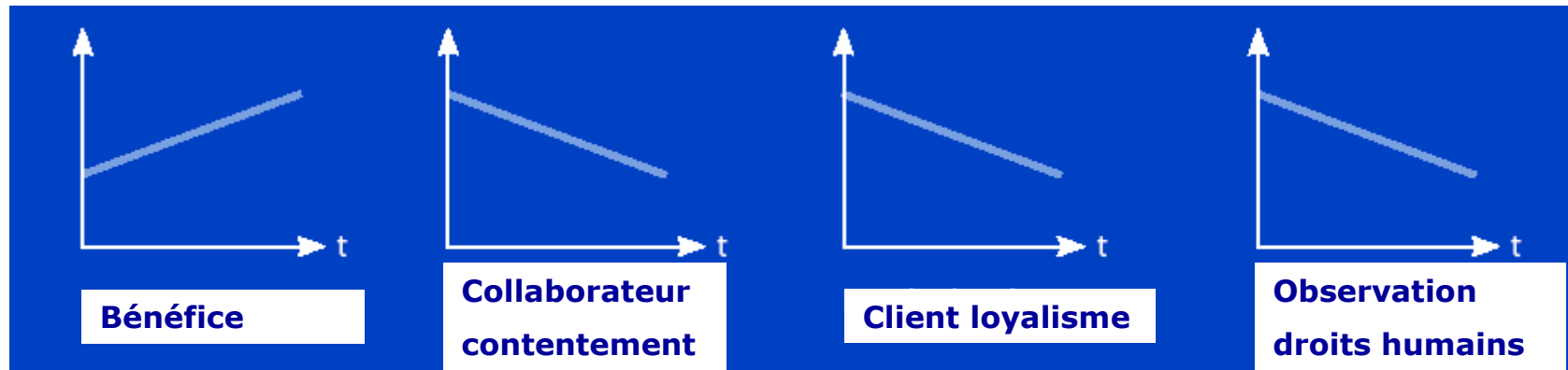




Les entreprises ne peuvent pas fermer les yeux devant les droits humains



La société X présente son bilan annuel.
Est-ce que tu investirais dans cette entreprise?



„Il fut un temps où le client ne s'intéressait qu'à la qualité et au prix. Aujourd'hui, il veut aussi savoir dans quelles conditions sociales un produit a été fabriqué.”

Vadar O'Hara, Nike

Est-ce que tu t'es déjà demandé qui a confectionné ton T-shirt ?



Violations des droits humains à travers le monde

Plus de douze millions de personnes dans le monde sont aujourd'hui encore contraintes au travail forcé.

Selon l'unicef, plus de 190 millions d'enfants entre 5 et 14 ans travaillent au lieu d'aller à l'école; la plupart d'entre eux sont exploités de façon honteuse. A peu près 5 à 10 pour cent travaillent dans des entreprises qui exportent leurs produits (p.ex. fabriques de textiles, carrières, plantations de cacao ou de café).

L'OIT (Organisation Internationale du Travail) estime que dix pour cent au moins des personnes employées dans le secteur du tourisme sont des enfants.



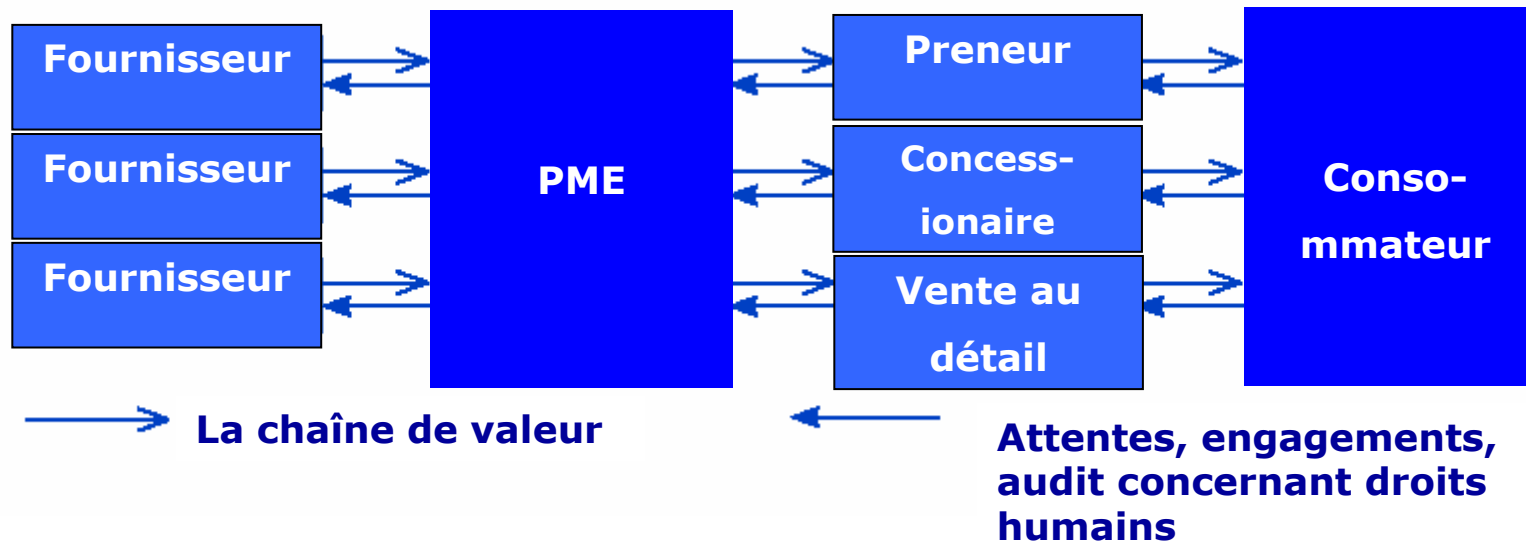
Quels sont les droits humains les plus pertinents pour l'économie?

Fondamentalement, tous les droits humains sont importants. Bien que ce soient les Etats qui ont pris l'engagement de les faire respecter, les entreprises sont elles aussi tenues de s'y conformer.

- **Egalité des chances, pas de traitements discriminatoires:** les entreprises ne doivent pas, du fait de leur activité, rabaisser ou pénaliser certains groupes de personnes, plus particulièrement les femmes, les enfants, les personnes âgées ou handicapées ou encore les travailleurs migrants, ou certains groupes ethniques par rapport à d'autres.
- **Sécurité des personnes:** les entreprises doivent assurer la sécurité des personnes engagées dans leurs processus de travail ou de production.
- **Normes de protection des travailleurs:** parmi les principales normes de protection des travailleurs, relevons l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé (p.ex. en représaille pour une attitude non conforme, pour l'amortissement de dettes ou sous la forme d'heures supplémentaires forcées), les normes assurant des conditions de travail adéquates, des salaires équitables, le droit à la liberté de rassemblement, à la liberté syndicale et à des négociations collectives.
- **Protection de l'environnement:** pour ce qui est de l'utilisation efficace des ressources et du ménagement de l'environnement, la plupart des entreprises suisses sont conscientes de leurs responsabilités. Le rapport avec les droits humains existe en ce sens qu'un environnement sain est l'un des éléments fondamentaux dont l'être humain a besoin pour s'épanouir. Il doit donc être protégé en conséquence.
- **Corruption:** la corruption et le non-respect des lois sont en contradiction avec les principes de l'autodétermination et du libre arbitre, que l'on souhaiterait voir respectés dans le contexte des droits humains.



Les droits humains doivent être respectés à chacune des étapes franchies par une marchandise, de la production des matières premières jusqu'au consommateur



Lisez le texte suivant et discutez la question de la co-responsabilité de Swarovski.



Une nouvelle dimension de la „complicité“

En avril 2006, le quotidien britannique „The Observer“ a publié un article sur la confection de saris par l'industrie de la mode en Inde: dans des conditions inadmissibles, des enfants cousent à la main des milliers de perles en verre sur des vêtements très demandés malgré leur prix. En sa qualité de fournisseur et de no 1 de la fabrication des perles de verre, Swarovski est jugé coresponsable bien que cette société ne se rende manifestement pas elle-même coupable de telles violations des droits humains, mais se contente de fabriquer et de vendre des perles de verre.



Une entreprise peut-elle se rendre coresponsable de violations des droits humains si elle respecte toutes les dispositions légales?

Cette discussion sur les aspects et conséquences juridiques de la responsabilité de l'entreprise prend de plus en plus d'importance: il s'agit là d'un sujet complexe:

- Il y a complicité directe lorsqu'une entreprise prend elle-même part à des violations des droits humains, par exemple si son activité commerciale provoque des déplacements forcés de populations.
- On considère qu'il y a aussi complicité directe par exemple lorsqu'une entreprise fournit à l'Etat ou à des tiers des renseignements sur des personnes en sachant que ces informations seront vraisemblablement à l'origine de violations des droits de l'homme.
- Lorsqu'une entreprise profite directement de violations des droits humains commis par d'autres, elle s'en rend coresponsable. La répression violente de protestations contre une entreprise est un exemple souvent cité dans ce contexte; un autre cas entrant dans cette catégorie est celui de l'entreprise qui signe un accord de coopération alors même qu'elle aurait dû savoir que son partenaire allait commettre des violations des droits humains dans le cadre de cette coopération.
- Finalement, une entreprise peut aussi se rendre coresponsable par omission, lorsqu'elle constate des violations des droits humains, mais s'abstient de les dénoncer aux autorités compétentes (p.ex. discrimination de certaines catégories de personnes en fonction de leur origine ou de leur sexe).



Une entreprise exemplaire

Switcher, l'entreprise suisse de confection de vêtements (chiffre d'affaires en 2005: 79 mio CHF) oblige tous ses fournisseurs et preneurs de licences à souscrire à un code de conduite détaillé qui contient des éléments pertinents du point de vue des droits humains comme le principe de non-discrimination ou la garantie de conditions de travail acceptables. Le respect de ce code de conduite est contrôlé par une société d'audit indépendante. Switcher a une conception évolutive de la collaboration avec ses partenaires: les fournisseurs dont les prestations ne sont pas satisfaisantes obtiennent la possibilité de les améliorer. Pragmatique, elle l'est aussi dans l'interprétation des règles: si un employé souhaite arrondir ses fins de mois en faisant volontairement des heures supplémentaires, Switcher estime que les normes relatives à la limitation du temps de travail ne devraient pas l'en empêcher.

D'autres entreprises, hélas, sont beaucoup moins pointilleuses lorsqu'il s'agit du respect des droits humains. Recherchez sur Internet! Vous ne serez pas déçus!



Comment les entreprises peuvent-elles être assurées de respecter les droits humains?

Les entreprises qui veulent avoir bonne conscience en matière de droits humains doivent intégrer le sujet dans leur processus de gestion. Cette mesure leur permet par ailleurs de ne pas perdre de vue les objectifs et les valeurs de l'entreprise.

Les principales mesures à prendre sont les suivantes:

- Le respect et la réalisation des droits humains doit être l'objet d'une décision stratégique. Celle-ci implique la formulation d'objectifs à atteindre, la prise de mesures concrètes ainsi qu'une planification réaliste des ressources.
- Intégration dans les processus et dans l'organisation (p.ex. dans l'analyse des risques, dans la gestion du personnel ou dans les codes de conduite): les directives écrites et l'attribution de responsabilités concrètes contribuent à la réalisation pratique.
- Communication en matière de droits humains: l'entreprise informe ses collaborateurs de sa politique en matière de droits de l'homme. Les dirigeants de l'entreprise donnent l'exemple.
- Afin de garantir une application efficace de la politique des droits de l'homme dans l'ensemble de l'entreprise, il peut être utile de prévoir une formation spéciale pour certaines personnes-clés, et peut-être même pour les fournisseurs et partenaires.
- Un contrôle périodique de la pratique en matière de droits humains en fonction de critères bien définis ainsi que la publication des résultats sont une bonne base pour obtenir de nouvelles améliorations.



„Quand les entreprises cesseront de se considérer comme des victimes lorsqu'il s'agit des droits humains, elles découvriront qu'aborder activement le problème des droits humains peut être une chance pour l'entreprise et lui ouvrir des perspectives nouvelles.“

Gary Steel, ABB

Travail: la prochaine fois que tu t'achèteras un vêtement, relève la marque et le pays de production. Regarde ensuite sur Internet ce que tu peux trouver sur cette production!