



Directives générales relatives aux pratiques commerciales durables



etisk
handel
norge



Felleskjøpet Rogaland Agder

Adoptées par le conseil d'administration de FELLESKJØPET ROGALAND AGDER à la date du 24/09/2020

INTRODUCTION

FELLESKJØPET ROGALAND AGDER œuvre pour mettre en place des pratiques commerciales durables qui soient respectueuses des hommes, de la société et de l'environnement. Le présent document comprend les principes sous-jacents aux pratiques commerciales durables et représente la base de notre travail sur la durabilité.

FELLESKJØPET ROGALAND AGDER considère qu'une pratique commerciale durable est la condition préalable essentielle pour atteindre le développement durable. Cela signifie que les générations actuelles sont en mesure de satisfaire leurs besoins sans anéantir la possibilité des générations futures de satisfaire les leurs¹. Les objectifs de développement durable fixés par les Nations Unies constituent un plan d'action pour le développement durable. FELLESKJØPET ROGALAND AGDER œuvre pour atteindre ces objectifs durables.

En tant que membre de l'association norvégienne pour le commerce équitable « Etisk handel Norge », FELLESKJØPET ROGALAND AGDER s'engage à travailler activement sur les considérations liées au devoir de diligence pour adopter une pratique commerciale durable². Les considérations liées au devoir de diligence émanent d'une approche fondée sur l'analyse des risques afin de respecter et protéger les personnes, la société et l'environnement au sein de nos propres activités et dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement. Nous attendons de nos fournisseurs et collaborateurs qu'ils adoptent cette même approche.

¹ Commission Brundtland, « Notre avenir à tous », 1987

² HCDH NU, « Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme », 2011 ; OCDE, « Guide sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises », 2018.

EXIGENCES AU SEIN DE NOTRE PROPRE ENTREPRISE

Chez FELLESKJØPET ROGALAND AGDER, nous reconnaissons que nos pratiques commerciales peuvent avoir un impact potentiellement négatif sur les personnes, la société et l'environnement. En même temps, nous estimons avoir le potentiel pour apporter une contribution positive à notre chaîne d'approvisionnement. Sur cette base, nous avons établi les principes et exigences suivants au sein de notre propre entreprise :

Considérations liées au devoir de diligence

FELLESKJØPET ROGALAND AGDER entend mettre en œuvre son devoir de diligence pour une pratique commerciale durable. Cela signifie notamment : mener nos propres enquêtes sur les risques nocifs encourus par l'homme, la société et l'environnement ; les stopper, les prévenir et réduire leurs effets. Effectuer un suivi des mesures et une évaluation de leurs effets puis les communiquer aux personnes concernées. Si nos activités ont des répercussions négatives sur les personnes, la société ou l'environnement, nous y mettrons un terme et nous tenterons de remédier aux dommages occasionnés. Si l'un de nos fournisseurs est responsable de ces répercussions négatives/dommages, il est également responsable d'y remédier³.

Pratiques d'achat responsables

FELLESKJØPET ROGALAND AGDER considère qu'adopter des pratiques d'achat responsables représente un des leviers essentiels dans la mise en place de pratiques commerciales durables. Chez FELLESKJØPET ROGALAND AGDER, nous adaptons nos propres pratiques d'achat afin de renforcer, et non de compromettre, la capacité des fournisseurs à respecter les exigences que nous nous fixons pour garantir de bonnes conditions aux personnes, à la société et à l'environnement. Nous nous employons à établir des relations viables à long terme avec des fournisseurs qui font preuve d'une volonté et d'une capacité particulières pour contribuer au développement positif de la chaîne d'approvisionnement.

³ Point de contact de l'OCDE pour les entreprises responsables, « Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises – une introduction », 2018.

Organisation syndicale libre et représentation des travailleurs

FELLESKJØPET ROGALAND AGDER soutient le droit à une organisation syndicale libre et à d'autres formes de représentation des travailleurs démocratiquement élue. Nous impliquons les représentants des travailleurs et d'autres parties prenantes concernées dans notre travail sur les pratiques commerciales durables.

Développement du réseau des fournisseurs et du partenariat

En concertation avec les fournisseurs, nous envisageons, si nécessaire, de contribuer au développement des compétences ou des ressources pertinentes qui permettent à nos fournisseurs de se conformer aux exigences de FELLESKJØPET ROGALAND AGDER en matière de conditions de travail au sein de la chaîne d'approvisionnement. De cette manière, nous jetons les bases d'une bonne collaboration avec des fournisseurs qui sont particulièrement désireux et capables d'œuvrer pour un développement positif des personnes, de la société et de l'environnement au sein de la chaîne d'approvisionnement.

Lutte contre la corruption

FELLESKJØPET ROGALAND AGDER, y compris tous ses employés, ne doit jamais offrir ni recevoir de cadeaux monétaires illégaux ou indus, ou d'autres remboursements, pour obtenir des avantages commerciaux ou privés pour sa part ou des avantages pour les clients, agents ou fournisseurs.

Régions sous embargo commercial

FELLESKJØPET ROGALAND AGDER, y compris nos fournisseurs et partenaires, évite les partenaires commerciaux qui exercent des activités dans des pays faisant l'objet d'un embargo commercial par l'ONU et / ou les autorités norvégiennes.

EXIGENCES EN MATIERE DE CONDITIONS DE TRAVAIL AU SEIN DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Nous attendons de nos fournisseurs et partenaires qu'ils travaillent délibérément et systématiquement pour se conformer à nos directives relatives aux fournisseurs, y compris les principes de pratiques commerciales durables qui couvrent les exigences de base en matière de droits de l'homme, de droits des employés, de lutte contre la corruption, de bien-être animal et d'environnement. Nos fournisseurs se doivent de :

- Suivre les directives fournisseurs, y compris les principes de pratiques commerciales durables.
- Travailler activement sur les considérations liées au devoir de diligence.
Ce qui signifie: mener leurs propres enquêtes sur les risques nocifs encourus par l'homme, la société et l'environnement ; les stopper, les prévenir et réduire leurs effets. Ils doivent obligatoirement effectuer un suivi des mesures et une évaluation de leurs effets puis les communiquer aux personnes concernées. Si l'un de nos fournisseurs est responsable de ces répercussions négatives/dommages, il est également responsable d'y remédier⁴.
- Démontrer leur volonté et leur capacité d'amélioration continue des personnes, de la société et de l'environnement grâce à la collaboration.
- Pouvoir documenter, à la demande de FELLESKJØPET ROGALAND AGDER, comment eux-mêmes, et éventuellement les sous-traitants, travaillent pour se conformer aux directives.

Si le fournisseur, après des demandes répétées, ne montre pas la volonté ou la capacité de se conformer aux directives fournisseurs, une résiliation du contrat peut survenir.

⁴ Point de contact de l'OCDE pour les entreprises responsables, « Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises – une introduction », 2018

PRINCIPES DES PRATIQUES COMMERCIALES DURABLES (CODE DE CONDUITE)

Ces principes de pratiques commerciales durables sont fondés sur les conventions des Nations Unies et de l'OIT et fixent des normes minimales et non maximales. La législation du lieu de production doit être respectée. Lorsque les lois et réglementations nationales couvrent le même sujet que ces directives, la norme la plus élevée s'applique.

1. Travail forcé / esclavage (Conventions n° 29 et 105 de l'OIT)

- 1.1. Il ne peut exister aucune forme de travail forcé, d'esclavage ou de travail involontaire.
- 1.2. Les travailleurs ne doivent pas fournir de caution ou de papiers d'identité à l'employeur et sont libres de mettre fin à la relation de travail avec un préavis raisonnable.

2. Organisation syndicale et négociations collectives (Conventions n° 87, 98, 135 et 154 de l'OIT)

- 2.1. Les travailleurs ont, sans exception, le droit de constituer des syndicats de leur choix et de s'y affilier, et également de mener des négociations collectives. L'employeur ne doit pas interférer, entraver ou s'opposer aux syndicats ou à la négociation collective.
- 2.2. Les représentants syndicaux ne doivent pas être victimes de discrimination, ni empêchés de mener à bien leur travail syndical.
- 2.3. Si le droit à la libre organisation et / ou à la négociation collective est limité par la loi, l'employeur doit faciliter et ne pas entraver les mécanismes alternatifs d'organisation et de négociation libres et indépendantes.



3. Travail des enfants (Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, Conventions n° 138, 182 et 79 de l'OIT, recommandation n° 146 de l'OIT)

- 3.1. L'âge minimum d'admission à l'emploi ne doit pas être inférieur à 15 ans et conforme à l'âge minimum national d'admission à l'emploi, ou ; à l'âge minimum pour la scolarité obligatoire, avec l'âge maximum le cas échéant. Si l'âge minimum local est fixé à 14 ans conformément à l'exception de la Convention 138 de l'OIT, cela peut être accepté.
- 3.2. Le nouveau recrutement d'enfants travailleurs en violation de l'âge minimum mentionné ci-dessus ne peut avoir lieu.
- 3.3. Les enfants de moins de 18 ans ne doivent pas effectuer de travail préjudiciable à leur santé, leur sécurité ou leur moralité, y compris du travail de nuit.
- 3.4. Des plans d'action doivent être établis pour l'élimination rapide du travail des enfants en violation des Conventions 138 et 182 de l'OIT. Les plans d'action doivent être documentés et communiqués au personnel concerné et aux autres parties prenantes. Des dispositions seront prises pour des régimes d'aide permettant aux enfants d'être scolarisés jusqu'à ce que l'enfant n'ait plus l'âge de la scolarité obligatoire.

4. Discrimination (Conventions n° 100 et 111 de l'OIT, ainsi que la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes)

- 4.1. Il n'y aura aucune discrimination en matière d'emploi, de rémunération, de formation, de promotion, de licenciement ou de retraite fondée sur l'appartenance ethnique, la caste, la religion, l'âge, le handicap, le sexe, l'état matrimonial, l'orientation sexuelle, le syndicalisme ou l'affiliation politique.
- 4.2. Une protection doit être établie contre les comportements sexuellement abusifs, menaçants, ou d'exploitation, et contre la discrimination ou le licenciement pour des motifs injustifiés, par exemple le mariage, la grossesse, la parentalité ou le statut de séropositif.

5. Traitement brutal (Déclaration des droits de l'homme / DUDH)

- 5.1. La violence physique, la punition ou la menace de violence physique sont interdites. Il en va de même pour les sévices sexuels et autres formes de maltraitance ou d'humiliation.

6. Santé, sécurité et environnement

(Convention de l'OIT n° 155 et Recommandation n° 164 de l'OIT)

- 6.1. Des efforts seront faits pour garantir aux travailleurs un environnement de travail sûr et sain. Les produits chimiques dangereux et autres substances doivent être manipulés correctement. Les mesures nécessaires doivent être mises en œuvre pour prévenir et réduire au minimum les accidents et les atteintes à la santé résultant ou liés aux conditions sur le lieu de travail.
- 6.2. Les travailleurs doivent avoir une formation régulière et documentée en matière de santé et de sécurité. La formation sur la santé et la sécurité doit être répétée pour les travailleurs nouvellement employés et relocalisés.
- 6.3. Les travailleurs doivent avoir accès à des installations sanitaires propres et à de l'eau potable. Le cas échéant, l'employeur doit également fournir un accès à des installations pour un stockage sûr des aliments.
- 6.4. Si l'employeur propose un logement, celui-ci doit être propre, sûr, correctement ventilé et avoir accès à des installations sanitaires propres et à de l'eau potable.

7. Salaires (Conventions n° 131 de l'OIT)

- 7.1. Le salaire des travailleurs pour une semaine de travail normale doit au moins être conforme aux réglementations nationales sur le salaire minimum ou aux normes de l'industrie, selon la valeur la plus élevée. Le salaire doit toujours être suffisant pour couvrir les besoins de base et permettre d'économiser un peu.
- 7.2. Les conditions salariales et le paiement du salaire doivent être convenus par écrit avant le début du travail. L'accord doit être compréhensible pour le travailleur.
- 7.3. Les déductions de salaire à titre de mesure disciplinaire ne sont pas autorisées.

8. Durée du travail (Conventions n° 1 et 14 de l'OIT)

- 8.1. La durée du temps de travail doit être conforme à la législation nationale ou aux normes de l'industrie et ne doit pas dépasser la durée des heures de travail établies par les conventions internationales applicables. La durée normale de travail hebdomadaire ne doit normalement pas dépasser 48 heures.
- 8.2. Les travailleurs doivent avoir au moins un jour de congé tous les 7 jours.
- 8.3. Les heures supplémentaires doivent être limitées et volontaires. Le nombre maximal d'heures supplémentaires recommandé est de 12 heures par semaine, soit un temps de travail total de 60 heures par semaine. Des exceptions à cette règle peuvent être acceptées si elles sont régies par une convention collective ou une loi nationale.
- 8.4. Les travailleurs doivent toujours être rémunérés pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de leurs heures de travail normales (voir section 8.1 ci-dessus), au moins conformément aux lois applicables.

9. Emploi régulier

- 9.1. Les obligations envers les travailleurs, conformément aux conventions internationales, aux lois et réglementations nationales sur l'emploi régulier ne doivent pas être contournées par le recours à des engagements à court terme (tels que le recours à des contractuels, des pigistes et des travailleurs journaliers), des sous-traitants ou d'autres relations de travail.
- 9.2. Tous les travailleurs ont droit à un contrat de travail dans une langue qu'ils comprennent.
- 9.3. Les programmes d'apprentissage doivent être clairement définis en termes de durée et de contenu.

10. Groupes de population marginalisés

- 10.1. La production et l'utilisation des ressources naturelles ne doivent pas contribuer à la destruction des ressources et de la base de revenus des peuples autochtones ou d'autres groupes de population marginalisés, par exemple par la saisie de vastes étendues de terres, l'utilisation non durable de l'eau ou d'autres ressources naturelles

dont dépendent les groupes de population.

11. Environnement

- 11.1. L'impact environnemental négatif doit être réduit tout au long de la chaîne de valeur. Conformément au principe de précaution, des mesures doivent être mises en œuvre pour minimiser en permanence les émissions de gaz à effet de serre et la pollution locale, l'utilisation de produits chimiques nocifs et de pesticides, ainsi que pour garantir l'extraction et la gestion durables des ressources de l'eau, de la mer, des forêts et des terres, et la conservation de la diversité biologique.
- 11.2. La législation et les réglementations environnementales nationales et internationales doivent être respectées et les autorisations de rejet appropriées doivent être obtenues.

12. Corruption

- 12.1. Toutes les formes de corruption sont inacceptables, telles que l'utilisation de canaux alternatifs pour garantir des avantages privés ou professionnels illégitimes aux clients, agents, sous-traitants, fournisseurs ou à leurs employés ainsi qu'aux fonctionnaires.

13. Bien-être des animaux

- 13.1. Le bien-être animal doit être respecté. Des mesures devraient être mises en œuvre pour minimiser l'impact négatif sur le bien-être des animaux d'élevage et des animaux de trait.
- 13.2. La législation et les réglementations nationales et internationales en matière de bien-être animal doivent être respectées.

14. Sécurité alimentaire

- 14.1. Le commerce avec les pays en développement contribuera à une croissance économique positive dans le pays d'origine et ne contribuera pas, directement ou indirectement, à un affaiblissement d'un approvisionnement alimentaire durable dans ce pays. Nos fournisseurs n'exporteront pas de matières premières pouvant être utilisées comme aliments purs provenant de régions souffrant de famine.

Nous avons lu et approuvé les « Directives éthiques pour les fournisseurs de FELLESKJØPET ROGALAND AGDER »

Fournisseur:

Date:

Signature:

Poste:



etisk
handel
norge



Felleskjøpet Rogaland Agder