

CHAPITRE V/ RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES

Dans tous les pays, qu'ils soient en voie de développement ou développés, les entreprises ont la responsabilité des conditions de travail de leurs salariés. Elles ont l'obligation de procurer à leurs employés des conditions de travail décentes et propices à un bien-être physique et mental, ainsi qu'à une meilleure productivité qui bénéficiera au final à l'entreprise.

www.facebook.com/DomaineSNV

1. DEFINITION

Page facebook ; Domaine SNV : Biologie, Agronomie, Science Alimentaire, Ecologie

La responsabilité sociale des entreprises se définit comme la manière dont les entreprises intègrent, sur une base volontaire, des préoccupations sociales, environnementales et éthiques dans leurs activités économiques comme dans leurs interactions avec toutes les parties prenantes, qu'elles soient internes (dirigeants, salariés, actionnaires, etc.) ou externes (fournisseurs, clients, etc.). Ce sujet recueille une audience qui s'étend progressivement à toutes les sphères d'activité.

2. CONDITIONS DE TRAVAIL

Les conditions de travail regroupent beaucoup de paramètres : matériels, physiques, moraux, en termes de risques...

De nombreux critères doivent être pris en compte :

- la pénibilité du travail,
- les risques et accidents au travail,
- les pathologies relevant du travail,
- l'hygiène et la sécurité,
- le bruit, la chaleur ou le froid,
- l'exposition à des produits toxiques,
- le harcèlement moral
- le type de contrat de travail,
- la rémunération,
- l'accès à la formation,
- la possibilité d'expression et d'initiative,
- etc.

Certaines entreprises sans scrupules, multinationales ou PME, ont pour point commun de faire passer leurs intérêts économiques bien avant la santé physique ou mentale de leurs salariés.

Elles exploitent, maltraitent et sous-payent leurs employés, les font travailler dans des conditions d'hygiène et de sécurité déplorables, n'hésitant pas notamment à faire travailler des enfants.

D'autres mettent en danger leur personnel, et ignorent délibérément les risques auxquels ils sont exposés. De nombreux scandales ont éclaté à ce sujet, sur des expositions à l'amiante, à des produits chimiques toxiques, à des risques inconsidérés, qui ont entraîné la mort, la maladie grave, ou la mutilation d'employés.

D'autres entreprises, au contraire, ont compris leurs enjeux sociaux : de bonnes conditions de travail permettent aux employés de s'épanouir, d'être en meilleure santé, plus efficaces, plus productifs, et au final apportent une rentabilité bien plus importante pour l'entreprise qu'un employé maltraité. Ces dernières évitent ainsi des remplacements importants de personnels ou des arrêts de travail à répétition. Dans le cadre d'une stratégie de développement durable, l'entreprise portera une attention toute particulière aux conditions de travail et au bien-être de ses salariés.

3. EMPLOI ET FORMATION

La formation est ce qui permet aux acteurs économiques, entreprises et individus, de se distinguer, et de devenir compétitif.

La formation professionnelle (« tout au long de la vie... ») est le carburant de la sécurisation des parcours professionnels : elle accompagne les hommes et les femmes pour les aider à passer le cap des mutations économiques, pour développer leur potentiel et participer à leur progression professionnelle et personnelle.

4. HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ

La déclaration de Rio sur l'Environnement et le Développement affirmait en 1992 : "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".

Le programme d'actions Agenda 21 qui a suivi la conférence de Rio s'est fixé cinq objectifs prioritaires en matière de santé publique :

la satisfaction des besoins en matière de soins de santé primaires

la lutte contre les maladies transmissibles

la protection des groupes vulnérables

la santé des populations urbaines

la réduction des risques pour la santé occasionnés par la pollution et les menaces écologiques

Dans le cadre du développement durable, la santé est un objectif, mais également un préalable indispensable. Il s'agit de procurer aux populations un bien-être physique et moral satisfaisant, ainsi que de leur garantir des conditions sanitaires qui leur permettent de contribuer aux activités productives et au développement de leur société.

L'entreprise est tenue à une obligation de sécurité qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés dans l'entreprise. Il doit assurer l'effectivité de cette obligation, notamment en adoptant des actions de prévention des risques professionnels.

Elle doit par exemple équiper les lieux de travail d'un matériel de premiers secours adapté à la nature des risques et facilement accessible, ce matériel devant faire l'objet d'une signalisation par panneaux; - vérifier que les locaux répondent aux obligations qui existent pour prévenir les incendies (nombre d'issues, sens de l'ouverture des portes, etc.).

Lorsque des zones de danger ne peuvent être évitées (ex. : celles comportant des risques de chute), celles-ci doivent être signalées. L'interdiction de fumer doit être signalée à l'aide d'affichettes spécifiques apposées aux entrées des bâtiments ainsi qu'à l'intérieur.

- prévoir des installations sanitaires adéquates;
- veiller à la propreté des locaux;
- permettre la bonne aération, le chauffage et l'éclairage des locaux.

L'employeur doit réduire le bruit au niveau le plus bas raisonnablement possible, compte tenu de l'état des techniques. L'exposition au bruit doit demeurer à un niveau compatible avec la santé des travailleurs, notamment avec la protection de l'ouïe.