



Conseil économique et social

Distr. générale
26 mai 2006

Original : français

Session de fond de 2006

New York, 3-28 juillet 2006

Point 2 de l'ordre du jour provisoire*

**Création, aux niveaux national et international,
d'un environnement qui se prête à un plein-emploi
productif et un travail décent pour tous,
et son impact sur le développement durable**

Déclaration présentée par l'Organisation Mondiale de la Famille, une organisation non gouvernementale dotée du statut consultatif auprès du Conseil économique et social

Le Secrétaire général a reçu la déclaration ci-après, dont le texte est distribué conformément aux paragraphes 36 et 37 de la résolution 1996/31 du Conseil économique et social.

* E/2006/100.



Rapport du panel de l'Organisation Mondiale de la Famille sur l'éthique et le travail décent

En réponse au thème du Segment de Haut niveau de l'ECOSOC 2006 sur la « **Création à l'échelon national et international d'un environnement favorable à un emploi productif et à un travail décent pour tous, et étude de son impact sur le développement durable** », un panel s'est réuni le 9 février 2006 à Paris dans l'enceinte du Conseil économique et social français au Palais de l'Iéna sous l'initiative de l'Organisation Mondiale de la Famille en étroite collaboration avec la Fondation Ostad Elahi – éthique et solidarité humaine, reconnue d'utilité publique, et l'Association Internationale des Conseils Économiques et Sociaux et Institutions Similaires (AICESIS).

Le panel a rassemblé des participants d'organisations non gouvernementales et intergouvernementales, des experts juridiques internationaux, des membres du personnel des Nations Unies, des représentants du secteur privé et des universités. À travers le thème du Segment de Haut Niveau 2006, le panel s'est posé l'une des questions fondamentales de l'emploi décent : « Y a-t-il une place pour l'éthique et la déontologie dans ce thème annuel retenu de 2006 dans le Segment de Haut Niveau? ». La notion de travail décent exige la définition qualitative des conditions équitables et satisfaisantes du travail à la lumière de la dignité humaine. Dans cette perspective, la question : « qu'est ce qu'une existence digne? » s'impose.

Le panel s'est attaché à apporter des précisions terminologiques. Alors que la morale définit la norme transcendantale de ce qui est bon ou mauvais et ne relève pas de l'entreprise, l'éthique définit ce qui est bien et mal dans un comportement par rapport à un tiers, ou bien un cadre d'action respectueux d'un certain nombre de valeurs, mais sans être un jugement de valeur. Elle passe par un questionnement sur soi-même et sur son agir vis-à-vis d'autrui. La déontologie, quant à elle, désigne les pratiques internes, donc non identiques en tous lieux.

À la suite des débats, des observations et recommandations ont été formulées dans l'espoir d'adopter des mesures concrètes pour faire avancer une éthique du travail, essentielle à la promotion d'un travail décent.

Prendre en compte les différences culturelles

Face à des différences de culture, de philosophie, de religion et de langues, il faut rechercher non ce qui est bien ou mal, mais ce qui est meilleur et le plus proche de l'universel. En effet, si le travail décent est en rapport avec le respect, au sens large, des individus au travail, la pratique varie selon les pays et les milieux culturels. Dans la pratique, diriger un bureau d'éthique amène à prendre en compte ces différences culturelles.

Éduquer la pensée aux critères éthiques

Comme le rappelle l'Organisation Mondiale de la Famille, il est important d'apprendre le concept d'éthique de ses parents et de sa famille. Ainsi, le développement d'une éthique individuelle au travail est un défi qui commence par la famille et qui implique le système éducatif de la maternelle à l'université, et qui

devrait même se poursuivre au-delà. Dans ce but, il est important de réaffirmer la volonté politique de promouvoir une démarche soucieuse de la famille et de renforcer sa contribution dans la consolidation de la dignité de l'individu.

En outre, il faut intervenir dans l'environnement de l'entreprise lorsque le sens de l'éthique fait défaut. Le rôle des chefs d'entreprise devient alors primordial dans le développement d'une éducation consacrée à l'éthique du travail au sein de l'entreprise. Il est aussi très important de noter le rôle indirect que l'entreprise joue au niveau de la famille, un cadre éthique dans le travail n'étant pas sans effet de consolidation sur le noyau familial.

D'une manière générale, les structures de formation nationale ont une responsabilité essentielle dans le développement de la conscience éthique de chaque individu au niveau de la famille, du système éducatif et de la vie professionnelle, comme elles se sont évertuées à le faire pour le développement durable il y a quelques années.

Intégrer naturellement les problématiques du travail décent dans la vie de l'entreprise

Il s'agit d'impliquer l'entreprise dans la vie de la cité, de faire en sorte qu'elle accepte d'endosser sa part de responsabilité de l'intérêt général. Pour ce faire, il faut faire converger l'intérêt général et l'intérêt particulier : l'entreprise doit retirer un avantage de l'amélioration du bien-être collectif. Il s'agirait de restituer ce qu'est une entreprise : une entreprise qui crée des biens et des services doit être rentable et répondre à des injonctions mais doit le faire de manière digne et décente. Ainsi, il faut intégrer la dimension individuelle du travail et les droits et devoirs de chaque individu en matière de respect de la dignité humaine dans la culture des entreprises.

La problématique de l'éthique soulève aussi la question des sanctions, dont le rôle est de protéger et de donner des outils de négociation dans le cadre de l'environnement de travail. Déjà dans la perspective du travail décent, des entreprises multinationales ont pris des engagements au regard desquels il est naturel qu'elles soient évaluées, y compris publiquement.

Comme nous l'avons évoqué plus haut, cela passe par une prise de conscience de l'ensemble des chefs d'entreprise et par la propagation des bonnes pratiques. Ainsi, pour pouvoir donner de l'autorité aux chartes et codes déontologiques, dont la valeur juridique reste d'ailleurs difficile à établir, il est important que le concept de sanction soit intériorisé par tout individu et toute entreprise.

Organiser le collectif

Compte tenu de la place accordée à l'actionnaire, il s'agit de rééquilibrer le pouvoir des travailleurs dans leur capacité de négociations. Les accords-cadres, dans le contexte des organisations internationales sont, de ce point de vue, intéressants.

Développer des outils d'évaluations adéquats, fixés davantage sur l'impact que sur les comportements a priori

Il s'agit également de développer des indicateurs de responsabilité éthique et de l'investissement socialement responsable, davantage en fonction de leur impact que des comportements globaux. Avant d'essayer de dessiner des comportements corrects, il faut s'interroger pour savoir quels sont les véritables leviers de changements.

Conclusions

a) La discussion a fait place à un concept commun : l'éthique universelle. La problématique de la décence, de la dignité et de l'éthique, se retrouve au bout du compte sur un dénominateur commun qui est l'individu. La paix de l'humanité passe par le développement durable sur le plan économique et l'éthique devrait présider à cette notion en affirmant que le bonheur individuel mais aussi collectif passe par la réalisation de soi-même. Le travail est fait pour construire l'être humain et pour que ce travail soit décent, il doit contribuer non seulement à l'œuvre commune, mais à la construction de l'être humain par lui-même.

b) Les employeurs ont un rôle majeur dans la création d'une véritable écologie éthique des relations du travail.

c) Les lignes directrices de l'OCDE, celles du Global Compact, les normes de l'OIT sont importantes pour servir de référence à un certain nombre d'accords-cadres passés avec les organisations syndicales des entreprises. Le Global Compact et les 10 commandements qui en sont issus, particulièrement celui concernant la lutte contre la corruption, peuvent être des référentiels préliminaires à cette réflexion.

d) La notion de travail décent questionne aussi l'économie informelle, d'autant que les sociétés industrielles ont construit autour du travail formel toute la protection sociale et que seul un tiers de l'humanité est concerné par ce travail formel.

e) On ne peut discuter de ces normes de travail sans se poser la question de la citoyenneté mondiale et internationale. Étant donné le relativisme culturel au niveau international et les conceptions très diverses de la notion de l'individuation, l'éthique, en rappelant l'essentiel de la dignité de la personne, peut être un point commun.

f) Les ONG et les IGO ont un rôle critique pour catalyser les décisions visant à intégrer l'éthique au niveau du travail.

Recommandations

À moyen terme

a) Intégrer au sein des systèmes éducatifs 1) une véritable réflexion sur la nature de l'homme et sur ce qui fait spécifiquement son humanité et 2) une réflexion et une éducation à l'éthique. Les effets s'en répercuteront à tous les niveaux de la

société et contribueront donc à sensibiliser les décideurs économiques et les employeurs de l'avenir à l'importance du respect de la décence et de la dignité des individus au travail.

b) À travers des Organisations Internationales comme l'AICESIS, 1) soit proposer aux États un schéma de contractualisation entre celui qui donne du travail et celui qui effectue ce travail, 2) soit créer une charte éthique du travail qui aurait pour ambition de réunir des principes pratiques conduisant à définir une éthique des relations de travail applicables quels que soient les pays concernés et leur niveau de développement. L'AICESIS pourrait aussi jouer le rôle de coordinateur aux niveaux local, national et international des évaluations des entreprises au regard de ce schéma de contractualisation ou de cette charte éthique.

c) Favoriser l'éducation à l'éthique au sein de la structure familiale tout en renforçant indispensablement les politiques visant à assurer à la famille des conditions de vie décentes.

À court terme

d) Agir sur les conditions de travail considérant aussi que le travail décent commence par des salaires en adéquation avec la tâche requise et les normes financières du pays.

e) Plutôt que de chercher à intégrer toute l'humanité dans le travail formel, améliorer les conditions de travail et encourager l'organisation du syndicalisme là où il est absent, par exemple, dans les entreprises européennes intervenant dans les pays non européens.

f) Susciter un véritable dialogue entre les forces représentatives sur le plan culturel, social et économique pour permettre à la société civile d'intervenir dans le paysage des décideurs et des penseurs de toute nature.
