

LA NORME SA 8000

Les origines de la norme SA 8000

La norme SA 8000 est le résultat, entre autre, du constat de la multiplication des normes et des standards existants sur le marché. C'est en octobre 1997 que la norme de responsabilité sociale (Social Accountability) SA 8000 a été officiellement lancée par le Council on Economic Priorities (CEP).

Le CEP est une organisation américaine à but non lucratif, spécialisé depuis une trentaine d'année comme centre d'analyse des pratiques managériales et environnementales des entreprises américaines.

Au début de l'année 1997, sa filiale, le CEPAA (Council on Economics Priorities Accreditation Agency) devenu depuis SAI (Social Accountability International), a eu la responsabilité de réunir un comité de consultation constitué de représentants de grandes firmes mondiales, de cabinets de conseil et d'audit, de syndicats et d'ONG.

Après quatre tests d'évaluation passés dans des pays différents (USA et Amérique latine), la norme SA 8000 a été validée et diffusée.

La norme SA 8000, basée sur les conventions internationales de l'OIT, a été créée en octobre 1997, ce qui lui confère le bénéfice de l'antériorité.

Ses éléments

- Elle est issue d'un engagement volontaire de l'entreprise
- Sa méthodologie se base sur les normes ISO pour la certification
- La norme est accordée pour 3 années avec des audits de suivi tous les 6 mois, car l'entreprise, tout comme la norme, peuvent évoluer, dans une démarche « d'amélioration continue »

Le coeur de la norme est le système de management de la chaîne des fournisseurs. En effet, c'est la seule existante, à aujourd'hui, qui implique dans la démarche, non seulement l'entreprise elle-même, mais également les acteurs de sa chaîne de production.

La norme SA 8000

Basée sur les conventions signées de l'OIT, sur la Déclaration universelle des droits de l'Homme ainsi que sur la convention de l'ONU sur les Droits de l'Enfant, la norme SA 8000 est à la disposition des entreprises qui chercheraient à garantir le respect des droits fondamentaux des travailleurs dans leurs opérations (filiales et fournisseurs), partout dans le monde.

Quelles sont les exigences de la norme SA 8000 ?

Elles sont regroupées sous 8 chapitres sociaux et un neuvième relatif au système de management mis en place pour faire vivre la norme.

- Travail des enfants
- Travail forcé
- Hygiène et sécurité
- Liberté syndicale et droit à la négociation collective
- Discrimination
- Pratiques disciplinaires
- Temps de travail
- Rémunérations

Les droits fondamentaux du travail comme référence

La norme SA8000 s'appuie sur les conventions de l'OIT concernant les principaux droits fondamentaux des travailleurs :

- Convention n° 87, relative à la " Liberté d'association ", c'est-à-dire le droit des travailleurs d'adhérer aux syndicats de leur choix
- Convention n° 98, relative au " Droit à la négociation collective ", c'est à dire le droit des travailleurs de négocier librement leurs conditions de travail avec leurs employeurs
- Conventions n° 29 et 105, relatives à l'interdiction de toute forme de " Travail forcé ", sous la forme de l'esclavage et du travail obligatoire
- Convention n° 111, relative à l'interdiction de toute forme de "Discrimination dans l'emploi ", c'est à dire le droit de tous les travailleurs au même respect et au même traitement
- Convention n° 100, relative à l' " Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour tout travail de valeur égale "

Le Travail des enfants

Concernant le Travail des enfants, qui constitue une exploitation, comme la servitude pour dettes et les types de travail qui mettent en danger leur santé et leur sécurité, la norme SA8000 s'appuie sur les conventions n° 138 et 182 de l'OIT.

- Selon les sources de l'OIT, sur les 250 millions d'enfants au travail dans le monde, 120 millions seraient employés à temps plein. Pas seulement dans les pays dits en voie de développement, mais également aux USA, en Europe
- Ce qu'exige la norme, c'est que l'entreprise ne doit pas encourager les pratiques systématiques d'utilisation d'enfants de moins de 15 ans, qu'elle doit s'assurer de la possibilité qu'ont les enfants d'aller à l'école et leur offrir toute facilité d'être scolarisés au travers d'un «Plan de remédiation»
- Exiger une interdiction immédiate et totale du travail des enfants dans certaines régions du monde serait une solution pouvant se révéler encore plus dramatique que le mal sensé être guéri

Le Travail forcé

La norme SA 8000 exige de l'entreprise qu'elle ne doit pas soutenir l'utilisation du Travail forcé, ni accepter qu'il soit exigé du personnel le dépôt de ses papiers d'identité ou de caution lors de son embauche.

- L'intention de la norme SA 8000 est de réaffirmer que tout travailleur doit s'être engagé volontairement dans son travail, qu'il doit avoir un contrat de travail écrit ou verbal, et bénéficier de la protection de son employeur en conformité avec les lois locales

Hygiène et sécurité

Dans le chapitre qui traite de l'Hygiène et sécurité, la norme SA 8000 veille à s'assurer que les travailleurs aient un poste de travail décent, et que l'entreprise soit capable de prendre toute mesure préventive et qui soit adéquate pour éviter tout risque et accident pouvant nuire à leur santé.

- Un exemple, qui peut paraître " irréaliste ", consistera à vérifier, si chacun, dans l'entreprise, à un libre accès à l'eau potable et si celle-ci existe dans les installations de production. Dans certains pays du sud cela peut devenir une disposition vitale

La Liberté d'association et le droit à la négociation collective

La Liberté d'association et le droit à la négociation collective sont considérés comme les droits fondamentaux les plus importants des travailleurs.

- En effet, la norme SA 8000 considère la négociation collective comme la finalité pour laquelle le droit à la libre association doit aboutir
- Dans les pays où ce droit fondamental est restreint, l'entreprise doit permettre toute forme parallèle d'expression de ses salariés et favoriser le droit à la négociation collective pour que le principe de liberté syndicale ait véritablement un sens.

Discrimination

L'interdiction de toute Discrimination par la norme SA 8000 vise à rechercher l'assurance qu'un traitement égal est appliqué à tous les travailleurs dans tous les domaines Cela n'inclue pas seulement le domaine des salaires, mais également l'embauche, la formation professionnelle, les promotions, les conditions de travail, etc., sous motif de la race, l'origine, la religion, la couleur de la peau, etc...

- Tout acte, comportement, geste, parole ou contact physique impliquant une obligation, une menace, un abus ou une forme d'exploitation peut tomber sous la qualification de la discrimination telle que nous la comprenons dans nos pays.
- Ce domaine englobe, aussi, l'égalité des rémunérations. La convention n° 100 de l'OIT qui s'y rattache est traditionnellement associée à la convention n° 111 relative à la discrimination.

Les Pratiques disciplinaires

Le chapitre consacré aux Pratiques disciplinaires met l'accent sur la nécessité de se référer à un document similaire à ce qu'est notre Règlement Intérieur dans les entreprises françaises, afin d'éviter toute dérive. Celle-ci peut concerner des punitions allant d'atteintes corporelles aux menaces verbales et harcèlement moral et aux sanctions pécuniaires.

- Dans certains pays il a été constaté que les relations employeur / employés étaient encore basées sur le mode féodale du maître et des soumis !

Le temps de travail

En ce qui concerne le Temps de travail, la norme SA 8000 renvoie aux dispositions légales en vigueur dans les pays concernés avec des limites qui sont :

- Un maximum de 48 heures de travail par semaine avec 1 jour de congé
- Un maximum de 60 heures de travail par semaine toutes heures supplémentaires incluses. Celles-ci devant être effectuées de façon volontaire et occasionnelle
- Un maximum de 12 heures supplémentaires par semaine, sous forme de volontariat
- Ce qui peut paraître une évidence, pour nous, devient une avancée sociale importante dans des pays producteurs où l'horaire de travail réel des entreprises se situe entre 10 et 12 heures par jour, et souvent pour quelques dollars par jour pour les mieux lotis

Les Rémunérations

Le chapitre consacré aux Rémunérations insiste sur l'assurance de garantir aux travailleurs un salaire qui leur permette, au minimum, de couvrir tous leurs besoins de base (se nourrir, se loger, s'habiller, se soigner) sans être obligé de recourir aux heures supplémentaires pour y arriver.

- La norme SA8000 fournit des outils de calcul et de contrôle pour s'assurer que le niveau de salaire permet autre chose que de survivre