

Responsabilité Sociale 8000

(Social Accountability 8000)



AUCUNE COPIE N'EST AUTORISEE SANS LA PERMISSION DE SAI EXCEPTES CELLES SOUMISES AUX LOIS DU COPYRIGHT

À PROPOS DE LA NORME

Ceci est la première édition de SA 8000, une norme uniforme et auditable comme système de vérification par un tiers. Soumise à une révision périodique, SA 8000 évoluera au fur et à mesure que les parties intéressées spécifieront des améliorations, que des corrections seront identifiées et que les conditions d'application changeront.

Nombre de parties intéressées ont fourni des avis concernant cette version. Le SAI accueillera également avec intérêt vos avis éventuels. Si vous désirez nous faire part de vos commentaires concernant la norme SA 8000, le projet de document d'accompagnement associé ou le cadre de la certification, écrivez à SAI.

Le document d'accompagnement fournira des explications sur la norme SA 8000 et sur sa mise en œuvre; il offrira des exemples de méthodes de vérification de conformité à la norme; et il servira de manuel pour les auditeurs et les sociétés désireuses d'obtenir la certification SA 8000.

Nous espérons que la norme, ainsi que son document d'accompagnement, continuent de s'améliorer avec l'aide d'un grand nombre de personnes et d'organisations.

SAI
Social Accountability International

© SAI Octobre 1997
SA 8000 ne peut être reproduite sans l'accord préalable écrit de SAI

Pour commander d'autres exemplaires, envoyez 20 USD à :

SAI
220 East 23rd Street, Suite 605
New York, N Y 10010
USA
+1-212-684-1414
+1-212-684-1515 (fax)
e-mail : info@sa-intl.org

SOMMAIRE

Page

I. OBJECTIF ET PORTEE	4
II. ÉLEMENTS NORMATIFS ET LEUR INTERPRETATION.....	4
III. DÉFINITIONS	4
1. Définition d'entreprise	4
2. Définition de fournisseur.....	4
3. Définition de sous-traitant.....	4
4. Définition de mesure rectificative	4
5. Définition de mesure corrective	4
6. Définition de partie intéressée.....	4
7. Définition d'enfant	4
8. Définition de jeune travailleur.....	5
9. Définition de travail des enfants.....	5
10. Définition de travail forcé.....	5
11. Définition de réhabilitation des enfants	5
12. Définition du travail à domicile.....	5
IV. EXIGENCES DE RESPONSABILITE SOCIALE	5
1. Travail des Enfants.....	5
2. Travail Forcé	5
3. Hygiène et sécurité.....	5
4. Liberté syndicale et Droit à la négociation collective	6
5. Discrimination.....	6
6. Pratiques disciplinaires.....	6
7. Temps de travail	6
8. Rémunérations.....	6
9. Système de Management.....	7

RESPONSABILITE SOCIALE 8000

(SA 8000)

I. OBJECTIF ET PORTEE

La présente norme spécifie les exigences de responsabilité sociale pour permettre à une entreprise de :

a) développer, maintenir et appliquer des politiques et procédures lui permettant de gérer les questions et problèmes qu'elle peut contrôler ou influencer ;

b) démontrer aux parties intéressés que les politiques, procédures et pratiques sont conformes aux exigences de la présente norme ;

Les exigences de la présente norme sont universelles, quels que soient la situation géographique, le secteur industriel et taille de l'entreprise.

II. ÉLÉMENTS NORMATIFS ET LEUR INTERPRETATION

L'entreprise respectera la législation nationale et autres lois applicables, les autres exigences auxquelles elle souscrit, ainsi qu'à la présente norme. Lorsque la législation nationale et autres lois applicables, les autres exigences auxquelles elle souscrit, ainsi que la présente norme, couvrent un même sujet, c'est la disposition la plus contraignante qui s'applique.

L'entreprise respectera également les principes stipulés dans les instruments internationaux suivants :

Conventions n° 29 et 105 de l'OIT (Travail forcé et obligatoire)

Convention n° 87 de l'OIT (Liberté syndicale)

Convention n° 98 de l'OIT (Droit à la négociation collective)

Conventions n° 100 et 111 de l'OIT (Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale ; Discrimination)

Convention n° 135 de l'OIT (Convention sur les représentants des travailleurs)

Convention n° 138 et Recommandation n° 146 de l'OIT (Âge minimum et Recommandation)

Convention n° 155 et Recommandation n° 164 de l'OIT (Hygiène et Sécurité des travailleurs)

Convention n° 159 de l'OIT (Reclassement professionnel et emploi des personnes handicapées)

Convention n° 177 de l'OIT (Travail à domicile)

Déclaration universelle des Droits de l'Homme

Convention des Nations Unies sur les Droits de l'Enfant

Convention des Nations Unies pour éliminer toute forme de discrimination envers les femmes.

III. DEFINITIONS

1. Entreprise : *L'ensemble d'une organisation ou de toute entité commerciale responsable de la mise en œuvre des exigences de la présente norme, y compris l'ensemble du personnel (c.-à-d. administrateurs, cadres, directeurs, agents de maîtrise et autres membres du personnel non dirigeant, qu'ils soient employés, soumis à un contrat ou qu'ils représentent l'entreprise de toute autre façon).*

2. Fournisseur : *Toute entité commerciale qui fournit à l'entreprise des biens et/ou services qui font partie intégrante de, et sont utilisés dans/ou pour, la production des biens et/ou services de l'entreprise.*

3. Sous-traitant : *Toute entité commerciale dans la chaîne des fournisseurs qui, directement ou indirectement, procure au fournisseur des biens et/ou services qui font partie intégrante de, et sont utilisés dans/ou pour, la production des biens et/ou services du fournisseur et/ou de l'entreprise.*

4. Mesure rectificative : *Mesure prise en vue de corriger une non conformité*

5. Mesure corrective : *Mesure prise en vue d'éviter qu'une non-conformité se reproduise.*

6. Partie intéressée : *Individu ou groupe concerné ou affecté par la performance sociale de l'entreprise.*

7. Enfant : *Toute personne de moins de 15 ans, sauf si la législation locale sur l'âge minimal d'embauche prévoit un âge supérieur pour travailler ou pour l'enseignement obligatoire, auquel cas c'est l'âge le plus élevé qui s'applique.*

Toutefois, si la législation locale fixe l'âge minimal d'embauche à 14 ans, conformément aux exceptions accordées aux pays en voie de développement par la Convention n° 138 de l'OIT, l'âge le moins élevé est appliqué.

- 8. Jeune travailleur :** *tout travailleur dont l'âge est supérieur à celui d'un enfant tel que défini ci-dessus, mais inférieur à 18 ans.*
- 9. Travail des enfants :** *tout travail effectué par un enfant plus jeune que les âges spécifiés dans la définition de l'Enfant ci-dessus, sous réserve des dispositions prévues par la Recommandation n° 146 de l'OIT.*
- 10. Travail forcé :** *tout travail ou service qui est obtenu d'une personne sous la menace de sanctions et que cette personne n'a pas offert volontairement.*
- 11. Réhabilitation des enfants :** *tout soutien et toute action nécessaire pour garantir la sécurité, la santé, l'éducation et l'épanouissement des enfants qui ont été soumis au travail des enfants, tel que défini plus haut, et qui sont congédiés.*
- 12. Travail à domicile :** *toute personne qui prend en charge du travail pour le compte de l'entreprise, soumise directement ou indirectement par contrat, ailleurs que dans les locaux de l'entreprise, contre rémunération, et qui fournit un produit ou un service tel que spécifié par l'employeur, sans se soucier de savoir qui met à disposition, équipement, matériel, fourniture ou autres données devant être utilisés.*

IV. EXIGENCES DE RESPONSABILITE SOCIALE

1. TRAVAIL DES ENFANTS

Critères :

1.1 L'entreprise n'admettra, ni ne pratiquera, l'utilisation du travail des enfants tel que défini ci-dessus.

1.2 L'entreprise établira, documentera, tiendra à jour et communiquera efficacement au personnel et autres parties intéressées les politiques et

procédures de réhabilitation des enfants qui s'avèrent travailler dans des conditions répondant à la définition du « travail des enfants » ci-dessus, et garantira un soutien adapté pour permettre à ces enfants de fréquenter et de rester à l'école jusqu'à ce qu'ils ne répondent plus à la définition d'enfant ci-dessus.

1.3 L'entreprise établira, documentera, tiendra à jour et communiquera efficacement au personnel et autres parties intéressées les politiques et procédures de promotion de l'enseignement des enfants couverts par la Recommandation n° 146 de l'OIT et des jeunes travailleurs qui sont soumis aux législations locales sur l'enseignement obligatoire ou qui fréquentent l'école, y compris les moyens visant à garantir qu'aucun de ces enfants ou jeunes travailleurs ne soient employés pendant les heures d'école et qu'au total, les heures passées en transport (entre le travail et l'école), à l'école et au travail ne dépassent pas 10 heures par jour.

1.4 L'entreprise n'exposera pas les enfants ou les jeunes travailleurs sur ou en dehors du lieu de travail à des situations dangereuses, contraires aux règles de sécurité ou néfastes pour leur santé.

2. TRAVAIL FORCE

Critères :

2.1 L'entreprise n'admettra ni ne pratiquera l'utilisation du travail forcé, et le personnel ne sera pas contraint à laisser un "dépôt" ou ses papiers d'identité lors de leur embauche dans l'entreprise.

3. HYGIENE ET SECURITE

Critères :

3.1 L'entreprise, consciente des risques spécifiques qui prévalent dans son secteur industriel, procurera un environnement de travail sûr et sain et prendra les mesures adéquates pour éviter les accidents et les dommages corporels qui pourraient être provoqués par, associés à ou se produisant durant le travail, en minimisant, dans la mesure du raisonnable les causes de dangers inhérents à l'environnement de travail ;

3.2 L'entreprise nommera un représentant de la direction responsable de l'hygiène et de la sécurité de l'ensemble du personnel, et qui sera chargé de la mise en œuvre les aspects de la présente norme relatifs à l'Hygiène et la Sécurité.

3.3 L'entreprise fera en sorte que tout le personnel reçoive une formation régulière et documentée en matière d'hygiène et de sécurité, et que cette formation soit assurée pour le personnel nouvellement embauché ou réaffecté.

3.4 L'entreprise mettra en place des systèmes en vue de détecter, d'éviter ou de neutraliser toutes menaces potentielles pesant sur l'hygiène et la sécurité de l'ensemble du personnel.

3.5 L'entreprise mettra à disposition de tout le personnel, des salles d'eau propres, l'accès à l'eau potable et, si nécessaire, des locaux répondant aux normes d'hygiène pour le stockage de denrées alimentaires.

3.6 L'entreprise fera en sorte que les dortoirs éventuellement mis à la disposition du personnel soient propres, sûrs et répondent aux besoins de base du personnel.

4. LIBERTE SYNDICALE ET DROIT A LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Critères :

4.1 L'entreprise respectera le droit de l'ensemble du personnel à constituer et à s'affilier à des syndicats de leur choix ainsi qu'à négocier collectivement.

4.2 Dans le cas où la législation limite le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective, l'entreprise facilitera tous moyens parallèles d'association et de négociation libres et indépendantes pour l'ensemble du personnel.

4.3 L'entreprise veillera à ce que les représentants du personnel ne soient pas l'objet de discrimination et qu'ils puissent prendre contact avec leurs membres sur les lieux de travail.

5. DISCRIMINATION

Critères :

5.1 L'entreprise n'admettra ni ne pratiquera la discrimination en matière d'embauche, de rémunération, d'accès à la formation, de promotion, de licenciement ou de retraite basée sur des critères de race, de caste, nationalité, de religion, de handicap, de sexe, d'orientation sexuelle, d'appartenance syndicale ou d'engagement politique.

5.2 L'entreprise ne s'immiscera pas dans l'exercice des droits du personnel à observer des dogmes ou des pratiques, ou à répondre à des exigences attachées à leur race, caste, nationalité, religion, handicap, sexe, orientation sexuelle, appartenance syndicale ou engagement politique.

5.3 L'entreprise n'autorisera aucun comportement, y compris les gestes, le langage et les contacts physiques, impliquant une obligation sexuelle, une menace, un abus ou tout autre forme d'exploitation.

6. PRATIQUES DISCIPLINAIRES

Critères :

6.1 L'entreprise n'admettra ni ne pratiquera de punition corporelle, de harcèlement moral ou physique et autre abus de langage.

7. TEMPS DE TRAVAIL

Critères :

7.1 L'entreprise se conformera à la législation en vigueur et aux normes applicables dans son secteur d'activité en matière d'horaire de travail. La semaine normale de travail sera telle que définie par la loi mais ne pourra l'être sur une base qui excède 48 heures. On donnera au personnel au moins un jour de repos par période de sept jours. Toute heure supplémentaire de travail devra être rémunérée avec une majoration de salaire et, quelles que soient les circonstances, ne devront pas dépasser 12 heures par semaine.

7.2 En dehors de ce qui peut être autorisé dans le chapitre 7.3 (ci-dessous), le travail en heures supplémentaires devra se faire volontairement.

7.3 Lorsque l'entreprise est engagée dans une négociation collective librement négociée avec des organisations de travailleurs (telles que définies par l'OIT) et qu'elles représentent une part importante de son personnel, elle pourra exiger des heures supplémentaires en conformité avec un tel accord pour répondre à des demandes commerciales exceptionnelles et à court terme. Tout autre accord devra être conforme avec les exigences du chapitre 7.1 (ci-dessus).

8. REMUNERATIONS

Critères :

8.1 L'entreprise veillera à ce que les salaires versés pour une semaine normale de travail soient au moins égaux aux minima légaux ou à ceux du secteur industriel concerné et qu'ils soient toujours suffisants pour satisfaire aux besoins de base du personnel et lui assurer un revenu discrétionnaire.

8.2 L'entreprise veillera à ce que les retenues sur salaire ne se fassent pas pour des raisons disciplinaires et fera en sorte que régulièrement le détail du salaire et des avantages afférents soient explicites pour les travailleurs ; l'entreprise veillera également à ce que le versement des salaires et avantages soit en totale conformité avec les lois en vigueur et que la rémunération se fasse sous une forme qui convienne aux travailleurs, soit en espèces soit par chèque.

8.3 L'entreprise s'assurera à ce qu'aucun système de contrat de main-d'œuvre exclusive ni aucun faux programme d'apprentissage ne soit utilisé dans le but d'éviter de remplir ses obligations envers le personnel en vertu de la législation et des règlements en vigueur en matière de travail et de sécurité sociale.

9. SYSTEMES DE MANAGEMENT

Critères :

Politique

9.1 La direction définira la politique de l'entreprise en matière de responsabilité sociale et de conditions de travail en garantissant qu'elle :

- a) s'engage à se conformer à toutes les exigences de la présente norme ;
- b) s'engage à se conformer à la législation nationale et autres lois applicables, ainsi qu'aux autres exigences auxquelles l'entreprise souscrit, de même qu'au respect des instruments internationaux et de leur(s) interprétation(s) (tels qu'énumérés à la Section II) ;
- c) s'engage dans un processus d'amélioration continue ;
- d) soit véritablement documentée, mise en œuvre, tenue à jour, communiquée et accessible sous une forme compréhensible par tout le personnel, y compris les administrateurs, cadres, directeurs, agent de maîtrise et autres membres du personnel non dirigeant, qu'ils soient employés, soumis à un contrat ou qu'ils représentent l'entreprise de toute autre façon ;
- e) soit accessible au public.

Revue de Direction

9.2 La direction procédera régulièrement à la révision de la conformité, de la pertinence et de l'efficacité permanente de la politique de l'entreprise, de ses procédures et de ses résultats par rapport aux exigences de la présente norme et des autres normes auxquelles elle a souscrit. Des amendements et améliorations seront apportés au système si nécessaire.

Représentants de l'entreprise

9.3 L'entreprise désignera un représentant de la direction qui, indépendamment de ses autres responsabilités, veillera au respect des exigences de la présente norme.

9.4 L'entreprise fournira au personnel non dirigeant la possibilité de choisir son représentant afin de faciliter la communication avec la direction sur des questions liées à la présente norme.

Organisation et mise en œuvre

9.5 L'entreprise veillera à ce que les exigences de la présente norme soient comprises et mises en œuvre à tous les niveaux de l'organisation ; les méthodes retenues pour cela incluront, sans être exhaustives :

- a) une définition claire des rôles, des responsabilités et de l'autorité ;

- b) la formation des nouveaux et/ou des employés temporaires dès leur embauche ;
- c) des programmes de formations périodiques et de sensibilisations pour les employés déjà présents ;
- d) un contrôle permanent des activités et des résultats afin de prouver l'efficacité des systèmes mis en œuvre pour répondre à la politique de l'entreprise et aux exigences de la présente norme.

Contrôle des fournisseurs et sous-traitants

9.6 L'entreprise établira et tiendra à jour des procédures appropriées en vue d'évaluer et de choisir ses fournisseurs et sous-traitants en fonction de leur capacité à répondre aux exigences de la présente norme.

9.7 L'entreprise conservera de façon appropriée l'engagement des fournisseurs et des sous-traitants envers la responsabilité sociale, incluant, sans être exhaustif, l'engagement écrit des fournisseurs à :

- a) se conformer à toutes les exigences de la présente norme (y compris cette clause) ;
- b) participer, sur demande, aux activités de surveillance de l'entreprise ;
- c) corriger rapidement toute non-conformité identifiée par rapport aux exigences de la présente norme ;
- d) informer rapidement et sans réserves l'entreprise de toutes les relations commerciales pertinentes entretenues avec d'autres fournisseurs, sous-traitants et fournisseurs de ceux-ci.

9.8 L'entreprise devra présenter des preuves raisonnables du respect satisfaisant des exigences de la présente norme par ses fournisseurs et sous-traitants.

9.9 En plus des exigences des chapitres 9.6 et 9.7 ci-dessus, si l'entreprise reçoit, manipule ou fait la promotion de biens et/ou de services de la part de fournisseurs, sous-traitants et fournisseurs de ceux-ci qui sont classés comme utilisateurs de travailleurs à domicile, l'entreprise devra spécialement s'assurer que ces travailleurs à domicile sont soumis à des niveaux de protection sociale

similaires aux personnels directement employés sous les exigences de la présente norme. La procédure spéciale de contrôle de ce point s'attachera à, sans que ce soit exhaustif :

- a) établir des liens légaux, des contrats d'achats écrits demandant la mise en conformité avec les minima exigés par la présente norme;

- b) s'assurer que les exigences des contrats d'achats écrits soient comprises et mises en application par les travailleurs à domicile et toute autre partie impliquée dans le contrat d'achat ;

- c) maintenir, dans les locaux de l'entreprise, de façon claire, les archives détaillant les identités des travailleurs à domicile ; les quantités de biens produits, des services fournis et/ou le nombre d'heures travaillées par chaque travailleur à domicile ;

- d) mener de fréquents contrôles annoncés ou à l'improviste de l'activité fournie pour vérifier la conformité avec les termes du contrat d'achat.

Répondre aux inquiétudes et prendre des mesures correctives

9.10 L'entreprise enquêtera, étudiera et répondra aux inquiétudes des employés et des autres parties intéressées en ce qui concerne la conformité/non-conformité à la politique de l'entreprise et/ou aux exigences de la présente norme ; l'entreprise ne prendra pas de mesures disciplinaires, ne licenciera pas ni n'exercera une quelconque discrimination à l'égard de tout employé pour avoir fourni des informations relatives au respect de la présente norme.

9.11 L'entreprise prendra les mesures rectificatives et correctives nécessaires et allouera les ressources appropriées en fonction de la nature et de la gravité de toute non-conformité identifiée par rapport à la politique de l'entreprise et/ou aux exigences de la présente norme.

Communication externe

9.12 L'entreprise établira et tiendra à jour des procédures en vue de communiquer régulièrement à toutes les parties intéressées les données et autres informations relatives aux performances liées aux exigences du présent document, y compris, sans être exhaustif, les

résultats des analyses menées par la Direction du contrôle des activités.

Accès pour vérification

9.13 Lorsqu'un contrat le stipule, l'entreprise fournira les informations nécessaires et l'accès aux parties intéressées qui chercheraient à vérifier la conformité aux exigences de la présente norme ; de même, lorsqu'un contrat le stipule, les mêmes informations et accès seront garantis par les fournisseurs et sous-traitants de l'entreprise par l'insertion d'une telle exigence dans les contrats d'achat de l'entreprise.

Archives

9.14 L'entreprise conservera des archives appropriées pour prouver sa conformité aux exigences de la présente norme.