraîne globalement la fermeture d'une usine, soit en moyenne la perte de 300 emplois directs et 1 500 emplois indirects.

Fin septembre 2003, la Commission Européenne a publié une Communication⁶ présentant trois options possibles d'évolution du régime sucrier⁷: « maintien du statu quo », jugé irréaliste, « libéralisation complète », également écartée à ce stade, et une troisième option, qu'elle privilégie, prévoyant la réduction du prix de soutien et l'élimination progressive du système de quotas. Ces options devraient être prochainement discutées au Conseil des Ministres, en vue d'une révision du régime sucrier.

Dans une position adressée à la Commission Européenne le 27 juin 2003, l'EFFAT a attiré l'attention des décideurs politiques sur l'impact social et les conséquences pour l'emploi qu'impliquera le choix de telle ou telle option, en leur demandant de rester fidèle à un modèle social, économique et environnemental conférant à l'Union une valeur inégalée dans le monde. Dans son Communiqué de presse du 23 septembre le CEFS⁸ a, pour sa part, fait valoir le bien fondé d'une quatrième option, volontairement écartée par la Commission, qui, par le biais d'un système de quotas de production et d'importation fixé chaque année, permettrait de maintenir l'accès préférentiel traditionnellement accordé aux pays ACP tout en offrant un bénéfice réel aux pays les plus pauvres à des prix rémunérateurs.

Le 29 août 2003 l'OMC a par ailleurs décidé de créer un panel chargé d'examiner une plainte du Brésil, de l'Australie et de la Thaïlande⁹ contre la politique de l'UE dans le secteur du sucre, contestant notamment la légalité des exportations de sucre C et de la réexportation du sucre ACP.

Le contexte politique, économique et social actuel est donc extrêmement incertain et requerra plus que jamais la solidarité des partenaires sociaux européens pour conforter l'avenir du secteur. C'est dans ce cadre que les partenaires ont signé le Code de Conduite de l'industrie sucrière.

C. CHAMP D'APPLICATION DU CODE DE CONDUITE

Zone géographique et champ d'activité actuels

Alors que l'EFFAT est représenté dans tous les pays de l'UE, le CEFS de par ses statuts représente les fabricants de sucre de l'Union, excepté le Luxembourg, qui ne produit pas de betteraves, plus la Suisse. En tant que membres associés, les raffineurs européens de sucre de

⁶ Communication de la Commission 2003/554 du 23.09.2003.

⁷ Voir Annexe 1 au présent rapport sur l'Organisation Commune de Marché du sucre.

⁸ Voir ce Communiqué sur le site Web du CEFS, de même que le discours de Johann Marihart, Président du CEFS, en date du 8.10.2003 (www.cefs.org)

⁹ Parmi les quatre premiers exportateurs du monde se trouvent le Brésil avec 11.2 millions de tonnes de sucre en 2001, l'Australie avec 3.5 millions de tonnes et la Thaïlande avec 3.4 millions de tonnes pour la même période, contre 6.1 millions de tonnes pour l'UE.

canne et les producteurs européens de sucre de canne brut participent au Conseil d'Administration avec voix consultative.

La Hongrie, la Slovénie, la Slovaquie sont également membres associés et deviendront membres à part entière lors de leur adhésion à l'UE, fixée au 1^{er} mai 2004. D'autres pays candidats, tels que la Pologne ou la Roumanie, ont manifesté l'intention de devenir membres du CEFS. Ces différents pays apprécieront eux-mêmes le délai qui leur sera nécessaire pour se conformer progressivement au CdC.

Le Code de Conduite sucre est donc applicable aux fabricants de sucre de betterave de l'Union Européenne, pour leur activité liée à la transformation de la betterave (Voir liste des membres en Annexe II du CdC). Il constitue certes un encouragement à promouvoir les normes volontaires et échanges de bonnes pratiques au-delà de la zone d'activité pour laquelle le CEFS est mandaté, à charge pour les sociétés concernées d'aller au-delà du strict champ d'application du CdC si elles le jugent souhaitable. Les activités non sucrières des sociétés membres du CEFS ne sont pas couvertes, pas plus que les activités de ces sociétés opérant dans des pays pour lesquels le CEFS n'a pas de mandat. Il va de soi que si le mandat du CEFS s'élargit, notamment par l'adhésion de nouveaux pays candidats appelés à devenir membres de l'UE au 1^{er} mai 2004, le champ d'application du CdC s'élargira de la même manière.

Aspects couverts

Le CdC couvre les aspects sociaux du développement durable, les aspects environnementaux étant traités par le Groupe de Travail Environnement du CEFS, qui, en partenariat avec la Confédération Internationale des Betteraviers Européens (CIBE) a produit en février 2003 un rapport intitulé « Environmental Report – Beet growing and sugar production in Europe »¹⁰.

II - MISE EN OEUVRE DU PREMIER RAPPORT SUR LE CDC

A. STRUCTURES DE TRAVAIL

Au niveau européen

Un Comité de Dialogue social sectoriel au niveau européen, spécifique au sucre, a été créé et officiellement reconnu par la Commission Européenne le 23 novembre 1999¹¹. Il a notamment pour objet l'échange de vues et, le cas échéant, la concertation sur l'ensemble des questions liées à la législation communautaire et à la politique communautaire ayant une

¹⁰ Voir le site Web du CEFS – Rubrique « développement durable » - www.cefs.org

¹¹ En conformité avec la Décision de la Commission du 20 mai 1998 sur l'institution de comités de dialogue sectoriel destinés à favoriser le dialogue entre les partenaires sociaux au niveau européen (JOCE L 225 du 12.8.1998). Voir également Communication de la Commission intitulée « Dialogue social européen – Force de modernisation et de changement – COM/2002/341 final du 26.6.2002 – Annexe 1 – et la publication de la DG Emploi de décembre 2002 sur le Dialogue social sectoriel européen intitulée « Relations du travail et mutations industrielles » - site Web Europa – DG Emploi – Publications.

répercussion économique ou sociale pour le secteur sucrier¹². Il peut être officiellement consulté par la Commission dans le cadre de ses travaux législatifs. C'est dans le cadre du Comité de dialogue sectoriel que s'est développé le CdC et qu'il a officiellement été présenté à la Commission Européenne le 7 février 2003.

Pour rappel, créé en 1969, le dialogue social européen dans le secteur sucrier, fonctionne depuis plus de 35 ans sur base des règles suivantes : information, échange de vues, et, si nécessaire, action commune sur tous sujets d'intérêt commun non conflictuel, la négociation collective demeurant du ressort national.

Les partenaires sociaux sucriers ont signé de nombreuses déclarations communes sur des sujets sociaux, tels que l'apprentissage (novembre 2000) et économiques (Organisation Commune de Marché du sucre et son importance pour l'emploi en 1999 - Tout sauf les Armes en novembre 2000 et février 2001, Règles d'origine en novembre 2001, Déclaration de Bratislava sur les conséquences de l'élargissement – novembre 2002).

La "santé/sécurité" a constitué un thème de travail privilégié. Dans le cadre du programme européen Leonardo da Vinci, les partenaires ont conjointement mis au point un outil interactif de formation professionnelle intitulé "Sécurité active/interactive en sucrerie", distribué, en 2000, à toutes les sucreries européennes, dans les onze langues de l'UE. Cet instrument a été sélectionné comme exemple de dialogue social européen lors du Sommet Européen de Lisbonne. Traduit en hongrois, il est à présent également utilisé dans les sucreries hongroises (2003).

Fondé sur des bases solides et pragmatiques, le dialogue social européen s'est ainsi progressivement développé dans le temps et trouve sa pleine maturité dans le cadre du CdC couvrant les aspects sociaux, économiques et politiques.

Groupe ad hoc paritaire RSE

Dans le cadre du CdC, il est prévu, en partie III paragraphe 3, de créer une structure minimale chargée de la préparation d'un rapport annuel RSE composée de deux membres du comité sectoriel pour chacune des organisations. Dans la pratique un groupe ad hoc « Rapport RSE », composé de membres du Groupe de Travail social du CEFS et de membres de l'EFFAT, prépare un rapport conjoint qui sera soumis à l'approbation de chacune des organisations avant présentation officielle à la Commission Européenne prévue le 27 février 2004, dans le cadre du Comité sectoriel.

Au niveau national

Dans les pays de l'actuelle UE, les structures nationales existantes apparaissent à ce stade suffisantes pour assurer la gestion et le bon développement du Code de Conduite sur le terrain.

Parallèlement à la communication diffusée par les organisations nationales affiliées à l'EFFAT, les membres du Groupe de Travail social du CEFS¹³ ont en effet spécialement

¹² Voir Convention entre le CEFS et le SETA signée le 12 novembre 1997, le SETA ayant depuis lors pris l'appellation d' « EFFAT », European Federation of Food, Agriculture and Tourism.

¹³ Le Groupe de Travail des Questions Sociales du CEFS comprend au minimum un représentant de chaque délégation. Ces personnes ont été étroitement associées à la définition, au lancement et à la mise en place du CdC.

accepté d'être les personnes « pivot » en charge de la diffusion de l'information au sein de l'industrie au plan national et local, de la bonne compréhension du CdC et, le cas échéant, de sa promotion. Directeurs Ressources Humaines des sociétés ou chargés des questions sociales au sein des fédérations¹⁴ ces personnes décident de la meilleure manière de parvenir aux objectifs fixés en fonction de la structure de l'industrie sucrière dans chacune des délégations.

Il importe à ce sujet de rappeler que - même si l'activité de transformation de la betterave en sucre est identique dans les différentes délégations - l'organisation des structures industrielles au plan national varie fortement d'une délégation à l'autre (sociétés multinationales ou transnationales, fédérations représentant des PME et/ou de grandes sociétés, sociétés à capital familial ou sociétés cotées en bourse etc.). Le choix des moyens à adopter pour parvenir aux résultats recherchés au plan national n'est ainsi pas du ressort du Comité sectoriel, mais bien de chaque délégation au niveau des entreprises et/ou des fédérations.

Les personnes en charge, décrites ci-dessus, ont dans toutes les délégations, consacré une grande partie de leur temps et de leurs efforts au cours de l'année 2003 à expliquer et promouvoir le concept de responsabilité sociale dans l'industrie sucrière, auprès de la direction des différentes entreprises et des directeurs ressources humaines impliqués, dans le but que ce concept puisse peu à peu être intégré dans la politique "ressources humaines" des entreprises. Un certain nombre d'entre elles ont, en outre, pris différentes initiatives de communication avec les représentants des organisations syndicales, avec des organisations extérieures ou avec les pouvoirs publics (voir "Communication" ci-dessous). Dans le cas des fédérations nationales, ce même travail d'explication et de promotion a été engagé auprès de chacune des entreprises représentées. L'investissement humain engagé pour assurer une bonne mise en oeuvre du CdC a ainsi été considérable.

B - COMMUNICATION

Un certain nombre de mesures ont en particulier été prises dans chaque délégation pour assurer la traduction, l'information, la formation, la promotion.

Traduction dans 10 langues européennes et des pays candidats¹⁵

**français, anglais, allemand
grec, italien, espagnol, néerlandais, portugais
hongrois, slovaque**

¹⁴ Les membres du CEFS sont des sociétés dans 9 pays de l'UE/Suisse et dans 1 pays PECO. Il s'agit de fédérations dans 6 pays de l'UE/Suisse et de 2 pays PECO.

¹⁵ Voir Annexe 2 au présent rapport.

Les langues faisant foi lors du lancement du CdC sont le français, l'anglais et l'allemand (Partie III du CdC §5). Le CdC a en outre été traduit dans cinq autres langues de l'UE, de même que dans deux langues des pays candidats. (Voir Annexe 2).

Information

Au plan européen, le CdC se trouve depuis le 7 février 2003 sur le site Web du CEFS et sur celui de l'EFFAT, de même que les exemples de bonnes pratiques et le Communiqué de presse (www.cefs.org - www.effat.org). Lors du lancement, ce communiqué été repris par l'agence Reuters de même que par un certain nombre de médias européens spécialisés (Agence Europe, Europolitique, Agra-Europe, Novethic etc). Un organisme londonien (Entico Corporation) spécialisé l'a diffusé à des organisations économiques ou financières telles que Fond Monétaire International, la Banque Mondiale, l'OCDE.

Ainsi qu'indiqué ci-dessus, par le biais du CEFS ou de l'EFFAT, le CdC a été dans toutes les délégations, distribué à la Direction et aux Directeurs ressources Humaines, de même qu'aux représentants syndicaux et aux comités d'entreprises. Un certain nombre de délégations l'a distribué à des organismes extérieurs, tels que fédérations agroalimentaires, d'employeurs ou de planteurs. Il a même, dans un cas, été transmis aux autorités publiques. Des mesures spécifiques ont été prises dans certains pays : un article lui a été consacré dans une brochure spécifique à la profession sucrière ; dans un autre pays il a été placé sur l'Intranet de la société. En fonction des caractéristiques propres à chaque délégation, toutes mesures adéquates ont été prises pour présenter le CdC aux personnes concernées, et pour s'assurer de sa bonne compréhension. Ce travail d'information se poursuivra à l'avenir dans le cadre des instances de travail du secteur sucrier.

Formation

En 2003 des mesures spécifiques de formation n'ont pas été jugées nécessaires dans la mesure où, comme expliqué ci-dessus, pour chaque délégation, un membre du Groupe de Travail social du CEFS a pris en charge la diffusion de l'information et sa bonne compréhension au plan national. Chacune de ces personnes a participé et contribué à la préparation du CdC, et en connaît tous les aspects.

Dans un deuxième temps, il n'est pas exclu de prévoir des mesures de formation plus spécifiques au niveau européen, pouvant, si nécessaire, être destinées à des personnes non membres du Groupe de Travail social et chargées de la mise en oeuvre du CdC sur le terrain. Un séminaire de formation pourrait ainsi, le cas échéant, être organisé en 2004.

Promotion

Au plan externe, il a été fait référence au CdC sucre dans un certain nombre d'intervention publiques telles que le Forum de Liaison de la Commission Européenne en avril 2003 ou dans le cadre de conférences organisées par des consultants internationaux, telles que la Conférence organisée par BPI à Berlin le 18 juin 2003. Le CdC a également été présenté à la Confédération Européenne des Syndicats de même qu'aux autres organisations syndicales européennes et a suscité un grand intérêt.

Au plan national plusieurs membres de l'EFFAT et du CEFS ont été amenés à présenter le CdC dans le cadre d'organisations professionnelles (par exemple organisations agroalimentaires ou

association de directeurs des ressources humaines), ou de structures représentant des entreprises, des secteurs, des organisations syndicales.

C - NORMES MINIMALES

Présentation des normes minimales

Les normes minimales décrites en partie II du CdC couvrent huit thèmes essentiels de la vie du travail :

1. Droits de l'homme
2. Education, formation et apprentissage tout au long de la vie
3. Santé et sécurité
4. Relations entre les partenaires sociaux
5. Rémunération équitable
6. Conditions de travail
7. Restructurations
8. Relations d'affaires et choix des fournisseurs.

Le secteur sucrier est le seul secteur à s'engager à respecter volontairement un tel nombre de normes, ne couvrant pas seulement tel ou tel aspect spécifique important pour l'image d'un secteur déterminé, mais l'ensemble des relations du travail.

Ces normes se réfèrent aux grandes conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail, aux principes directeurs de l'OCDE, à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme¹⁶. Le cas échéant elles se réfèrent également à la législation de l'Union en y intégrant le plus souvent une valeur ajoutée spécifique à l'industrie sucrière européenne et à son dialogue social européen. Dans certaines sociétés, les normes sociales sont déjà incorporées dans la politique ressources humaines de l'entreprise, ou font l'objet d'instructions spécifiques à l'intention de la Direction.

Objet du premier rapport

L'objet du premier rapport n'est pas de présenter une évaluation systématique du niveau d'application de chacune des normes, puisque le CdC n'entre en vigueur que le 1^{er} janvier 2004. Il est de décrire les mesures prises au cours de l'année 2003 en vue de la bonne préparation de leur mise en oeuvre (Partie III du CdC § 4).

Il en ressort que l'analyse du premier rapport est de nature essentiellement qualitative et porte en priorité sur les aspects de communication décrits ci-dessus. Le processus d'application est progressif et demande un travail d'intégration au niveau européen, national et local qui s'inscrit dans le temps. Il a le mérite de susciter constamment, à tous les échelons, la communication, l'explication, le débat et la réflexion à chaque fois que cela est nécessaire.

Ceci est par exemple le cas pour la norme n° 8, « Relations d'affaires et choix des fournisseurs », nécessitant un effort de clarification du champ d'application de certains concepts. Il s'agit par exemple du concept de « fournisseur principal ». A quelle notion se rapporte cette qualification

¹⁶ Voir Annexe 3 au présent rapport relative aux "Références juridiques".

de « principal » ? Se réfère t-elle à la fourniture de matières premières comme la betterave ? Quel est le statut des autres fournisseurs permettant le fonctionnement des usines ?

L'analyse démontre que les réponses à ces questions sont différentes dans les différentes délégations, en fonction des législations nationales, des habitudes locales et des cultures d'entreprise. Le présent rapport n'entend pas répondre à ces questions et encore moins leur apporter une solution unique incapable de s'adapter à une réalité multiple. Par contre, il est jugé nécessaire d'approfondir de telles notions afin de permettre d'y faire face de manière responsable. Cet effort de clarification sera précisé dans le cadre du rapport n° 2. Le premier rapport pose en effet le point de départ d'un processus dynamique appelé à se développer progressivement dans le temps sur des bases concrètes et pragmatiques.

D – EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES

Pour rappel, "les exemples de bonnes pratiques sont considérés comme une source d'inspiration et d'échanges de bonnes pratiques. Ils servent à illustrer un comportement social allant au-delà des normes minimales"¹⁷. En matière de dialogue social européen, ils décrivent par exemple la consultation des partenaires sociaux européens par la Commission Européenne dans le cadre du règlement "Tout sauf les Armes", ou la réalisation conjointe du Kit Leonardo.

Ils constituent une annexe au CdC, essentiellement destinée à refléter la réalité du terrain de manière dynamique. Le modèle de présentation des exemples, reprenant sept critères d'évaluation, permet également de les mettre à jour de manière claire et aisée.¹⁸ Selon la partie III du CdC, les exemples de bonnes pratiques seront mis à jour en tant que de besoin.

Les différentes délégations du CEFS et de l'EFFAT ont ainsi vérifié la validité des exemples présentés en février 2003, lors du lancement du CdC. Elles les ont mis à jour à chaque fois que nécessaire¹⁹. Toutefois, dans la plupart des cas, les initiatives présentées s'inscrivent sur une durée de plusieurs années et ne sauraient être modifiées chaque année.

En outre, la Hongrie a présenté de nouveaux exemples de bonnes pratiques, qui n'avaient pas été intégrés lors du lancement du CdC. Même si la Hongrie ne deviendra membre à part entière du CEFS qu'au 1^{er} mai 2004, il a été jugé intéressant de les intégrer dès maintenant en tant que source d'inspiration et d'échanges de bonnes pratiques, en vue notamment de l'élargissement. Ce thème sera abordé de manière plus détaillée dans le rapport n° 2.

¹⁷ Voir Introduction de l'Annexe I au Code de Conduite - Exemples de bonnes pratiques.

¹⁸ Le modèle de présentation des exemples reprend sept critères : lieu et date, sujet, contexte, projet, résultat, ressources allouées, et contact.

¹⁹ Voir ci-joint Annexe 4 – Nouveaux exemples en page 1.

III - CONCLUSION

Le CdC a été en général positivement reçu par un public déjà formé au concept de Responsabilité Sociale des Entreprises, en particulier issu de grandes entreprises. Pour un public non familier avec ce concept, il apparaît clairement qu'un effort important d'information et de formation devra se poursuivre afin de permettre à chacun de bien comprendre la portée de cet instrument et d'apprendre à en faire usage sur le terrain dans une perspective dynamique et de progrès. Les quelques réactions négatives enregistrées proviennent en particulier d'une mauvaise interprétation du CdC, nécessitant là encore la poursuite d'un effort de communication et de clarification de son contenu.

Le premier rapport constate une situation de départ concernant le processus RSE dans l'industrie sucrière. Il servira de référence pour enregistrer les progrès accomplis lors du deuxième rapport et des rapports suivants.