

B1-CONDITIONS DE TRAVAIL ET ENGAGEMENT SOCIÉTAL DES ENTREPRISES

LES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES, TOUT COMME LES ENTREPRISES RESPONSABLES, DOIVENT POUVOIR S'ASSURER QUE TOUS LES PARTENAIRES AVEC LESQUELS ELLES ENTRETIENNENT DES RELATIONS COMMERCIALES RESPECTENT LA DÉCLARATION UNIVERSELLE DES DROITS DE L'HOMME DE 1948 ET OFFRENT À LEURS EMPLOYÉS DES CONDITIONS DE TRAVAIL ACCEPTABLES. CETTE FICHE RÉSUME LA PROBLÉMATIQUE LIÉE AUX CONDITIONS SOCIALES DE PRODUCTION ET À L'ENGAGEMENT SOCIÉTAL DES ENTREPRISES, EN RAPPELANT QUE LES DÉCISIONS D'ACHAT PRISES EN SUISSE ONT DES RÉPERCUSSIONS AU NIVEAU MONDIAL. ELLE PROPOSE ÉGALEMENT DIVERSES PISTES POUR INTRODUIRE DANS LA POLITIQUE D'ACHAT DES CRITÈRES RELATIFS À L'ENGAGEMENT SOCIAL DES SOUMISSIONNAIRES.



B1-CONDITIONS DE TRAVAIL ET ENGAGEMENT SOCIÉTAL DES ENTREPRISES

TEXTES ET ORGANISMES DE RÉFÉRENCE

Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948, article 23:

1. « Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage.
2. Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal.
3. Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale.
4. Toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts. »

Pour promouvoir la justice sociale et les droits internationalement reconnus de la personne humaine et du travail, l'ONU s'est dotée de l'[Organisation internationale du travail \(OIT\)](#). Cette dernière a édicté un système de normes internationales, rédigées sous forme de conventions (voir tableau ci-dessous), recommandations et recueils de directives pratiques qui doivent être respectés dans le cadre professionnel.

Les quatre principes fondamentaux promulgués par l'Organisation internationale du travail

Principes fondamentaux	Conventions correspondantes
Liberté syndicale et reconnaissance du droit de négociation collective	→ Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, C87, 1948 → Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, C98, 1949
Élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire	→ Convention sur le travail forcé, C29, 1930 → Convention sur l'abolition du travail forcé, C105, 1957
Abolition effective du travail des enfants	→ Convention sur l'âge minimum, C138, 1973 → Convention sur les pires formes de travail des enfants, C182, 1999
Élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession	→ Convention concernant la discrimination (emploi et profession), C111, 1958 → Convention sur l'égalité de rémunération, C 100, 1951

Le premier principe de la [Déclaration de Rio](#) sur l'environnement et le développement, élaboré au [Sommet de la Terre de Rio](#) de Janeiro en 1992, stipule: «*Les êtres humains sont au centre des préoccupations relatives au développement durable. Ils ont droit à une vie saine et productive en harmonie avec la nature.*»

Au niveau des collectivités publiques suisses, la responsabilité en matière de relation de travail est aussi établie dans l'accord intercantonal sur les marchés publics, dont les principes généraux imposent «le respect des dispositions relatives à la protection des travailleurs et aux conditions de travail» et «l'égalité de traitement entre hommes et femmes» de la part des soumissionnaires (AIMP, art. 11). Ces principes sont également repris par les règlements cantonaux d'application.¹

ÉTAT DES LIEUX

Malgré l'existence d'un cadre légal, les droits des travailleurs sont trop souvent bafoués au niveau mondial. Si dans nos pays, la législation et les moyens de contrôle sont généralement bien développés, ce n'est pas le cas des lieux où s'effectue la majeure partie de la production mondiale.

¹ Par exemple, dans le Canton de Genève: L 6 05.01: Règlement sur la passation des marchés publics (RMP), art. 32 «Conditions de participation» et dans le Canton de Vaud 726.01.1: Règlement d'application sur les marchés publics (RLMP). Art. 6 «Participation à l'exécution du marché».

De grandes lacunes d'application dans les normes internationales

Le cadre normatif de l'OIT est une référence essentielle en matière de conditions de travail. Ces normes s'adressent néanmoins aux gouvernements (et pas directement aux entreprises), qui sont libres de ratifier ou non les différentes conventions. Bien que la plupart des États aient aujourd'hui signé les huit Conventions fondamentales et que le nombre de ratifications des autres conventions augmente, l'application concrète de ces normes dans les entreprises n'est de loin pas garantie partout. Les gouvernements signataires des conventions doivent remettre un rapport à la commission d'experts de l'OIT, sur la base duquel ces derniers jugent régulièrement le niveau de respect des droits des travailleurs dans les entreprises². Les entreprises sont, quant à elles, directement soumises aux législations nationales relatives à la protection des travailleurs, mais les exigences varient d'un pays à l'autre et les contrôles de conformité sont rares. On trouvera sur le site de l'OIT la liste exhaustive et à jour des conventions ratifiées et mises en application par chaque pays (base de données APPLIS).

Des chiffres alarmants

Voici quelques chiffres montrant qu'il existe encore un très grand potentiel d'amélioration pour atteindre des conditions de travail décentes partout dans le monde:

- Chaque jour, environ 5000 personnes meurent de maladies ou d'accidents liés au travail. Selon le [Bureau international du travail \(BIT\)](#), les accidents du travail s'élèvent à quelque 270 millions par an, les cas de maladies professionnelles à 160 millions par an et les décès d'enfants au travail sont estimés à 12000 par an³.
- Le BIT estime que 186 millions d'enfants de 5 à 14 ans et 59 millions d'enfants de 15 à 17 ans travaillent dans le monde, dont 8,4 millions seraient victimes d'une ou de plusieurs des pires formes de travail des enfants (servitude, prostitution et pornographie, traite d'êtres humains, recrutement de force pour les conflits armés)⁴.
- La Confédération syndicale internationale a dénoncé plusieurs milliers de licenciements pour activité syndicale et 76 assassinats en 2008⁵.

ASPECTS SOCIAUX DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Parmi les piliers du [développement durable](#) figure la prise en compte des aspects sociaux dans le développement de notre société. Le but est notamment de répondre aux besoins essentiels des êtres humains – santé, sécurité, accès à l'éducation. Cette notion de respect de l'être humain se retrouve dans le cadre de diverses normes internationales.

Conventions et accords internationaux avec les États	Instruments ayant fait l'objet de négociations entre les secteurs privés et les institutions publiques ou les ONG	Instruments provenant du secteur privé
<ul style="list-style-type: none"> → Déclaration Universelle des Droits de l'Homme → Normes et conventions de l'Organisation Internationale du Travail → Déclaration de Rio et Agenda 21 mondial 	<ul style="list-style-type: none"> → Pacte Mondial (Global Compact) → Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales → Global Reporting Initiative → Label FSC 	<ul style="list-style-type: none"> → Norme SA8000 → Standards AA1000 AccountAbility → Ethos CRS indicators → Démarche de Responsabilité Sociétale des Entreprises

Responsabilité sociétale des entreprises (RSE)

La [responsabilité sociétale des entreprises](#) a été définie comme «la manière dont les dirigeants d'entreprises améliorent leur impact social et environnemental pour créer de la valeur à la fois pour les actionnaires et les autres parties prenantes en modifiant sa stratégie [celle de l'entreprise], son organisation et ses procédés»⁶. Il s'agit d'une démarche volontaire, dont les entreprises sont le moteur, et qui a pris de l'ampleur ces dernières années. Le respect des normes de l'OIT en est un des aspects essentiels, mais les actions mises en œuvre doivent aller plus loin que le simple respect de la loi.

Les pratiques socialement responsables découlant de cet engagement volontaire sont les suivantes⁷:

Au sein de l'entreprise:

- investissement dans le capital humain, la santé et la sécurité des travailleurs
- gestion écologique des ressources naturelles utilisées dans la production
- [investissements socialement responsables \(ISR\)](#).

² Une fois qu'un État a ratifié une convention, il est tenu de présenter périodiquement un rapport sur les mesures prises pour la mettre en œuvre, qui est commenté par la commission d'experts.

³ BIT: *La sécurité en chiffres. Indications pour une culture mondiale de la sécurité au travail*, Genève, programme focal sur la sécurité et la santé au travail et sur l'environnement, 2003

⁴ BIT: *Annuaire des statistiques du travail*, 62^e édition, Genève, 2003

⁵ Rapport annuel 2009 des violations des droits syndicaux, Confédération Syndicale Internationale > www.ituc-csi.org

⁶ Définition donnée par un réseau européen d'affaires pour la RSE (CSR Europe), qui compte environ une centaine de membres (corporations multinationales et partenaires nationaux) et dont le but est d'accompagner les entreprises à l'intégration de la RSE dans leurs affaires.

[Note 7, voir page suivante]

Par rapport aux différentes parties prenantes⁹:

- contribution envers la communauté locale, en fournissant des emplois aux résidents, des salaires, des services et des recettes fiscales
- promotion des Droits de l'Homme, notamment dans les activités de production avec les sous-traitants.

Commerce équitable

Le **commerce équitable** est né d'une volonté d'établir un système commercial international fondé sur le dialogue, la transparence et le respect des diverses parties prenantes. Le prix d'achat au producteur en représente une composante essentielle et il doit permettre de:

- couvrir les coûts de production et de logistique
- verser une rémunération permettant de satisfaire les besoins fondamentaux des producteurs et travailleurs et d'améliorer leur niveau de vie (éducation, culture, santé, logement, etc.)
- dégager une marge permettant de réaliser des investissements dans la production.

La Fairtrade Labelling Organization (FLO) gère le système de certification international pour le label Max Havelaar. Il existe une fédération s'occupant des importateurs (Fédération des importateurs spécialisés/EFTA), une autre regroupant des lieux de vente (Fédération des boutiques spécialisées ou Network of European Worldshops/NEWS), tandis que l'Organisation Mondiale du Commerce Équitable (WFTO) concerne principalement les producteurs. L'organisme de certification indépendant FLO-CERT effectue régulièrement des audits chez les différents producteurs afin de vérifier l'application des normes du commerce équitable.

En sélectionnant des fournisseurs appliquant les principes de la **responsabilité sociétale des entreprises (RSE) et/ou du **commerce équitable**, l'acheteur montre l'importance accordée par sa collectivité publique ou sa société au respect des principes du **développement durable**.**

Quelques normes, codes de conduite et labels dans le domaine social

(voir également la fiche [B6-Labels, certifications et autres distinctions](#))

Normes intégrant les dimensions sociales

- La **norme SA 8000**, basée sur le respect des normes de l'OIT, est le système de certification de référence et le plus complet en matière sociale. Mais en juin 2007, seules 1373 infrastructures bénéficiaient de cette certification sur l'ensemble de la planète.
- La **norme ISO 26 000** fournit les lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale, sans être une norme de système de management au même titre que la norme ISO 14 001 par exemple. Elle indique donc si les entreprises ont intégré ou non une politique sociétale. Il faut souligner que cette norme ne donne toutefois pas lieu à une certification.
- La **norme OHSAS 18 001** (British Standard) fournit aux entreprises un support d'évaluation et de certification de leur système de management basé sur des critères relatifs à la santé et à la sécurité au travail.

Codes de conduite et engagements volontaires

- La **Business Social Compliance Initiative (BSCI)** est une organisation à but non lucratif dont l'objectif est d'améliorer les conditions de travail sur toute la chaîne de production de ses membres. Elle a élaboré un code de conduite international basé sur les normes de l'OIT. Les entreprises membres se font auditer par des professionnels (accrédités par les Social Accountability Accreditation Services).
- Le **Pacte Mondial** (ou Global Compact) est une initiative lancée en 1999 au Forum économique mondial de Davos par l'ONU. Il invite les entreprises à adopter et appliquer un ensemble de valeurs fondamentales dans les domaines des Droits de l'Homme, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.
- La **Global Reporting Initiative (GRI)**, créée en 1997, a pour objectif de développer des directives applicables globalement afin de rendre compte des performances économiques, environnementales et sociales des entreprises par un système d'indicateurs.

Labels

- Le label de la **World Fair Trade Organization** et celui de **Max Havelaar** font partie des labels de commerce équitable.
- Certains labels allient des **critères écologiques et sociaux**. C'est le cas, par exemple, des labels FSC, IVN Naturtextil, STEP.

⁷ Source: Union Européenne et Organisation Internationale du Travail
 Guide des ressources sur la responsabilité sociale des entreprises (RSE), Organisation Internationale du travail
 Livre vert sur la responsabilité sociale des entreprises, 2001, Union Européenne
 Rubinstein M., Le développement de la responsabilité sociale de l'entreprise, La Revue d'économie industrielle, n° 113, 1^{er} trimestre 2006
⁸ Partenaires commerciaux et fournisseurs, clients, pouvoirs publics et ONG représentant la communauté locale ainsi que l'environnement

PISTES D'ACTION POUR LA POLITIQUE D'ACHAT

Pour privilégier les fournisseurs actifs au niveau social et les inciter à une démarche d'amélioration continue, un acheteur devrait orienter ses appels d'offres, ses commandes et ses contrats vers des entreprises présentant des engagements clairs, alignés sur les principes de [responsabilité sociétale des entreprises](#) ou/et de [commerce équitable](#).

Dans les appels d'offres, l'acheteur aura tout intérêt à inciter les soumissionnaires à exposer les différentes actions qu'ils ont mises en place pour leurs employés et/ou la société civile – ce qui pourra influencer sur le résultat de l'évaluation globale.

Le tableau qui suit présente différents niveaux d'exigences que l'acheteur pourra formuler envers les fournisseurs ainsi qu'envers leurs partenaires dans la chaîne de production. L'objectif est double:

- > accompagner les fournisseurs dans leur progression vers des niveaux d'exigences supérieurs
- > étendre les exigences du niveau atteint aux partenaires des fournisseurs.

Degrés d'exigences et d'engagement

Engagement minimal

Les fournisseurs signent une lettre ou un code de conduite. Ce premier engagement devrait être respecté au moins par tous les fournisseurs et – dans la mesure du possible et progressivement – par tous leurs sous-traitants (producteurs, assembleurs, transporteurs, etc.).

Cette lettre ou ce code sont formulés à partir des [Critères minimaux pour des conditions de travail décentes](#) (Annexe 1)

Engagement lié à un label ou une certification

En complément de l'engagement minimal, les fournisseurs et – dans la mesure du possible et progressivement – tous leurs sous-traitants doivent présenter une certification ou un label spécifique aux aspects sociaux. Ce dernier doit avoir été délivré par un organisme indépendant et neutre et doit toujours être d'actualité. La présence de la certification SA 8000 ou du code de conduite BSCI atteste normalement que les critères apparaissant dans les Annexes 1 et 2 sont respectés.

Voir le tableau [Quelques normes, codes de conduite et labels dans le domaine social](#) (ci-dessus)

Engagements complémentaires en matière de gestion des ressources humaines

Les entreprises peuvent apporter un complément à l'engagement minimal et/ou à l'engagement lié à un label ou une certification. Cette démarche, qui va au-delà du cadre fondamental donné par l'OIT, se traduit par la mise en place progressive de conditions sociales favorables aux travailleurs et, d'une manière plus générale, à la société (santé, sécurité, conditions de travail, etc.).

Voir les [Conventions complémentaires de l'OIT](#) (Annexe 2), les [Exemples de prestations sociales complémentaires](#) (Annexe 3) et les [Exemples d'engagements sociétaux complémentaires en faveur des collectivités](#) (Annexe 4)

Un acheteur peut par exemple, dans un premier temps, poser des exigences uniquement pour le fournisseur avec lequel il travaille, puis étendre peu à peu ces exigences à ses sous-traitants dans la chaîne de production. Il pourra aussi exiger tout d'abord des critères relatifs au respect des conventions fondamentales de l'OIT, puis ajouter des critères concernant la formation des employés, un système d'assurance sociale amélioré, etc.

Remarque: il est difficilement imaginable d'exiger de la part de fournisseurs de pays en développement le même niveau de conditions de travail que dans les pays occidentaux. Mais ces fournisseurs ne peuvent être exclus des marchés – vu la structure mondiale de l'économie. Il est donc souhaitable de moduler quelque peu les exigences selon les régions où sont fabriqués les produits ou exécutées les prestations du contrat. Seul l'exercice d'une pression progressive permettra d'entraîner un véritable progrès social et l'extension de conditions de travail satisfaisantes.

ANNEXE 1: CRITÈRES MINIMAUX POUR DES CONDITIONS DE TRAVAIL DÉCENTES

Les soumissionnaires devront apporter des preuves suffisantes quant au respect des conventions fondamentales de l'[Organisation internationale du travail](#) et d'autres conventions spécifiques. Pour le texte original, se référer au site de l'OIT > www.ilo.org

Conventions fondamentales de l'OIT

Liberté syndicale et reconnaissance du droit de négociation collective

Droit de se syndiquer et d'établir des associations reconnues et respectées. Liberté syndicale (C87 OIT)

Protection adéquate des travailleurs contre tout acte de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi. Droit d'organisation et de négociation collective (C98 OIT)

Élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire

Aucun travail ou service d'un individu ne doit être demandé sous la menace d'une peine quelconque et sans que ledit individu ne se soit offert de plein gré. Travail forcé et obligatoire (C29 OIT)

Aucun recours au travail forcé ou obligatoire, quelle que soit la forme: en tant que mesure de coercition, d'éducation politique, en tant que méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique, en tant que mesure de discipline du travail, en tant que punition ou encore de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse. Abolition du travail forcé (C105 OIT)

Abolition effective du travail des enfants

Aucun recours aux pires formes de travail des enfants (ensemble des personnes de moins de 18 ans) tels que l'esclavage et les pratiques analogues, la vente et la traite d'enfants, la servitude pour dette et servage, l'utilisation à des fins de prostitution ou à des fins illicites, et aucun travail qui, par sa nature ou les conditions dans lesquelles il est effectué, est susceptible de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant.

Pires formes de travail des enfants (C182 OIT)

Respect des limites d'âge minimum des collaborateurs, fixées par les législations nationales en vigueur, qui doivent dans tous les cas respecter les limites suivantes, pour toutes les étapes du processus de fabrication et de distribution:

> 15 ans (ou 14 ans si l'enfant reçoit une formation professionnelle)

> 13 ans pour les travaux légers (voir art. 7) si la scolarité est assurée. Âge minimum (C138 OIT)

Élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

Égalité de rémunération pour la main-d'œuvre féminine et masculine à travail égal. Égalité de rémunération (C100 OIT)

Aucune distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité des chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession. Discrimination (C111 OIT)

ANNEXE 2: CONVENTIONS COMPLÉMENTAIRES DE L'OIT (NON EXHAUSTIF)

Orientation et formation

Possibilité de prendre un congé payé à des fins de formation à tous les niveaux, d'éducation générale, sociale ou civique, et d'éducation syndicale. Congé-éducation payé (C140 OIT)

Sécurité de l'emploi

Protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise contre toute mesure qui pourrait leur porter préjudice, y compris le licenciement. Représentants des travailleurs (C135 OIT)

Promotion de la politique sociale

Mise en place de mesures permettant la création et le développement de services de réadaptation professionnelle et d'emploi pour des personnes handicapées dans les zones rurales et les collectivités isolées.

Reclassement professionnel et emploi des personnes handicapées (C159 OIT)

Salaires convenables et réguliers

Établissement d'un salaire minimum pour tous les employés. Fixation des salaires minima (C131 OIT)

Temps de travail limité et périodes de repos

Pour les établissements industriels, pas de travail supérieur à 8 heures par jour et 48 heures par semaine (moyenne sur trois semaines, exception faite du personnel de direction ou ayant des responsabilités, du travail en équipe et des cas où une loi ou convention permet des dépassements). Durée de travail pour l'industrie (C1 OIT)

Pour les établissements industriels, un jour libre au minimum par période de six jours de travail consécutifs.

Durée de travail pour l'industrie (C14 OIT)

Sécurité et santé au travail

Pour toutes les branches d'activité économique, y compris la fonction publique, mesures nécessaires pour que – dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable – les lieux de travail, les machines et les procédés ne présentent aucun risque pour la sécurité des travailleurs et pour que les substances chimiques utilisées ne présentent pas de risques pour les utilisateurs lorsqu'une protection appropriée est assurée. Mise à disposition des équipements de protection individuelle pour les collaborateurs par les employeurs.

Hygiène et sécurité des travailleurs (C155 OIT)

Mesures permettant de faire face aux situations d'urgence, y compris les moyens suffisants pour les premiers secours. Hygiène et sécurité des travailleurs (C155 OIT)

Système de sécurité sociale

Attribution de prestations aux personnes protégées lorsque leur état nécessite des soins médicaux.

Sécurité sociale – norme minimum (C102 OIT)

Protection de la maternité

Pour les femmes enceintes, pas de travail préjudiciable à leur santé ou à celle de leur enfant.

Protection de la maternité (C183 OIT)

Congé maternité accordé selon la législation en vigueur dans le pays, de 14 semaines au moins, sur présentation d'un certificat médical. Par ailleurs, les employées ne peuvent pas être licenciées pendant leur grossesse et elles doivent retrouver leur poste lorsqu'elles reprennent le travail. Protection de la maternité (C183 OIT)

Respect des peuples indigènes

Respect du droit des peuples indigènes et absence de discriminations à leur égard. Peuples indigènes et tribaux (C169 OIT)

ANNEXE 3: EXEMPLES DE PRESTATIONS SOCIALES COMPLÉMENTAIRES

Les propositions ci-dessous ne font souvent l'objet d'aucun accord précis dans les conventions ou autres instruments disponibles, et il n'est pas toujours aisé de les vérifier. D'autres efforts allant dans le même sens peuvent aussi être pris en compte dans l'évaluation, et on incitera les soumissionnaires à les exposer dans leurs offres. Il va sans dire que la taille de l'entreprise joue également un rôle dans le nombre de mesures pouvant être mises en place pour le personnel. On en tiendra compte dans l'évaluation.

Santé, sécurité et ergonomie

Organisation de formations et/ou sessions de sensibilisation à l'attention du personnel sur la santé et la sécurité.

Développement du personnel

Au moins deux jours de formation continue (interne ou externe) payés par l'entreprise par an. Tous les collaborateurs, quels que soient leur fonction, leur âge et leur sexe, devraient pouvoir suivre ces formations.

Mise à disposition de places d'apprentissage ou de stages.

Assurances professionnelles

Présence d'un système d'assurances professionnelles couvrant les situations de maladies, accidents, chômage, invalidité, maternité, pertes de gains, etc.

Prévoyance professionnelle

Présence d'un système de prévoyance professionnelle efficace (combinaison de systèmes de répartition et de capitalisation) afin d'assurer un niveau de vie suffisant au moment de la retraite.

Présence de critères éthiques dans le choix des investissements effectués par les caisses de pension.

Représentation du personnel

Mise en place d'un organe de représentation des collaborateurs, élu démocratiquement et indépendant de la direction, pouvant se prononcer sur des problèmes de gestion du personnel, de conditions et de temps de travail.

Assistance sociale et harcèlement

Présence d'une personne responsable du traitement des problèmes de **mobbing** et de harcèlement sexuel, et pouvant y consacrer le temps nécessaire (pour les entreprises de plus d'une cinquantaine de collaborateurs).

Aménagement du temps de travail

Possibilité d'occuper des postes de travail à temps partiel, autant pour les femmes que pour les hommes.

Intégration des minorités et discrimination

Existence d'une directive interne relative à l'interdiction de toute discrimination, et désignation d'une personne à l'interne en charge de vérifier l'application de ces règles.

Mise à disposition de places de travail réservées aux personnes handicapées.

Fin des rapports de service

En cas de licenciement pour raisons économiques ou organisationnelles, accompagnement du personnel avec mise en place d'un plan de placement.

Mesures financières

Mise en place d'un système de participation aux bénéfices de l'entreprise pour les cadres et les collaborateurs.

ANNEXE 4: EXEMPLES D'ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX COMPLÉMENTAIRES EN FAVEUR DES COLLECTIVITÉS

Si une entreprise fait preuve de divers engagements en faveur de la société civile, il vaut la peine de les prendre en compte dans l'évaluation globale des offres. Comme pour les prestations sociales complémentaires (voir Annexe 3 ci-dessus), il est judicieux de valoriser et donc de privilégier les produits et prestations délivrés par des acteurs économiques participant activement au **développement durable** de la société civile. Les quelques exemples ci-dessous ne sont pas exhaustifs. Les actions présentées par les soumissionnaires devront faire l'objet d'évaluations au cas par cas.

Pour ce qui est des marchés publics, ces critères ne peuvent pas être intégrés s'ils ne sont pas liés à l'offre.

Soutien aux milieux associatifs

Financement d'actions entreprises par des milieux associatifs en faveur de l'environnement ou de la solidarité sociale, à l'exclusion des soutiens à des partis politiques.

Encouragement au volontariat des collaborateurs de l'entreprise (mise à disposition de temps et/ou d'équipements) pour participer à des actions auprès d'associations à but non lucratif.

Soutien à la culture et aux sports, à la protection de l'environnement

Mécénat et sponsoring en faveur de la culture (arts plastiques, musique, théâtre, cinéma, littérature, etc.) et/ou du sport.

Création et financement d'une fondation dont les objectifs visent spécifiquement à améliorer les conditions sociales, culturelles, environnementales.

Soutien à la recherche, à la formation et à l'éducation

Participation à des programmes de formation et d'éducation sous forme de mise à disposition de spécialistes pour l'enseignement, d'accueil d'élèves pour des stages, de soutien financier, d'encadrement d'apprentis, etc.

Participation à des programmes de recherche directement ou indirectement liés à l'activité de l'entreprise sous diverses formes (financières, enseignement, publications, etc.).

Développement de projets propres à l'entreprise

Financement d'un projet d'intérêt général, à répercussion locale, régionale ou globale.

PRINCIPAUX LABELS ET CERTIFICATIONS



SA 8000

→ Critères sociaux basés sur les Conventions des Nations Unies et de l'Organisation Internationale du Travail



OHSAS 18 001⁹

→ Critères concernant la santé et la sécurité au travail



World Fair Trade Organization

→ Critères sociaux pour les organisations de producteurs et les coopératives



Max Havelaar

→ Produits fabriqués selon les critères du commerce équitable



STEP

→ Critères sociaux et environnementaux pour les producteurs de tapis



FSC Forest Stewardship Council

→ Critères environnementaux et sociaux pour une gestion durable des forêts



IVN Naturtextil

→ IVN Naturtextil Best et IVN Naturleder
→ Critères environnementaux et sociaux pour les producteurs de textiles et de cuir



 = critères environnementaux  = critères sociaux

Description des labels: voir la fiche [B6-Labels, certifications et autres distinctions](#)

POUR EN SAVOIR PLUS

Voir la fiche [E3-Bibliographie et webographie](#)

⁹ L'autorisation d'utiliser le logo du label OHSAS 18 001 ne nous a malheureusement pas été accordée.