

Déclaration de Continuité de Soutien au Pacte Mondial

Sr. George Kell
Directeur du Pacte Mondial
Nations Unies

Barcelone, le 16 octobre 2007

Monsieur,

J'ai le plaisir de m'adresser à vous pour vous communiquer notre volonté de continuité et notre plus sincère engagement avec les dix Principes du Pacte Mondial auxquels nous avons déjà adhéré en tant que membres fondateurs, dans le domaine des Droits de l'Homme, des Droits du travail, de l'Environnement et de la lutte Anti-corruption.

Notre Groupe, entreprise familiale dont l'histoire remonte à plus de 90 ans, axe sa trajectoire sur des valeurs d'innovation, d'enthousiasme, de transparence et de travail en équipe.

De même, dans notre engagement social à long terme, nous considérons le respect de l'environnement comme la seule politique soutenable et durable que les entreprises industrielles à vocation de leader peuvent adopter.

Dans notre seconde Communication de Progrès, nous avons tenté d'indiquer les démarches qui nous ont permis d'impulser, depuis notre Groupe, le respect des dix Principes du Pacte Mondial.

Cordialement,

Xavier Torra Balcells
Directeur Général
SIMON HOLDING

Les 10 Principes

Le **Pacte Mondial des Nations Unies** est un engagement avec les Principes exposés ci-après. En tant que membre fondateur, Simon s'engage à appliquer ces Principes dans sa gestion d'entreprise et à les convertir en partie intégrante de sa stratégie de Groupe :

PRINCIPE UN

Les entreprises doivent soutenir et respecter la protection des Droits de l'Homme, reconnus internationalement, dans son cercle d'influence.

PRINCIPE DEUX

Les entreprises doivent s'assurer qu'elles ne sont pas complices de violation des Droits de l'Homme.

PRINCIPE TROIS

Les entreprises doivent soutenir la liberté d'affiliation et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective.

PRINCIPE QUATRE

Les entreprises doivent soutenir l'élimination de toute forme de travail forcé ou réalisé sous la contrainte.

PRINCIPE CINQ

Les entreprises doivent soutenir l'abolition du travail des mineurs.

PRINCIPE SIX

Les entreprises doivent soutenir l'abolition des pratiques de discrimination à l'embauche et en poste.

PRINCIPE SEPT

Les entreprises doivent garder comme objectif la prévention de l'environnement.

PRINCIPE HUIT

Les entreprises doivent encourager les initiatives en faveur d'une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

PRINCIPE NEUF

Les entreprises doivent favoriser le développement et la diffusion des technologies qui respectent l'environnement.

PRINCIPE DIX

Les entreprises doivent lutter contre la corruption sous toutes ses formes, extorsion y subordination incluses.

Objectif de la Communication de Progrès 2007

Ceci étant notre deuxième Communication de Progrès, nous allons tenter de commenter les principales actions que nous menons actuellement en respect des 10 principes et de revenir sur les premières étapes de ces politiques.

Nous aborderons, parfois selon une perspective historique, toutes les actions que nous avons mené à bien et qui répondent à chacun des principes du Pacte.

Principe Un: Protection des Droits Fondamentaux

Principe Deux : Respect des Droits de l'Homme

Fin 2000, les actionnaires du Groupe Simon décidèrent de destiner une partie des bénéfices de l'entreprise à la formation professionnelle dans les pays en voie de développement, en soutenant des projets qui garantissent l'autosuffisance, la durabilité et la stabilité à moyen et long terme.

Les raisons qui ont poussé cette action sont la conviction que la formation est un élément essentiel pour le développement des pays du tiers monde, et que les entreprises faisant des profits dans le monde industrialisé doivent être capables de contribuer au développement des plus défavorisés dans ce monde global.

Durant ces années, les initiatives se sont portées sur la création de centres de formation professionnelle dans divers pays ainsi que l'aide aux petites entreprises dans des zones ayant peu de ressources. Ces écoles ont permis à des centaines de jeunes d'obtenir une formation professionnelle dans des domaines techniques auparavant inaccessibles pour eux en raison des faibles ressources dont disposent leurs villes.

Ces différents projets sont visibles sur notre page web www.electro-liaison.fr

SIMON EDUCATION FOUND: 2001-2007 6 PROJETS- 5 PAYS

- **2001- 2002: Ecole de formation professionnelle à Oromia (Ethiopie)**

150 élèves ont suivi une formation.

Cette école a été fondée pour améliorer la situation socio-économique de la femme à travers un cursus de formation technique spécialisée, où étaient donnés des ateliers d'électricité, d'ébénisterie et de plomberie. Une première promotion d'élèves réalisa sa formation dans ce centre, se préparant pour leur future insertion professionnelle.

Images de l'inauguration du centre

Photographie de la première promotion d'élèves

- **2002-2003 : Renforcement du Système de formation dans la vallée de Cuzco (PEROU)**

Cette zone réunit un fort taux de chômage et de pauvreté. L'offre éducative locale ne fournit pas de travail étant donné qu'elle n'est pas orientée vers les secteurs productifs stratégiques : le bois et la production artisanale.

Grâce à ce projet, plus de 200 personnes ont bénéficié de la création de petites entreprises. Les formations ont été réparties comme telles : 66 jeunes micro-entrepreneurs, 60 charpentiers et 42 artisans en joaillerie et céramique. De même, plus de 700 contrats ont été signés à travers la bourse de travail ainsi que des alliances avec les institutions publiques et privées pour dynamiser le secteur.

- **2003-2004: Création du Centre Technique Supérieur José Castillo à Trinidad (BOLIVIE).**

Ce projet, développé en collaboration avec une ONG locale – Foi et Joie – fut réalisée à Trinidad où il n’existait aucun centre de formation professionnelle. La formation technique électrique offre de nouvelles opportunités aux jeunes de la région du Beni pour acquérir des connaissances techniques professionnelles et améliorer leur entrée sur le marché du travail.

Après avoir débuté le projet en janvier 2004, le Centre fut inauguré en avril 2005.

Il comprend 12 modules et peut accueillir 400 élèves. Ses installations comprennent 8 classes, 4 laboratoires et une bibliothèque.

En 2006, le centre démarra ses activités avec 167 élèves et pour objectif la création de 3 petites entreprises qui garantissent sont auto-subventionnement : InformatiCastillo, Castillo-mécanique et Castillo-électricité.

- **2005-2006: Centre Pilote d’Education en Technologie, Collège Juan XXIII à Cochabamba (BOLIVIE)**

L’objectif de ce projet, débuté en 2005, est l’implantation d’un Centre Pilote d’Education Technologique dans le collège mythique de Juan XXI à Cochabamba en utilisant des moyens adaptés à l’environnement socioculturel bolivien.

On y donnera des formations de technicien électricien, baccalauréat technologique, formation pour enseignants en Education Technologique, et atelier électrique Mobile afin de permettre la formation d’élèves des écoles rurales de la zone.

Les moyens financiers obtenus à travers la SEF ont été destinés à la construction, le mobilier, le matériel didactique, etc...

Ce centre a été inauguré en avril 2007 en présence de représentants du groupe Simon.

- **2006-2007: Réhabilitation Ecologique et Sécurité Alimentaire dans les campagnes de Condega (NICARAGUA)**

L’objectif de ce projet est de contribuer à ce que les familles rurales les plus pauvres, et plus particulièrement les femmes, diversifient leurs ressources pour obtenir une sécurité alimentaire et nutritionnelle, en les aidant dans la pratique de l’agro écologie et l’autogestion.

Depuis le début du projet en septembre 2006, Simon Education Found, fidèle à ses objectifs, collabore avec un institut local, « l’Institut pour le développement Humain » en se chargeant de l’approvisionnement en éléments de base (graines, outils, animaux...) ainsi que de l’assistance technique pour la culture intégrale et l’amélioration de l’organisation.

- **2006-2007: Action Intégrée pour la Promotion, la Défense et le Contrôle Social des Droits de l’Enfant à Pernambuco (BRESIL)**

Ce projet, initié en novembre 2006, se consacre à la promotion et à la défense des droits de l’enfance et de l’adolescence dans des situations de risque personnel et social, afin d’améliorer leur qualité de vie.

Simon Education Found, appuyé par un acteur local, le Consortium ARCA (Action en Réseau pour l’Enfant et l’Adolescent », donne des cours de formation professionnelle, aide à l’insertion professionnelle, en offrant un accompagnement et une aide psychologique. Ainsi, les jeunes sont formés sur leur droits et les organisations veillent à la vulnérabilité de ces derniers.

Evidemment, le respect des Droits Fondamentaux est également exigé dans tous nos centres de travail, particulièrement dans un environnement International, intervenant parfois plus en profondeur que le strict respect des obligations légales, pour garantir le respect de ces Droits dans tout notre groupe à travers le monde.

Principe Quatre : Soutenir l'Élimination de tout forme de travail forcé ou réalisé sous la contrainte.

Principe Cinq : Soutenir l'abolition du travail des mineurs.

Dans le Code Ethique du Groupe, l'un de nos engagements fait référence à ce principe :

« Respecter les droits de l'Homme et les libertés publiques reconnues dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, n'exercer aucune forme de discrimination et ne pas tolérer le travail des mineurs ni aucune forme d'abus de travail, et étendre cet engagement à tous nos fournisseurs et entreprises avec lesquelles nous sommes engagés. »

Principe Six : Abolir les pratiques de discrimination à l'embauche et en poste.

SIMON mène à bien une politique active pour contribuer à l'intégration des handicapés dans le monde du travail. A travers différentes Institutions et Fondations, SIMON emploie en permanence quelques 50 collaborateurs avec des déficiences physiques ou psychiques supérieures à 50%

A travers la réalisation d'opérations simples de mise sous carton de produits, nous donnons un emploi à des personnes qu'il serait difficile d'intégrer dans les processus de production actuels, hautement techniques. Nous contribuons ainsi à la réalisation personnelle et professionnelle de ces personnes en leur offrant cette opportunité.

D'autre part, dans le Code Ethique soumis et approuvé par le Conseil et la Direction du Groupe Simon, l'engagement suivant a été pris :

« Aucun employé ne pourra subir de discrimination pour des raisons d'âge, de genre, de religion, d'orientation sexuelle, de statut marital ou de maternité, de problèmes physiques, d'opinion politique ou d'appartenance ethnique. »

Principe Sept : Action préventive pour le respect de l'environnement.

Principe Huit : Initiatives qui mettent en avant la responsabilité environnementale.

Principe Neuf : Favoriser le développement et la diffusion de Technologies respectant l'environnement.

Respect de l'environnement et contrôle constant de la Qualité sont les engagements de Simon Holding, présents dans toutes ses installations.

Des procédés propres et efficaces nous permettent d'optimiser la consommation de matières premières dans l'élaboration de nos produits, aussi bien pour les pièces plastiques que métalliques.

Il convient de souligner que notre usine d'Olot, installation des plus modernes, a récemment mérité la reconnaissance du Département de l'Environnement du Gouvernement Autonome de Catalogne, pour son traitement des résidus.

Notre ligne de procédé de galvanisation a été modifiée pour intégrer après chaque bain de traitement un bain de récupération et un lavage en double cascade à contre-courant : ceci a permis de récupérer et réintroduire dans le bain une bonne partie des matériaux, d'optimiser la consommation d'eau dans le lavage

des pièces. De cette manière, nous avons également réduit le nombre d'agents contaminants qui ont besoin d'être traités dans l'épuration et le volume d'eaux résiduelles.

Nous avons également supprimé l'usage de composants cyanurés, en optant pour des bains de zinc acide, dont le traitement est beaucoup plus simple. Des économies significatives ont ainsi pu être réalisées au cours de ce processus ainsi qu'une réduction du volume de réactifs nécessaires durant l'épuration et dans la gestion des boues.

En conséquence des actions antérieures, non seulement nous notons des améliorations significatives sur le plan environnemental, mais de plus nous avons amélioré la qualité des pièces sur la ligne de zincage.

D'un autre côté et en application à ce principe, [Tecnowatt Iluminação](#), l'une des entreprises du groupe au Brésil, a mis en place une initiative de Station de Traitement des effluents.

Sur les photographies suivantes, nous présentons l'installation de la Station de Traitement des Effluents, ainsi que son fonctionnement.

Principe Dix : S'engager contre la corruption.

Comme nous vous l'avions annoncé dans notre Communications antérieure, le Groupe Simon travaillait alors à l'élaboration d'un Code Ethique de Conduite pour tous les collaborateurs du Groupe au niveau mondial.

Ce Code a été mis en place au cours de l'année 2007 et a été communiqué à travers différentes actions :

- Remise du Code à chaque employé du groupe de manière individuelle, accompagné d'une lettre d'adhésion. Cette lettre doit être retournée signée comme preuve d'engagement aux principes énoncés dans le Code Ethique.
- Intégration du Code Ethique sur l'Intranet du Groupe Simon.
- Création d'une Commission de suivi ayant pour but : d'augmenter la diffusion, la connaissance et le respect du Code Ethique, d'interpréter le Code Ethique et d'orienter les procédures en cas de doute, de faciliter la résolution de conflits en rapport avec l'application du Code Ethique et de garantir à tout moment la confidentialité dans le traitement des dénonciations.

Dans le Code Ethique, il est spécifié l'engagement suivant, en rapport avec le Principe Dix :

« Aucun employé du Groupe ne pourra offrir, céder, solliciter ou accepter, directement ou indirectement, des cadeaux, faveurs ou compensation, en espèces ou de quelque nature que ce soit, qui puissent avoir une influence dans la prise de décision en rapport avec l'accomplissement de la tâche. Face aux situations pouvant créer un doute, l'employé devra en informer l'entreprise par le biais de son supérieur hiérarchique ou de la Commission du Code Ethique. »