

La signification des normes internationales du travail pour le développement durable

Le Secrétariat d'État à l'économie (Seco) réunit, parmi ses différentes directions, plusieurs domaines d'expertise. Ainsi, depuis plus de dix ans, la Direction du développement économique et la Direction du travail collaborent étroitement pour créer des synergies entre connaissances institutionnelle et technique dans le domaine social et pour mettre en place des projets destinés à soutenir des entreprises durables dans les pays prioritaires de la coopération¹. La promotion des normes internationales du travail y est menée à travers deux programmes particuliers: Better Work et Score.

1 Colombie, Afrique du Sud, Ghana, Vietnam, Indonésie, Chine et Inde.

2 Les 8 conventions fondamentales sont: Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930; Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957; Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973; Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999; Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951; Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

3 www.betterwork.org et www.ilo.org/score.

Les normes internationales du travail s'adressent aux États, mais ceux-ci n'ont parfois ni les capacités ni la volonté politique d'en assurer la mise en œuvre. Grâce aux projets soutenus par le Seco et réalisés par l'Organisation internationale du travail (OIT), les normes internationales du travail sont devenues une réalité au sein des entreprises, que ce soit pour les partenaires sociaux ou pour les acteurs institutionnels. À cet égard, la présidente de la Confédération, Doris Leuthard, disait en 2010 à Jakarta: «L'engagement de tous, partenaires sociaux, autorités nationales, Seco, OIT, montrent que les normes de l'OIT sont vivantes. Elles ont un effet direct et positif sur l'amélioration des conditions de travail par le partenariat social.»

Favoriser les normes internationales du travail et un meilleur accès au marché

Dans les pays en développement (PED), les entreprises font face à un double défi: non seulement elles doivent maintenir une production compétitive mais également respecter les droits des travailleurs tels que le prescrivent les législations nationales et les conventions fondamentales de l'OIT². Les normes internationales promues par cette dernière sont souvent intégrées dans les standards volontaires et privés ainsi que dans les codes de conduite, leur respect s'impose donc quasiment comme une condition d'accès aux marchés internationaux. C'est ce constat qui est à l'origine du partenariat entre l'OIT – organisation internationale bénéficiant d'une grande légitimité grâce à sa composition tripartite – et le Seco, chargé de la coopération et du développement économiques suisses. Concrètement, ce partenariat prend la forme de deux

projets de développement économique: Better Work et Score («Sustaining Competitive and Responsible Enterprises», en français «Des entreprises durables, compétitives et responsables»)³.

Le programme Better Work

Le programme Better Work est issu d'un partenariat entre l'OIT et la Société financière internationale (SFI). Il vise principalement le secteur du textile dans les PED, dont il cherche à améliorer de manière durable les standards de travail. Sa stratégie repose sur les incitations du marché. Avec l'internationalisation des chaînes d'approvisionnement, la responsabilité sociale des entreprises est, en effet, devenue un critère important de marketing vis-à-vis des consommateurs toujours plus sensibilisés à ces questions. Par conséquent, l'influence qu'exercent les entreprises privées sur les conditions de travail et de production de leurs fournisseurs à l'étranger – en particulier dans les PED – ainsi que leurs responsabilités s'en trouvent accrues. Elles se parent de codes de conduite et multiplient les audits pour des résultats qui ne sont pas toujours probants. Better Work permet d'éviter cet investissement en temps et en argent grâce à un système global de gestion des normes du travail. En soutenant les gouvernements dans leurs efforts pour faire appliquer les standards de l'OIT dans les entreprises locales, Better Work suscite l'intérêt des acheteurs internationaux pour ces compagnies et favorise la création de travail décent.

Le programme privilégie deux axes d'action: d'une part, la promotion du dialogue social entre les gouvernements, les syndicats, les patronats et les acheteurs internationaux à travers, notamment, un comité consultatif tripartite et un forum des acheteurs se réunissant régulièrement; d'autre part, la mise en place d'outils pratiques de mesure et de conseil sur l'application des normes internationales du travail en entreprise. Concrètement, ces outils comprennent:

- un système global de gestion des informations en ligne («Supply chain Tracking of Assessments and Remediation», Star) recensant des données sur les standards de travail, la compétitivité et l'impact des



Valérie Berset Bircher
Secteur Affaires internationales du travail,
Direction du travail,
Secrétariat d'État à
l'économie SECO, Berne



Sarah Vollenweider
Secteur Affaires internationales du travail,
Direction du travail,
Secrétariat d'État à
l'économie SECO, Berne

- différentes interventions dans les entreprises participant au programme;
- une évaluation standard permettant de mesurer le respect des normes du travail avec les conventions fondamentales de l'OIT et les législations nationales;
- des modèles de politiques et de bonnes pratiques pour les entreprises;
- au niveau local, des services de formation et de conseil dans les entreprises;
- des outils de communication innovants informant les travailleurs sur leurs droits et responsabilités.

De ce fait, Better Work permet aux entreprises locales d'informer clairement les acheteurs sur leurs efforts en matière de respect des normes du travail, assurant ainsi leur accès aux marchés internationaux de façon durable.

Score

Dans la même approche, Score cible spécifiquement les petites et moyennes entreprises (PME) ainsi que les compagnies sous-traitantes. Ce programme, soutenu par la Suisse et la Norvège, opère dans les secteurs de la production industrielle et des services (industrie du textile, de l'automobile et du tourisme). Par l'intermédiaire des associations industrielles et patronales, Score rend possible l'introduction de bonnes pratiques et le respect des normes du travail dans les PME. Concrètement, il utilise une méthodologie intégrée qui comprend cinq modules:

- coopération sur le lieu de travail;
- gestion de la productivité et de la qualité;
- organisation d'un espace de travail plus sain et sûr;
- ressources humaines;
- gestion de l'impact environnemental de l'activité des entreprises, ce dernier point étant l'œuvre d'un partenariat existant entre l'OIT et l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (Onudi).

En formant des experts en bonnes pratiques du travail, le programme crée un pôle de compétence en matière de responsabilité sociale de l'entreprise. Score se démarque donc par une approche innovante et intégrée permettant des améliorations à la fois sociale, économique et environnementale au sein des entreprises des PED.

Un marché du travail régi par des institutions durables

Le renforcement des capacités des entreprises est une des priorités pour un développement durable, mais il n'est pas suffisant.

Les conditions-cadres doivent également être propices. Ainsi, le Seco a récemment décidé de soutenir les capacités institutionnelles des pays ciblés par la coopération économique afin de les aider à s'adapter aux fluctuations du marché du travail et de développer des instruments pour limiter les risques. À cet effet, le Seco soutient un projet commun de la Banque mondiale⁴ et de l'OIT: le Labour Markets, Job creation and Economic Growth. Les décideurs politiques des pays concernés ont un besoin croissant de nouvelles stratégies pour leur marché du travail. Une croissance durable passe par des règles économiques dont la priorité est la création d'emploi. La stabilité financière doit ainsi être accompagnée d'une stabilité sociale. Il ne suffit pas de maintenir la compétitivité: il faut encore disposer d'institutions de dialogue social et de négociation collective pour permettre la croissance économique. Ce type de programme est important non seulement pour prévenir le chômage mais aussi pour faciliter les adaptations aux fluctuations du marché. Ainsi, le développement équilibré des marchés du travail et de l'emploi est un pilier essentiel d'une économie globale durable.

Conclusion

Compétitivité et productivité ne signifient pas moins d'engagement social. Bien au contraire, de bonnes pratiques du travail et une organisation respectueuse des valeurs humaines riment avec plus d'efficacité et davantage de profit au niveau des entreprises.

En effet, l'amélioration de la productivité d'une entreprise ne dépend pas seulement de nouvelles technologies ou de méthodes de production révolutionnaires; elle ne peut être réalisée qu'avec la participation pleine et entière des travailleurs.

La Suisse conçoit son ouverture au commerce en l'accompagnant d'un engagement social et solidaire, tout en agissant aux niveaux des secteurs privé et institutionnel, car l'idée de durabilité implique non seulement de renforcer la capacité économique mais aussi d'améliorer les conditions de travail en gérant à long terme les nuisances sociales et environnementales au sein des entreprises et en soutenant les États dans l'application des normes internationales du travail. ■

⁴ <http://go.worldbank.org/1GNNDFTY50>.