

Extrait du Cahier des charges de Bio Suisse

Responsabilité sociale

Base: Partie I, chapitre 4

1 Généralités

L'observation de la responsabilité sociale fait partie intégrante des exigences à remplir pour être certifié selon Bio Suisse. Les points suivants se réfèrent aux normes de travail internationales de l'International Labour Organization (ILO) et doivent être appliqués.

2 Rapport de travail

Tous les employés doivent obligatoirement avoir un contrat de travail écrit.

La direction de l'entreprise doit présenter les points suivants à ses employés sous une forme compréhensible pour eux:

- Description du travail
- Salaire
- Période et système de paiement des salaires
- Déductions salariales autorisées
- Temps de travail et temps libre
- Dispositions pour les heures supplémentaires
- Dispositions et prestations pour les vacances et en cas de maladie, d'accident et de maternité
- Dispositions pour la santé et la sécurité
- Reconnaissance du droit à la liberté de réunion et aux négociations collectives
- Délais et motifs de résiliation
- Possibilités de recours

Les entreprises s'engagent à exclure toute forme de travail forcé ou imposé.

Si l'employé a respecté le délai de résiliation, l'employeur n'a pas le droit de lui confisquer des salaires, des biens ou des documents pour le forcer à rester dans l'entreprise.

La direction de l'entreprise qui mandate des sous-traitants, porte la responsabilité du respect de ces conditions pour les employés concernés.

Les conditions générales de travail garantissent la dignité des employés ainsi que leur santé physique et psychique. Les mesures disciplinaires ne violent aucun des droits de l'homme, sont équitables et transparentes.

L'entreprise n'emploie en principe pas d'enfants (de moins de 15 ans). Pour que les enfants puissent faire l'expérience du travail agricole, des exceptions sont autorisées pour des travaux légers, pas dangereux et placés sous la surveillance d'adultes dans l'entreprise de sa propre famille ou d'un voisin. Le travail dans l'entreprise ne doit pas entraver la fréquentation régulière de l'école ni le développement corporel, psychique et spirituel des enfants.

3 Salaires

Les salaires doivent correspondre au minimum aux lois locales ou aux contrats collectifs existants et aux habitudes de la branche.

Si les salaires devaient être trop bas pour permettre de couvrir le coût de la vie généralement reconnu dans la région («living wages»), l'employeur doit prendre d'autres mesures pour assurer l'existence de ses employés.

4 Temps de travail et heures supplémentaires

Le temps de travail maximal est réglé par les législations régionales ou nationales pour la branche. Tous les employés ont le droit d'avoir au moins un jour (24 heures) de congé après six jours de travail consécutifs. Les heures supplémentaires sont fondamentalement facultatives. Si des heures supplémentaires sont effectuées, elles doivent être compensées par des suppléments de salaire correspondants ou par des congés.

5 Santé et sécurité

La direction de l'entreprise s'assure que la santé et la sécurité des personnes dans l'entreprise ne sont pas menacées par le travail. La direction de l'entreprise assure des instructions et des formations efficaces en matière de santé et de sécurité et fournit des équipements de protection efficaces.

L'entreprise doit garantir l'accès à l'eau potable, aux installations sanitaires et aux soins médicaux.

L'entreprise doit participer au minimum et conformément aux prescriptions légales à la couverture des pertes de salaires causées par une maladie, un accident ou une maternité. Les logements mis à disposition des employés doivent au minimum respecter les exigences régionales usuelles en matière de dimension, d'équipement (eau courante, chauffage, lumière, meubles), d'hygiène (toilettes), d'accès et de protection de la sphère privée.

6 Égalité

Tous les employés doivent avoir les mêmes droits quels que soient leur sexe, leur religion, la couleur de leur peau, leur nationalité, leur origine ethnique, leurs opinions politiques ou leur orientation sexuelle et toute autre situation qui pourrait provoquer une discrimination. Tous les employés sont égaux devant le droit à l'accès aux possibilités de formation continue et aux prestations de l'employeur (p. ex. prestations en nature, possibilités de transport, etc.), et à travail égal ils reçoivent le même salaire et les mêmes prestations en nature.

7 Droit des travailleurs

Les employés ont la possibilité de connaître leurs droits. Ils ont droit à la liberté de réunion et aux négociations collectives sans être discriminés ou intimidés à cause de leur exercice: Les représentants des employés peuvent interagir sans entraves avec les employés.

8 Application

L'application des directives sur la responsabilité sociale tient compte des risques. Suivant les risques, les entreprises qui veulent être certifiées selon Bio Suisse doivent présenter soit un certificat social externe soit un audit social ou attester par une autodéclaration que les directives de Bio Suisse sont respectées.

8.1 Obligation d'avoir une certification ou un audit social externe

L'introduction de l'obligation d'avoir une certification ou un audit social externe se fait progressivement et en fonction des risques. La liste des pays, des produits et des certifications et audits reconnus par Bio Suisse est régulièrement vérifiée et complétée.

Liste des pays et des produits

Produits	Pays
Production primaire (y compris l'emballage ou la transformation dans l'entreprise de production qui en fait partie.*) de: <ul style="list-style-type: none"> • légumes frais (à l'exclusion des plants et de la marchandise pour transformation dans le pays d'origine); • fruits frais (y compris baies, agrumes et raisin de table, à l'exclusion des plants et de la marchandise pour transformation dans le pays d'origine); • plantes aromatiques fraîche (à l'exclusion de la marchandise pour transformation dans le pays d'origine). 	France, Italie, Maroc, Pérou, Portugal, Espagne
Production primaire (y compris l'emballage ou la transformation dans l'entreprise de production qui en fait partie.*) de: <ul style="list-style-type: none"> • Bananes fraîches (à l'exclusion de la marchandise pour transformation dans le pays d'origine). 	Tous les pays

*Pour les groupements de producteurs certifiés GlobalG.A.P., l'audit GRASP suit les règles de GlobalG.A.P.

Liste des certifications et audits reconnus pour la responsabilité sociale

Audit / certification	Remarques
BSCI Primary Production	
SA 8000	
FairTrade	
SEDEX/SMETA	
GlobalG.A.P. GRASP	Possible seulement en cas de certification GlobalG.A.P. présente

Exceptions:

- Les entreprises qui ont moins de 5 employés sont exemptées de l'obligation, sauf si une représentation des producteurs est possible via le groupe, comme avec GRASP pour GlobalG.A.P., option 2.
- Les entreprises qui disposent déjà d'une certification sociale selon le Cahier des charges de Naturland, Ecovalia ou Valore Sociale, ne doivent pas faire un autre audit social.
- Les entreprises, pour lesquelles la certification GlobalG.A.P. n'existe pas ou n'est pas possible, peuvent demander une autorisation exceptionnelle.

8.2 Attestation par une autodéclaration

Les entreprises qui ont des employés et qui ne tombent pas sous le coup de l'obligation d'une certification ou d'un audit social (art. 1.3.8.1) et qui ont plus de 20 collaborateurs doivent remplir et signer le formulaire d'autodéclaration (check-list) mis à disposition par Bio Suisse.

Les entreprises qui peuvent prouver par un document actuel (certificat / rapport d'audit) avoir une des certifications suivantes ne doivent pas remplir le formulaire d'autodéclaration de Bio Suisse:

- BSCI Primary Production
- Ecocert Fair Trade
- Fair for Life (IMO)
- Fair Trade
- FLO CERT (smallholder)
- For Life (IMO)
- Global G.A.P. GRASP
- IBD Fair Trade
- Naturland
- Rapunzel Hand in Hand
- SA 8000
- SECEX/SMETA
- Soil Association Ethical Trade
- Union Fair Choice