



Cahier de charges sur la responsabilité sociale et sociétale

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

Association DEMETER FRANCE

7 Rue Edouard Richard - 68000 COLMAR

Tél : +33 (0)3 89 41 43 95 – Fax : +33 (0)3 89 41 49 51

contact@demeter.fr - www.demeter.fr

Table des matières

1. Introduction.....	3
2. Périmètre du cahier des charges.....	4
3. Labellisation.....	Erreur ! Signet non défini.
4. Mécanisme de déclaration publique, d’information et de plainte	5
5. Contrats de travail.....	6
6. Liberté syndicale et négociation collective	6
7. Interdiction du travail forcé	6
8. Interdiction du travail des enfants	7
9. Salaire minimum.....	7
10. Temps de travail et vacances	8
10.1. Heures supplémentaires	8
11. Sécurité sociale.....	9
11.1. Sécurité sociale pour les travailleurs permanents	9
11.2. Sécurité sociale pour les travailleurs temporaires	9
12. Lieux de travail sûrs.....	9
13. Absence de discrimination	11
14. Résiliation des contrats de travail	11
15. Accès à l’eau potable.....	11
16. Hébergement	11
17. Respect des communautés locales et autochtones	12
18. Développement personnel.....	12

Cahier de charges sur la responsabilité sociale et sociétale

Cahier des charges international pour l'utilisation et la labellisation 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 labellisation respectifs ont une longue histoire et donc un haut niveau d'expérience acquis dans la labellisation des productions agricoles et des produits alimentaires transformés biodynamiques. Ce cahier des charges n'a pas pour vocation à être applicable dans le monde entier. Etablir un cahier des charges relatif à la production agricole et aux méthodes de transformation constitue déjà un défi, étant donné les différences climatiques et culturelles qui entravent leur comparabilité.

Concernant les questions sociales et sociétales liées aux conditions de travail, la difficulté est encore plus grande car les conditions de travail des 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 sont autorisées et encouragées à procéder à des adaptations nationales.

Concrètement,

- Cela signifie que les exigences ne doivent pas être prises en compte au niveau national si des lois 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 relative à 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.

Le projet national de mise en œuvre de ce cahier des charges doit être présenté pour validation à la commission cahier des charges de BFDI et à la commission sur la responsabilité sociale. Le suivi de cette mise en œuvre fait l'objet de l'activité d'accréditation régulière du Conseil d'accréditation de BFDI.

Les activités Demeter doivent se développer pour établir des conditions de travail meilleures que la moyenne, avec des relations sociales positives et équitables au sein de la communauté environnante. Par conséquent, les éléments suivants ne doivent être considérés que comme des exigences minimales.

Concernant les sujets abordés dans ce chapitre, les adhérents doivent se conformer à la législation nationale. 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 labellisation des marques Demeter, Biodynamic et des marques associées » est également valable pour ce présent cahier des charges. Ce dernier concerne chaque adhérent labellisé Demeter tant que son activité relève du champ d'application du cahier des charges de BFDI pour la labellisation de l'agriculture et de la transformation, et du manuel de gestion de la qualité de BFDI.

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

Si des intermédiaires du marché du travail interviennent (par exemple, pour palier les périodes d'activité intense pendant la récolte), la direction est responsable du respect de ce cahier des charges par les prestataires de services. Cela ne s'applique pas aux prestataires de services qui ne sont pas directement liés à l'activité principale du domaine ou de l'entreprise, comme les entrepreneurs dans le cas de la construction ou de la réparation d'équipements.

3. Labellisation

Le Chapitre 2.6 du cahier des charges « Production, Transformation et étiquetage pour l'utilisation et la labellisation des marques Demeter, Biodynamic et des marques associées » est également valable pour ce présent cahier des charges. Des approches axées sur les risques pour l'inspection et la labellisation sont souhaitées et encouragées. L'évaluation des risques doit tenir compte du contexte national ainsi que du type d'opérations. Dans un souci de comparabilité et d'égalité de traitement, les méthodes d'analyses de risques doivent être approuvées 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 disposer d'une déclaration de responsabilité sociale et sociétale accessible au public, dans laquelle tous les chapitres pertinents du cahier des charges sont résumés. Parallèlement à la déclaration de responsabilité sociale et sociétale, les employés doivent également être informés de la législation nationale les concernant.

Ces informations doivent être fournies dans une langue (ou plusieurs langues) compréhensible par tous, que ce soit sur un panneau d'affichage dans les locaux de l'entreprise, un dépliant distribué à tous les travailleurs, 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 employées, des informations verbales doivent être fournies.

La déclaration de responsabilité sociale et sociétale doit inclure trois contacts différents pour répertorier les plaintes liées à la conformité sociale et sociétale (voir tableau ci-dessous).

Tableau 1 : Niveaux de contact pour le recensement 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 faisant partie de l'organisme de labellisation attitré	Normalement, il s'agit du deuxième niveau de plainte, si une plainte ne peut être résolue en interne. Toutefois, en cas de doute sur le fait qu'une plainte déposée en interne pourrait entraîner une répression, un licenciement ou ne pas être traitée, une réclamation peut également être adressée directement à cet interlocuteur externe.
3. Un interlocuteur international au niveau de la commission sur la responsabilité sociale	Les plaintes ne seront normalement adressées à cette personne que si elles n'ont pas été résolues aux deux niveaux précédents. Toutefois, en cas de doute sur le fait que les plaintes déposées au niveau national pourraient conduire à une répression ou ne pas être traitées, une plainte peut également être adressée directement à ce contact international.

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 immédiatement supérieure respective 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 être rédigés en termes clairs et simples.

Les contrats d'indépendants/ intérimaire répétés ne doivent pas être utilisés pour se soustraire aux exigences légales liées à l'emploi permanent (sécurité sociale, vacances). Si la législation nationale ne prévoit pas de durée plus courte, un employé doit être considéré comme « permanent » lorsqu'il travaille plus de trois mois consécutifs 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 imposent des obstacles bureaucratiques élevés à la création d'organisations formelles de travailleurs, la direction doit reconnaître les organisations informelles de travailleurs 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'employés est inférieur au nombre minimal fixé par la législation nationale pour la création d'une organisation du travail. Ce droit d'organisation s'applique également aux employés saisonniers et migrants. Le fonctionnement doit être mis en place de manière à 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 réactive 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 doit être impliquée pour résoudre le problème.

7. Interdiction du travail forcé

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

8. Interdiction du 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 leur présence à l’école, n’affecte pas leur santé ou leur développement personnel. La fréquentation scolaire doit 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 l’autorise, 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 fréquentation 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 jeunes de 18 ans d’effectuer des travaux dangereux, 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 doit 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 perçoivent un salaire suffisant pour pouvoir compenser cette perte (voir le chapitre suivant).

9. Salaire minimum

La rémunération 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 assistera l’organisme national de labellisation concerné dans la définition d’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.

Les rémunérations des employés doivent être transparentes. Les travailleurs doivent recevoir des fiches de paie détaillées, comprenant 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 ponctuel, dans le délai prévu 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, doivent être 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.
- La durée normale de travail (hors heures supplémentaires) ne doit pas dépasser 48 heures par semaine.
- La durée maximale de travail (heures supplémentaires comprises) en haute saison ne doit pas dépasser 56 heures par semaine et 10 heures par jour.
- Tous les travailleurs 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 travailleur.

Pour les salariées permanents (temps plein et temps partiel)

Les congés payés annuels doivent être conformes à la législation nationale. Lorsque la loi l'exige, des jours de vacances doivent également être accordés proportionnellement aux salariés temporaires. S'ils ne sont pas définis par la loi, les congés minimums sont de trois semaines par an (c'est-à-dire, 15 jours de congés si les gens travaillent normalement cinq jours par semaine ; 18 jours de congés si les gens travaillent six jours par semaine). Pour les travailleurs 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 au niveau des primes prévues 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 récupérées en temps opportun, elles doivent toujours être payées.
- Toutes les heures supplémentaires doivent être correctement enregistrées et basées sur une documentation transparente et accessible à toutes les parties concernées.

11. Sécurité sociale

11.1. Sécurité sociale pour les travailleurs permanents

- Toutes les dispositions de sécurité sociale doivent être conformes aux législations nationales
- Tous les travailleurs permanents doivent avoir droit à un congé maladie payé, avec une durée minimale telle que fixée par la législation nationale
- Tous les travailleurs permanents doivent avoir une assurance en cas d'accident du travail.
- Tous les travailleurs permanents doivent avoir une assurance maladie *
- Tous les travailleurs permanents doivent bénéficier d'une assurance-chômage*
- Tous les travailleurs permanents doivent avoir une assurance vieillesse *

* Pour les exigences identifiées par un astérisque, l'organisme de labellisation concerné peut délivrer une dérogation pour tenir compte de la situation nationale en question.

11.2. Sécurité sociale pour les travailleurs temporaires

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

12. Lieux de travail sûrs

Les adhérents ont la responsabilité d'assurer des conditions de travail sûres, en minimisant le risque d'accidents 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, au respect des principes suivants :

- Les bâtiments doivent être solides et sûrs.
- Les pièces mobiles de toutes les machines doivent être protégées.
- Tous les équipements électriques, les connexions et les installations, doivent être protégés et sûrs à utiliser.
- Les véhicules destinés au transport interne du personnel doivent être conformes aux exigences fondamentales en matière de sécurité des transports.

- Les objets, les pièces de construction ou de machine qui présentent un risque de blessure doivent être enlevés ou couverts en conséquence.
- Les lieux doivent être protégés lorsqu'il y a un risque de chute.
- Des efforts doivent être faits pour réduire le bruit au minimum. Les travailleurs exposés au bruit doivent porter 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 pourvus d'une ventilation appropriée. Les travailleurs exposés à des risques inévitables doivent porter un équipement de protection individuelle approprié. Si des personnes travaillent régulièrement dans de telles conditions, un système de rotation des postes 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 des personnes travaillent (en partie) dans des endroits clos, les plans d'urgence en cas d'incendie doivent être affichés publiquement. Des exercices incendie annuels doivent être effectués par toutes les structures de plus de 10 employés travaillant (en partie) dans des endroits clos. Les structures de plus de 5 employés travaillant (en partie) dans des endroits clos doivent disposer d'extincteurs régulièrement entretenus.
- Les nouveaux travailleurs doivent recevoir une formation en adéquation avec leur travail, notamment en ce qui concerne la manipulation sécuritaire des outils et de l'équipement.
- Toutes les structures de plus de 10 employés (permanents ou temporaires) doivent garantir à tous leurs travailleurs, au minimum, une formation annuelle sur la sécurité au travail. Ces formations doivent être dispensées par une personne compétente, porter sur les risques spécifiques à chaque lieu de travail, et être répertoriées (en incluant les sujets traités et le nom des participants).
- Les travailleurs doivent avoir accès à des toilettes propres pendant leur temps de travail.
- Toutes les structures de plus de 10 employés (permanents ou temporaires) doivent disposer d'endroits adaptés et propres pour manger et boire pendant les pauses.
- Toutes les structures doivent disposer d'une trousse de premiers secours équipée de matériel non périmé (au minimum : de pansements de différentes tailles et formes, de gaze stérile de différentes tailles, de pansements oculaires stériles, de bandages triangulaires, de bandes de crêpe, d'épingles de sûreté, de gants stériles jetables, de brucelles, de désinfectant). Pour les structures plus importantes, ou avec différents sites de production / transformation, le nombre de trousse de premiers secours doit être adapté à la taille de la structure. Les trousse de premiers secours 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 travailleurs doivent avoir les mêmes droits et opportunités, quel que soit leur sexe, leur nationalité, leurs opinions politiques, leur religion, leur âge, leur orientation sexuelle, etc. Les salaires doivent respecter le principe « à travail égal, salaire égal ». Toute différence ne peut être basée que sur l'ancienneté.

La discrimination survenant souvent de manière inconsciente, toutes les structures comptant plus de 20 travailleurs (permanents ou temporaires) doivent procéder à une analyse autocritique de la discrimination, en tenant compte de tous les aspects potentiels de la discrimination, et en se 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 d'impliquer des spécialistes externes dans 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 départ, etc.).
- Les contrats de travail ne peuvent pas être résiliés en raison d'une participation à des activités syndicales, du dépôt d'une plainte, de l'absence pendant un congé de maternité, ou pour des raisons similaires.
- Si des travailleurs sont licenciés en raison de leur conduite ou de leurs performances, ils doivent d'abord avoir la possibilité de se défendre.
- Les travailleurs doivent avoir le droit de faire appel de leur licenciement auprès d'un tiers indépendant.

15. Accès à l'eau potable

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

16. Hébergement

Le cas échéant, l'hébergement fourni aux travailleurs doit respecter les exigences suivantes :

- Il doit être sûr, sécurisé et hygiénique
- Il doit être protégé du froid, de la chaleur, du vent, du soleil, de la poussière, des contaminations, etc.
- Il doit avoir un accès facile à l'eau potable

- Il doit offrir de bonnes conditions sanitaires
- Il doit offrir suffisamment d'intimité
- Il doit comporter un lit par travailleur, et disposer de suffisamment d'espace par personne
- Les dortoirs doivent être séparés par sexe
- Les personnes doivent pouvoir enfermer 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 labellisées Demeter.
- Dans le cadre du plan de conversion, chaque adhérent doit déclarer sans ambiguïté et sans équivoque les possessions et acquisitions de l'entité labellisée sur la base d'une documentation significative.
- Qu'il s'agisse des surfaces concernées par l'accaparement des terres, ou des autres fermes détenues ou gérées par la même entreprise, celles-ci sont toutes exclues de la labellisation Demeter.
- Les activités 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, une formation professionnelle (pas nécessairement liée à l'emploi actuel de l'employé), ou 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 (au minimum une heure par semaine).