

Cahier de charges sur la responsabilité sociale

*Cahier des charges international pour l'utilisation et la certification
des marques Demeter, Biodynamic et des marques associées*

(à partir d'octobre 2022)

Table des matières

1.	Introduction	3
2.	Périmètre du cahier des charges	4
3.	Certification	5
4.	Mécanisme de déclaration publique, d'information et de plainte	5
5.	Contrats de travail.....	6
6.	Liberté syndicale et négociation collective	7
7.	Pas de travail forcé	7
8.	Pas de travail des enfants	7
9.	Salaire minimum	8
10.	Temps de travail et vacances	8
10.1.	Heures supplémentaires	9
11.	Sécurité sociale	10
11.1.	Sécurité sociale pour les travailleurs permanents	10
11.2.	Sécurité sociale pour les salariés intérimaires	10
12.	Lieux de travail sûrs	10
13.	Absence de discrimination	12
14.	Résiliation des contrats de travail.....	12
15.	Eau potable.....	12
16.	Logement.....	13
17.	Respect des communautés locales et autochtones	13
18.	Développement personnel	13

Cahier de charges sur la responsabilité sociale

*Cahier des charges international pour l'utilisation et la certification
des marques Demeter, Biodynamic et des marques associées*

Version 20 juin 2022 Date de révision octobre 2022

1. Introduction

La Fédération biodynamique Demeter International (BFDI) et les organismes de certification respectifs ont une longue histoire et un haut niveau d'expérience acquise dans la certification des productions agricoles et produits alimentaires transformés biodynamiques. Ce cahier des charges ne prétend pas être applicable dans le monde entier. Les différences climatiques et culturelles rendent déjà difficile l'établissement d'un cahier des charges pour les différentes méthodes de culture et de transformation dans le monde entier.

Pour les questions sociales liées aux conditions de travail, la difficulté est encore plus grande étant donné que les conditions de travail dans les pays et régions respectifs sont très différentes.

À cet égard, ce cahier des charges ne prétend pas être appliqué de la même manière partout. Il formule une exigence minimale. Les organisations nationales ont la possibilité et sont encouragées à procéder à des adaptations nationales nécessaires.

Concrètement,

- Cela signifie que les exigences ne doivent pas être pris en compte au niveau national si des règles étatiques plus strictes existent.
- Cela signifie qu'il n'est pas nécessaire d'adopter des exigences dans les réglementations nationales s'il existe une base juridique solide ou des institutions juridiques solides pour la question concernée.

- cela signifie que les organisations nationales sont invitées à formuler des exigences plus strictes dans les cas où les exigences formulées dans le présent cahier des charges s'avèrent moins strictes que les lois en vigueur dans le pays.
- cela signifie que, selon la capacité de l'organisation concernée, certains aspects de ce cahier des charges peuvent être mis en œuvre à un stade ultérieur.

L'approche développée au niveau national concernant le présent cahier des charges doit être présentée à la commission cahier des charges de BFDI et à la commission sur la responsabilité sociale pour validation. L'examen de la mise en œuvre de l'approche nationale fait l'objet de l'activité régulière du Conseil d'accréditation de BFDI.

Les activités Demeter devraient avoir lieu dans des conditions de travail, qui sont meilleures que la moyenne, avec des relations sociales positives et équitables au sein de la communauté concernée. Par conséquent, les éléments suivants ne doivent être considérés que comme des exigences minimales.

Les acteurs doivent se conformer à la législation nationale concernant les sujets abordés dans le présent chapitre. Partout où la législation nationale et ce cahier des charges sont différents, l'exigence la plus stricte s'applique.

2. Périmètre du cahier des charges

Le chapitre 2.5 du cahier des charges « Production, Transformation et étiquetage pour l'utilisation et la certification des marques Demeter, Biodynamic et des marques associées » est également valable pour ce présent cahier des charges. Ce dernier concerne chaque adhérent certifié Demeter tant que son activité relève du champ d'application du cahier des charges de BFDI pour la certification de l'agriculture et de la transformation et du manuel de gestion de la qualité de BFDI.

Les sous-traitants ne sont pas concernés par ce cahier des charges pour le moment et seront intégrés à un stade ultérieur.

Si des intermédiaires interviennent dans la gestion des ressources humaines (par exemple pour organiser les vendanges et autres récoltes), la direction est responsable de veiller au respect de ce cahier des charges par ces prestataires de services. Cela ne s'applique pas aux fournisseurs de services qui ne sont pas directement liés à l'activité principale du domaine ou de l'entreprise, comme les entrepreneurs pour la construction ou la réparation d'équipements par exemple.

3. Certification

Le Chapitre 2.6 du cahier des charges « Production, Transformation et étiquetage pour l'utilisation et la certification des marques Demeter, Biodynamic et des marques associées » est également valable pour ce présent cahier des charges. Des approches axées sur les risques en matière d'inspection et de certification sont souhaitées et encouragées. Les évaluations des risques devraient tenir compte du contexte national ainsi que du type d'opérations. Dans un souci de comparabilité et d'égalité de traitement, les concepts d'analyses de risques doivent être approuvés par le Conseil d'accréditation et font l'objet des activités d'accréditation régulières.

4. Mécanisme de déclaration publique, d'information et de plainte

Chaque adhérent doit avoir une déclaration de responsabilité sociale accessible au public, dans laquelle tous les chapitres pertinents du cahier des charges sont pris en compte. Parallèlement à la déclaration de responsabilité sociale, les employés doivent également être informés de la législation nationale les concernant.

Ces informations doivent être fournies dans une langue (ou des langues différentes) compréhensibles par tous que ce soit sur un panneau d'affichage dans les locaux de l'entreprise, un dépliant distribué à tous les travailleurs, ou sur le site Web de l'entreprise ou sur les réseaux sociaux selon ce qui est le plus facilement accessible aux employés. La publication sur plus d'un support est préférable. Si des personnes analphabètes sont employés, des informations verbales doivent être fournies.

La déclaration doit inclure trois contacts différents pour la présentation des plaintes liées à la conformité sociale (pour plus de détails, veuillez comparer avec le tableau ci-dessous).

Tableau 1 : Niveaux de contact pour la présentation des plaintes

Contact	À utiliser dans le cas où
1. Une personne, un comité ou une instance au sein de la structure adhérente	Il s'agit du contact à utiliser normalement comme première étape dans un cas de plainte.

2. Un interlocuteur externe au niveau de l'organisme de certification attitré	<p>Normalement, il s'agit du deuxième palier de plainte, si un cas de plainte ne peut être résolu au niveau interne.</p> <p>Toutefois, en cas de doute sur le fait qu'une plainte interne pourrait entraîner une répression, un licenciement ou ne pas être traitée, une réclamation peut également être adressée directement à ce contact externe.</p>
3. Un contact international au niveau de la commission sur la responsabilité sociale	<p>Les plaintes ne seront normalement adressées à cette personne ressource que si elles n'ont pas été résolues aux deux niveaux précédents.</p> <p>Toutefois, en cas de doute sur le fait que les plaintes au niveau national pourraient conduire à une répression ou ne pas être traitées, une plainte peut également être adressée directement à ce contact international.</p>

Les mécanismes de réclamation internes et externes doivent garantir la confidentialité et la protection des lanceurs d'alerte. Les deux premières instances doivent se coordonner avec l'instance supérieure suivante en cas de plaintes critiques.

5. Contrats de travail

Des contrats écrits sont requis. Les contrats doivent être rédigés dans une langue comprise par les employés et ils doivent être rédigés en termes clairs et simples.

Les contrats de freelance / intérimaire répétés ne doivent pas être utilisés pour éviter les exigences légales liées à l'emploi permanent (sécurité sociale, vacances). Si le droit national ne prévoit pas de délais plus courts, un employé doit être considéré comme « permanent » lorsqu'il travaille plus de trois mois d'affilée ou plus de six mois par an.

6. Liberté syndicale et négociation collective

Les employés doivent avoir le droit de s'organiser, d'adhérer à des syndicats de travailleurs et de négocier collectivement leurs salaires et leurs conditions de travail. Les syndicats doivent être libres d'exercer leurs activités dans l'entreprise.

Lorsque les législations nationales fixent des obstacles bureaucratiques élevés à la création d'organisations formelles de travailleurs, la direction doit reconnaître les organisations de travail informelles comme une alternative, à condition que celles-ci puissent démontrer qu'elles représentent un nombre important de travailleurs. Il en va de même pour les entreprises dont le nombre d'employé est inférieur au nombre minimal fixé par le droit national pour la création d'une organisation du travail. Le droit syndical s'applique également aux employés saisonniers et migrants. Des mécanismes doivent être établis pour s'assurer que les employés saisonniers puissent participer efficacement (par exemple élections au moment où les travailleurs saisonniers sont présents).

La direction doit être ouverte et réceptive aux demandes de réunions avec l'organisation syndicale ou ses représentants, mais ne doit pas essayer d'influencer les processus internes de l'organisation. Si la direction estime, par exemple, que les processus internes de l'organisation syndicale ne sont pas démocratiques ou que les fonds de l'organisation ne sont pas gérés correctement, une tierce partie indépendante devrait être impliquée pour résoudre le problème.

7. Pas de travail forcé

Les travailleurs ne doivent pas être obligés de rester dans une entreprise. Les mécanismes tels que, par exemple, la conservation de documents personnels ou d'une partie du salaire, sont interdits.

8. Pas de travail des enfants

Le travail des enfants est défini ici comme le « travail salarié de mineurs ». Les enfants qui travaillent dans leur propre ferme familiale ne sont pas considérés comme des enfants qui travaillent – à condition que le travail agricole n'entrave pas la fréquentation scolaire ou n'affecte pas leur santé et leur développement personnel. La fréquentation scolaire devrait de préférence durer jusqu'à l'obtention du diplôme d'études secondaires, mais ne doit jamais être inférieure aux années de scolarité obligatoire légalement établies.

L'adhérent doit se conformer à la législation nationale en ce qui concerne l'âge minimum des travailleurs. Même si la législation nationale le permet, les personnes de moins de 15 ans ne

doivent pas être employées. Si la législation nationale le permet, les mineurs âgés de 12 à 15 ans peuvent travailler pendant les vacances scolaires, jusqu'à 4 heures par jour et 20 heures par semaine. Les personnes âgées de 15 à 18 ans ne doivent pas travailler plus de 40 heures par semaine. Le travail ne doit pas affecter leur parcours scolaire.

Si le travail des élèves fait partie d'un concept éducatif et que le produit de ce travail profite aux enfants ou à la communauté, le travail organisé par l'école ou des groupes communautaires peut également être autorisé jusqu'à 10 heures par semaine pendant le temps scolaire.

Il est interdit aux mineurs de 18 ans d'effectuer des travaux dangereux ou très pénibles et de travailler la nuit. Toute activité susceptible d'affecter leur santé ou leur développement personnel doit être évitée. Ils ne peuvent être employés qu'avec l'autorisation écrite de leurs parents.

L'interdiction du travail des enfants ne devrait toutefois pas entraîner la perte de revenus essentiels pour les familles. Si les enfants ont traditionnellement contribué au revenu familial, les adhérents doivent s'assurer que les adultes gagnent suffisamment à cette fin (voir le chapitre suivant).

9. Salaire minimum

Le paiement de tous les travailleurs doit être conforme à la réglementation légale respective en matière de salaire minimum de chaque pays.

Dans le cas où un salaire minimum légal n'existe pas, est obsolète ou irréaliste, la commission sur la responsabilité sociale aidera l'organisme national de certification concerné à définir un salaire minimum. Pour déterminer une valeur réaliste, la commission sur la responsabilité sociale prendra le salaire minimum moyen de l'Union européenne et l'adaptera en fonction de l'indice du pouvoir d'achat (indice du coût de la vie par rapport au revenu national brut par habitant) de la région respective.

Tous les paiements des employés doivent être transparents. Les employés doivent recevoir des fiches de paie détaillées, y compris les heures régulières et supplémentaires qui ont été travaillées. Toute retenue sur salaire doit être transparente et dûment justifiée.

Le paiement doit être régulier et rapide, au plus tard dans la procédure prévue par la législation nationale. Si une partie du salaire est versée en nature (par exemple, nourriture, transport, logement), la valeur de l'avantage en nature doit être transparente et équitable.

10. Temps de travail et vacances

Pour tous les salariés (à temps plein, à temps partiel, saisonniers) :

- Les heures de travail, y compris les périodes de repos par jour et par semaine, sont conformes à la législation nationale.
- Lorsque plus de 6 heures sont travaillées par jour, un temps de repos minimum de 30 minutes doit être accordé. Lorsque plus de 9 heures sont travaillées par jour, le temps de repos minimum est de 45 minutes.
- Les heures normales de travail (à l'exclusion des heures supplémentaires) ne doivent pas dépasser 48 heures par semaine.
- La durée maximale de travail (y compris les heures supplémentaires) en haute saison ne doit pas dépasser 56 heures par semaine et 10 heures par jour.
- Tous les salariés doivent avoir au moins un jour de congé par semaine, même pendant la haute saison.
- Le temps de travail doit être enregistré de manière correcte et transparente pour chaque salarié.

Pour les salariées permanents (temps plein et temps partiel)

Les congés payés annuelles doivent être conformes au code du travail. Lorsque la loi l'exige, les jours de vacances proportionnels doivent également être accordés aux salariés intérimaires. S'ils ne sont pas définis par la loi, les congés minimums sont de trois semaines ouvrables par année (c.-à-d. si les gens travaillent normalement cinq jours par semaine, 15 jours; si les gens travaillent six jours par semaine, 18 jours). Pour les salariés à temps partiel, les jours de vacances sont calculés proportionnellement.

10.1. Heures supplémentaires

- Le paiement des heures supplémentaires doit être conforme à la législation nationale, y compris les primes établies par la législation.
- Les heures supplémentaires doivent être volontaires. Les heures supplémentaires obligatoires ne peuvent être exigées que dans des cas bien justifiés, exceptionnels et imprévisibles.
- Dans le cas où les heures supplémentaires ne peuvent pas être rémunérées en temps opportun, elles doivent toujours être payées.
- Toutes les heures supplémentaires doivent être dûment enregistrées et fondées sur une documentation transparente et accessible pour toutes les parties concernées.

11. Sécurité sociale

11.1. Sécurité sociale pour les employés permanents

- Le régime de sécurité sociale doit être conforme à toutes les législations nationales
- Tous les salariés permanents doivent avoir droit à un congé de maladie payé, avec une durée minimale fixée par la législation nationale
- Tous les salariés permanents doivent avoir une assurance en cas d'accident du travail.
- Tous les salariés permanents doivent avoir une assurance maladie *
- Tous les salariés permanents doivent bénéficier d'une assurance-chômage*
- Tous les salariés permanents doivent avoir une assurance vieillesse *

* Pour les exigences identifiées par un astérisque, l'organisme de certification concerné peut délivrer une dérogation en tenant compte de la situation nationale respective.

11.2. Sécurité sociale pour les salariés intérimaires

Les adhérents Demeter doivent s'efforcer d'accorder une sécurité sociale similaire aux salariés temporaires et permanents. Au minimum, cependant, l'employeur doit disposer d'arrangements écrits fiables pour garantir la protection des salariés temporaires en cas d'accident du travail. Ces modalités comprennent les soins médicaux et, en cas d'accident entraînant une incapacité professionnelle, une pension d'invalidité.

12. Lieux de travail sûrs

Les adhérents doivent fournir des conditions de travail sûres, en minimisant le risque d'accidents du travail et de maladies professionnelles. En particulier pour les lieux de travail présentant un risque d'accident, de maladie ou de blessure, le strict respect de la législation nationale doit être assuré.

Indépendamment de la législation nationale, il convient de prêter attention, entre autres, aux points suivants :

- Les bâtiments sont solides et sûrs.
- Les pièces mobiles de toutes les machines sont protégées.
- Tous les équipements électriques, les connexions et leurs installations sont protégés et sûrs à utiliser.

- Les véhicules destinés au transport interne du personnel sont conformes aux exigences de base en matière de sécurité des transports.
- Les objets, les pièces de bâtiment ou de machine qui présentent un risque de blessure sont enlevés ou couverts en conséquence.
- Les lieux sont protégés, lorsqu'il y a un risque de chute.
- Des efforts sont faits pour réduire le bruit au minimum. Les travailleurs exposés au bruit portent des protections auditives.
- L'exposition aux mauvaises odeurs, à la poussière, aux gaz d'échappement, à la fumée, aux substances dangereuses, aux vapeurs, aux températures excessives, etc. doit être réduite au minimum. Les locaux doivent être ventilés de manière appropriée. Les salariés exposés à des risques inévitables doivent porter un équipement de protection individuelle approprié. Si les gens travaillent régulièrement dans de telles conditions, un système de rotation des emplois doit être mis en place et le personnel doit disposer de temps de repos supplémentaire.
- Toutes les mesures nécessaires à la prévention des incendies doivent être prises. Lorsque les gens travaillent (partiellement) dans des endroits fermés, les plans d'urgence en cas d'incendie doivent être affichés publiquement. Les exercices d'incendie annuels doivent être effectués par toutes les opérations avec plus de 10 employés travaillant (partiellement) dans des endroits verrouillés. Les opérateurs de plus de 5 employés travaillant (partiellement) dans des endroits verrouillés doivent avoir des extincteurs régulièrement entretenus.
- Les nouveaux salariés doivent recevoir une formation adéquate pour leur travail, en particulier en ce qui concerne la manipulation sécuritaire des outils et de l'équipement.
- Toutes les entreprises comptant plus de 10 employés (permanents ou temporaires) doivent offrir, au minimum, une formation annuelle sur la sécurité des travailleurs à tous les employés. Ces formations doivent être dispensées par une personne compétente, doivent porter sur les risques spécifiques à chaque lieu de travail et doivent être enregistrées, y compris les sujets traités et les noms des participants.
- Les salariés doivent avoir accès à des toilettes propres pendant leur temps de travail.
- Toutes les structures de plus de 10 employés (permanents ou temporaires) doivent offrir des endroits appropriés et propres pour manger et boire pendant les pauses.
- Toutes les structures doivent avoir une boîte de premiers soins équipée de matériel non périmé (minimum : pansements de différentes tailles et formes, pansements de gaze stérile de différentes tailles, pansements oculaires stériles, bandages, sparadrap, épingles de sûreté, gants stériles jetables, pinces à épiler, désinfectant). Pour les domaines, ou les

entreprises avec différents sites de production / transformation, le nombre de boîtes de premiers soins doit être approprié à la taille. Les boîtes doivent être facilement accessibles et leur emplacement doit être connu du personnel. Les structures de plus de 10 employés (permanents ou temporaires) doivent disposer d'un nombre suffisant de secouristes formés.

13. Absence de discrimination

Tous les employés doivent avoir les mêmes droits et opportunités, indépendamment du sexe, de la nationalité, de l'opinion politique, de la religion, de l'âge, de l'orientation sexuelle, etc. Les salaires doivent respecter le principe « à travail égal, salaire égal ». Toute différence ne peut être fondée que sur l'ancienneté.

Étant donné que la discrimination se produit souvent inconsciemment, toutes les entreprises comptant plus de 20 salariés (permanents ou temporaires) doivent effectuer une analyse autocritique de la discrimination, en tenant compte de tous les aspects potentiels de la discrimination et en fixant des objectifs d'amélioration. Pour les nouveaux adhérents, cette analyse doit faire partie de leur plan de conversion. Le plan d'analyse et d'amélioration doit être mis à jour tous les trois ans. Il est recommandé de faire participer des spécialistes externes à cet exercice.

14. Résiliation des contrats de travail

- Les adhérents doivent se conformer à la législation nationale en ce qui concerne la résiliation d'un contrat de travail (délai de préavis, notification écrite, indemnité de licenciement, etc.).
- Les contrats de travail ne peuvent pas être annulés en raison de la participation à des activités syndicales des travailleurs, du dépôt d'une plainte, de l'absence de travail pendant le congé de maternité ou pour des raisons similaires.
- Si des salariés sont licenciés en raison de leur conduite ou de leur performance, ils doivent d'abord avoir la possibilité de se défendre.
- Les salariés doivent avoir le droit de faire appel de leur licenciement auprès d'un tiers indépendant.

15. Eau potable

Les travailleurs doivent avoir facilement accès à l'eau potable pendant les heures de travail, sans frais. Le terme « potable » correspond au type d'eau que les gens boivent chez eux.

16. Logement

Le cas échéant, les mesures d'adaptation fournies aux travailleurs sont conformes aux exigences suivantes :

- Il est sûr, sécurisé et hygiénique
- Protégé contre le froid, la chaleur, le vent, le soleil, la poussière, la contamination, etc.
- A un accès facile à l'eau potable
- A de bonnes conditions sanitaires
- Offre suffisamment d'intimité
- Il y a un lit par salarié, assez d'espace par personne
- Les dortoirs sont séparés par sexe
- Les gens peuvent verrouiller leurs effets personnels
- Les frais de logement des travailleurs doivent être justes et proportionnés.

17. Respect des communautés locales et autochtones

- Les entreprises impliquées dans l'accaparement des terres, l'appropriation illégale de terres (cultivées) ou la spéculation foncière ne peuvent pas être certifiées Demeter.
- Dans le cadre du plan de conversion, chaque adhérent doit déclarer sans ambiguïté et sans équivoque la propriété et l'acquisition de l'entité certifiée sur la base d'une documentation claire et adaptée.
- Les terres concernées par l'accaparement des terres, ainsi que les autres fermes détenues ou gérées par la même entreprise, sont exclues de la certification Demeter.
- Les opérations ne doivent pas utiliser les ressources locales (en particulier l'eau) d'une manière qui affecte négativement les droits et les besoins des communautés locales et/ou autochtones.

18. Développement personnel

Les entreprises doivent offrir à leurs employés des possibilités de développement personnel. Cela peut inclure des cours sur l'agriculture biodynamique, la formation professionnelle (pas nécessairement liée à l'emploi actuel de l'employé), toute autre formation ou activité culturelle

qui intéresse les employés. Sous réserve que les employés soient intéressés, une partie de ces activités doit avoir lieu pendant les heures de travail (minimum une heure par semaine).