

Principes éthiques pour les fournisseurs de la coopérative Felleskjøpet Rogaland Agder

Ratifiés par la réunion de direction de la FKRA du 11.09.2013

- 1. Travail forcé ou obligatoire** (conventions de l'Organisation Internationale du Travail n° 29 et 105)
 - 1.1 Le travail forcé ou obligatoire sera interdit.
 - 1.2 Les travailleurs ne doivent pas être obligés de déposer une caution ou une pièce d'identité à l'employeur et doivent être libres de pouvoir résilier le contrat dans un délai raisonnable.

- 2. Liberté syndicale et négociations collectives** (conventions de l'Organisation Internationale du Travail n° 87, 98, 135 et 154)
 - 2.1 Les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit de créer les organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à des organisations, selon leurs souhaits, et de s'engager dans des négociations collectives. Les employeurs doivent s'abstenir de limiter ou d'entraver ce droit.
 - 2.2 Les représentants des syndicats doivent bénéficier d'une protection adéquate contre toute forme de discrimination ou d'entrave à leur liberté syndicale.
 - 2.3 Si le droit à la liberté syndicale ou aux négociations collectives est limité par la loi, l'employeur doit organiser la mise en place d'un fonctionnement alternatif permettant la constitution de syndicats ou l'expression de négociations libres et indépendantes, et ne pas entraver ce droit.

- 3. Travail des enfants** (convention internationale des droits de l'enfant de l'ONU, conventions de l'Organisation Internationale du Travail n° 138, 182 et 79, recommandations de l'Organisation Internationale du Travail n° 146)
 - 3.1 L'âge minimum d'admission à tout type d'emploi ne peut être inférieur à 15 ans et doit être conforme à
 - i) l'âge minimum local d'admission à l'emploi
 - ii) l'âge minimum auquel cesse la scolarité obligatoire. Parmi ces deux conditions, c'est l'âge le plus élevé qui doit être pris en compte. Si l'âge minimum local est établi à 14 ans, une exception peut être accordée conformément aux clauses de la convention n° 138.
 - 3.2 L'embauche de travailleurs n'ayant pas atteint l'âge minimum mentionné précédemment n'est pas autorisée.

- 3.3 Les mineurs de moins de 18 ans ne doivent pas accéder à des emplois susceptibles de compromettre leur santé, leur sécurité ou leur moralité, y compris le travail de nuit.
- 3.4 Des programmes nationaux de développement doivent viser à l'abolition effective et rapide du travail des enfants conformément aux conventions n° 138 et 182 de l'Organisation Internationale du Travail. Ces programmes doivent être documentés et communiqués au personnel en charge de cette question et aux autres personnes susceptibles d'être concernées. Des dispositifs de développement doivent permettre aux enfants et aux adolescents de mener leur scolarité jusqu'à l'âge au-delà duquel elle n'est plus obligatoire.

4. Discrimination (conventions de l'Organisation Internationale du Travail n° 100 et 111 et convention de l'ONU sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes)

- 4.1 Toute forme de discrimination en matière d'accès à l'emploi, de rémunération, de formation, de promotion, de droit de résiliation de contrat ou de droit à la retraite basée sur l'appartenance ethnique, religieuse, l'âge, un handicap, le sexe, le statut civil, l'orientation sexuelle, l'affiliation à un syndicat ou l'opinion politique doit être abolie.
- 4.2 Des mesures de protection doivent être mises en place contre le harcèlement sexuel, les menaces, l'exploitation ainsi que contre la discrimination ou le licenciement abusif à la suite, par exemple, d'un mariage, d'une grossesse, d'un changement de statut parental ou de séropositivité au VIH.

5. Violences

- 5.1 La violence physique, la punition ou la menace sont interdites. Cela concerne également les abus sexuels ou toute autre forme d'abus ou d'humiliation.

6. Santé, environnement, sécurité (convention de l'Organisation Internationale du Travail n° 155 et recommandation de l'Organisation Internationale du Travail n° 164)

- 6.1 Offrir aux travailleurs un environnement de travail sûr et sain doit être une priorité. Les produits chimiques dangereux et autres substances nocives doivent être traités de façon responsable. Des actions nécessaires doivent être mises en place pour empêcher ou réduire au minimum les accidents et les risques pour la santé directement liés aux conditions de travail.
- 6.2 Les travailleurs doivent pouvoir régulièrement bénéficier d'une formation certifiée sur la santé et la sécurité. La formation sur la santé ou la sécurité doit être répétée pour chaque nouvelle embauche ou pour les travailleurs qui ont changé de poste.

- 6.3 Les travailleurs doivent avoir accès à des installations sanitaires propres et à l'eau potable. Si cela est nécessaire, l'employeur doit aussi faire en sorte qu'il soit possible de stocker de la nourriture dans un endroit sain.
- 6.4 Si l'employeur propose un logement, il doit être décent, propre et sécurisé, correctement aéré, avec un accès à des installations sanitaires et à une eau potable.

7. Salaire (convention de l'Organisation Internationale du Travail n° 131)

- 7.1 Le salaire hebdomadaire des travailleurs doit au moins être conforme au salaire minimum national ou au barème lié à l'activité. Le salaire le plus élevé sera pris en compte. Le salaire doit toujours être suffisant pour couvrir les besoins de base, y compris la possibilité d'épargne.
- 7.2 Les conditions salariales et le montant des salaires doivent être établis à l'écrit avant le début effectif du travail. Le contrat doit être compris par le travailleur.
- 7.3 Les retenues de salaire appliquées comme mesures disciplinaires sont interdites.

8. Durée de travail (conventions de l'Organisation Internationale du Travail n° 1 et 14)

- 8.1 La durée de travail devra être conforme à celle dictée par la législation nationale ou par les normes de chaque branche, et ne pas excéder la durée stipulée dans les conventions internationales en vigueur. La durée moyenne de travail ne doit pas excéder 48 heures par semaine.
- 8.2 Les travailleurs doivent bénéficier d'au moins une journée de repos par périodes de sept jours.
- 8.3 Les heures supplémentaires doivent être limitées et volontaires. Il est recommandé de ne pas excéder 12 heures supplémentaires de travail par semaine, ce qui correspond à une durée de travail globale de 60 heures par semaine. Des dérogations peuvent être accordées, obligatoirement régulées par un accord collectif ou par la législation nationale.
- 8.4 Des heures supplémentaires doivent être rémunérées lorsque la durée de travail excède la normale (voir le point 8.1 ci-dessus), la somme minimum étant conforme aux lois en vigueur.

9. Embauches

- 9.1 Les obligations vis-à-vis des travailleurs, conformément aux conventions internationales, à la législation internationale et aux règles sur l'emploi des travailleurs, ne doivent pas être détournées par l'utilisation de contrats de courte durée (par exemple, par l'embauche de travailleurs contractuels,

ponctuels ou journaliers), par des sous-traitants ou par d'autres relations de travail.

- 9.2 Tous les travailleurs peuvent exiger d'avoir un contrat de travail dans une langue qu'ils comprennent.
- 9.3 Des programmes de formation doivent être définis en matière de durée et de contenu.

10. Minorités locales

- 10.1 La production et l'utilisation des ressources naturelles ne doit pas menacer les moyens d'existence et les sources de revenu des minorités locales, par exemple par la confiscation de grandes parcelles de terre, par une utilisation irresponsable des ressources en eau ou d'autres ressources naturelles dont ces groupes de population dépendent.

11. Environnement

- 11.1 Des mesures de réduction des effets délétères sur la santé et l'environnement dans toute la chaîne de valeur doivent être conduites en diminuant au maximum les pollutions, en promouvant une utilisation des ressources efficace et durable, y compris de l'énergie et de l'eau, ainsi que la réduction des émissions de gaz à effet de serre dans la production et dans le transport. L'environnement immédiat des lieux de production ne doit pas être exploité de manière irresponsable, ni détérioré par la pollution.
- 11.2 La législation de l'environnement nationale et internationale ainsi que les règles afférentes doivent être respectées ; des permis d'émissions doivent pouvoir être présentés.

12. Corruption

- 12.1 Toute forme de pot-de-vin doit être abolie ainsi que l'utilisation de moyens alternatifs pour assurer des avantages privés illégitimes ou des avantages liés au travail pour le bénéfice des clients, des agents, des fournisseurs ou des employés de ces derniers ainsi que des fonctionnaires publics.

13. Sécurité alimentaire

Le commerce avec des pays en voie de développement doit contribuer à une croissance économique positive dans ce pays et ne doit pas, directement ou indirectement, fragiliser l'approvisionnement durable en nourriture dans ce pays.

Nos fournisseurs ne souhaitent pas exporter de produits bruts qui pourraient être utilisés comme nourriture propre à la consommation d'une région où règne la famine, à moins que cette activité ne fasse partie d'un programme de

développement dont le but est d'améliorer l'autosuffisance alimentaire des hommes et des animaux pour les sociétés locales.

Le 11 septembre 2013

Ola Bekken
Directeur Administratif