Compensation au sein d'un même capital

Enjeu : Que cache la compensation ? Largement répandue dans le monde de la RSE, elle ne permet pas d'éviter les dégradations faites aux écosystèmes.

- Il existe en droit français ce qu'on appelle **"la séquence ERC", pour éviter, réduire, compenser.** Ainsi tous les projets d'aménagement doivent prioritairement éviter les impacts, les réduire, et en dernier lieu compenser les impacts résiduels. Il existe ainsi des **programmes de compensation écologique** auxquels les entreprises peuvent adhérer pour participer à la restauration de biodiversité, à la réhabilitation de zones humides ou de terrains défrichés, etc., en compensation des atteintes à l'environnement que la mise en œuvre de leurs projets a causées.

Compensation au sein d'un même capital

- De même, il existe des **programmes de compensation** auxquels les entreprises peuvent souscrire en matière d'**émissions de gaz à effet de serre** : les mécanismes de compensation carbone, qui peuvent être une obligation de conformité ou d'application volontaire. Comme dans la séquence ERC, la bonne pratique veut que les organisations aient d'abord évalué leurs émissions de GES et fait des efforts pour les réduire avant d'acheter des crédits carbone.

- Si les dispositifs de compensation tiennent une place importante dans le droit de l'environnement et dans les démarches RSE, et s'ils permettent de financer des programmes à finalité écologique réelle, ils ne doivent pas devenir **un marché du droit à polluer**, ni faire oublier la complexité des atteintes à l'environnement.

- Financer un programme de reboisement à des centaines ou des milliers de kilomètres **ne remplacera pas la complexité et la particularité d'un écosystème détruit** pour la construction d'une zone commerciale. Parvenir à un seuil d'émissions carbone réglementaire par l'achat de crédits délivrés sur un marché européen **n'améliorera pas la santé des populations riveraines d'un complexe industriel.**

- La compensation est un moindre mal, mais ne réduit pas les dégradations là où elles se produisent et n'incite pas à viser prioritairement une réduction systématique des dégradations.

- Si l'on étend cette question aux capitaux humains, une augmentation de salaire, une voiture de fonction, un tableau d'honneur ou une place en crèche ne peuvent être des réponses toutes-faites au mal-être d'un salarié, et ne peuvent exonérer une organisation de penser et de mettre en œuvre la préservation des êtres humains qu'elle emploie.

Cette fiche a été réalisée avec l'appui de la Fondation Carrefour.