

RESPONSABILITÉ SOCIALE 8000 (Social Accountability 8000)



À PROPOS DE LA NORME

La présente norme est la troisième édition de la SA8000, une norme auditable comme système de vérification par un tiers, qui définit les exigences applicables au lieu de travail, auxquelles les employeurs peuvent volontairement se soumettre, notamment les droits des travailleurs, les conditions de travail et les systèmes de gestion. Les éléments normatifs de cette norme reposent sur la loi nationale, les normes internationales relatives aux droits de l'homme et les conventions de l'OIT. La norme SA8000 peut être utilisée avec le *document d'accompagnement SA8000* afin d'évaluer la conformité d'un lieu de travail à ces normes.

Le document d'accompagnement fournit des explications sur la norme SA8000 et sur la manière de répondre à ses exigences ; il offre des exemples de méthodes de vérification de la conformité à la norme ; et sert de manuel pour les auditeurs et les sociétés souhaitant obtenir la certification SA8000. Le document d'accompagnement est disponible à faible coût, sur demande auprès de SAI.

La norme SA8000 est révisée périodiquement en fonction de l'évolution des conditions afin d'apporter les corrections et améliorations proposées par les parties intéressées. Nombre de parties intéressées ont contribué à l'élaboration de cette version. Nous espérons que la norme, ainsi que son document d'accompagnement, s'améliorent de façon continue grâce à l'aide d'un grand nombre de personnes et d'entités. SAI accueille également vos suggestions avec intérêt. Pour tous commentaires sur la norme SA8000, le document d'accompagnement associé ou le cadre de la certification, veuillez écrire à SAI, à l'adresse indiquée ci-après.

SAI
Social Accountability International

© SAI 2008

La norme SA8000 ne peut être reproduite sans l'accord écrit préalable de SAI.

SAI
15 West 44th Street
6th Floor
New York, NY 10036
États-Unis
Tél. : +1-212-684-1414
Fax : +1-212-684-1515
e-mail : info@sa-intl.org

CONTENTS

	Page
I. OBJET ET DOMAINE D'APPLICATION	4
II. ÉLÉMENTS NORMATIFS ET LEUR INTERPRÉTATION	4
III. DÉFINITIONS	4
1. Définition d'entreprise	4
2. Définition de personnel	4
3. Définition de travailleur	4
4. Définition de fournisseur/sous-traitant	4
5. Définition de sous-traitant de fournisseur	5
6. Définition de mesures correctives et préventives	5
7. Définition de partie intéressée	5
8. Définition d'enfant	5
9. Définition de jeune travailleur	5
10. Définition de travail des enfants	5
11. Définition de travail forcé et obligatoire	5
12. Définition de trafic d'êtres humains	5
13. Définition de réhabilitation des enfants	5
14. Définition de travailleur à domicile	5
15. Définition de représentant du personnel SA8000	5
16. Représentant de la direction	5
17. Syndicat de travailleurs	5
18. Convention collective	5
IV. EXIGENCES DE RESPONSABILITÉ SOCIALE	5
1. TRAVAIL DES ENFANTS	5
2. TRAVAIL FORCÉ ET OBLIGATOIRE	6
3. HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	6
4. LIBERTÉ SYNDICALE ET DROIT DE NÉGOCIATION COLLECTIVE	6
5. DISCRIMINATION	7
6. PRATIQUES DISCIPLINAIRES	7
7. TEMPS DE TRAVAIL	7
8. RÉMUNÉRATION	7
9. SYSTÈMES DE GESTION	8

RESPONSABILITÉ SOCIALE 8000

(SA 8000)

I. OBJET ET DOMAINE D'APPLICATION

L'objectif de SA8000 est de fournir une norme reposant sur le droit du travail national et sur les normes internationales relatives aux droits de l'homme, qui protège et donne du pouvoir à l'ensemble du personnel se trouvant dans le périmètre de contrôle et d'influence d'une entreprise et fabriquant des produits ou fournissant des services pour cette entreprise, notamment le personnel employé par l'entreprise elle-même ainsi que par ses fournisseurs, ses sous-traitants et les sous-traitants de ses fournisseurs, ainsi que les travailleurs à domicile.

Il est possible de contrôler la conformité à la norme SA8000 par le biais d'un processus fondé sur des preuves. Ses exigences sont applicables de façon universelle, quels que soient la taille de l'entreprise, sa situation géographique ou son secteur industriel.

La conformité aux exigences de responsabilité sociale de cette norme permet à une entreprise de :

- a) développer, conserver et appliquer des politiques et procédures lui permettant de gérer les questions et problèmes qu'elle peut contrôler ou sur lesquels elle a une influence ;
- b) démontrer de manière crédible aux parties intéressées que les politiques, procédures et pratiques existantes de l'entreprise sont conformes aux exigences de la présente norme.

II. ÉLÉMENTS NORMATIFS ET LEUR INTERPRÉTATION

L'entreprise doit respecter la législation nationale et toute autre loi applicable, les normes industrielles en vigueur, les autres exigences auxquelles elle se soumet, ainsi que la présente norme. Lorsque de telles législations nationales et autres lois applicables, normes industrielles en vigueur, autres exigences auxquelles l'entreprise se soumet et la présente norme se réfèrent au même sujet, la disposition la plus favorable aux travailleurs doit s'appliquer.

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

Convention n° 1 (Durée du travail — Industrie) et Recommandation n° 116 (Réduction de la durée du travail) de l'OIT

Conventions n° 29 (Travail forcé) et 105 (Abolition du travail forcé) de l'OIT

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

Convention n° 98 de l'OIT (Droit d'organisation et de négociation collective)

Conventions n° 100 (Égalité de rémunération) et 111 (Discrimination — emploi et profession) de l'OIT

Convention n° 102 de l'OIT (Sécurité sociale — norme minimum)

Convention n° 131 de l'OIT (Fixation des salaires minima)

Convention n° 135 de l'OIT (Représentants des travailleurs)

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

Convention n° 155 et Recommandation n° 164 de l'OIT (Santé et sécurité au travail)

Convention n° 159 de l'OIT (Réadaptation professionnelle et emploi des personnes handicapées)

Convention n° 169 de l'OIT (Peuples indigènes et tribaux)

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

Convention n° 182 de l'OIT (Pires formes de travail des enfants)

Convention n° 183 de l'OIT (Protection de la maternité)

Code de bonne pratique de l'OIT sur le VIH/SIDA dans le monde du travail

Déclaration universelle des droits de l'homme

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels

Pacte international relatif aux droits civils et politiques

Convention internationale des droits de l'enfant (ONU)

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (ONU)

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (ONU)

III. DÉFINITIONS

1. **Définition d'entreprise** : Intégralité de toute organisation ou entité commerciale responsable de la mise en œuvre des exigences de la présente norme, y compris tout le personnel employé par l'entreprise.
2. **Définition de personnel** : Tout individu, homme ou femme, directement employé par ou sous contrat avec une entreprise, y compris les administrateurs, les cadres, les directeurs, les agents de maîtrise et les travailleurs.
3. **Définition de travailleur** : Tout personnel non dirigeant.
4. **Définition de fournisseur/sous-traitant** : Entité qui fournit à l'entreprise des biens et/ou services qui font partie intégrante de la production des biens et/ou services de l'entreprise, et sont utilisés dans le cadre de cette production ou pour cette dernière.

- 5. Définition de sous-traitant de fournisseur :** Toute entité commerciale dans la chaîne d'approvisionnement qui, directement ou indirectement, procure au fournisseur des biens et/ou services qui font partie intégrante de la production des biens et/ou services du fournisseur et/ou de l'entreprise, et sont utilisés dans le cadre de cette production ou pour cette dernière.
- 6. Définition de mesures correctives et préventives :** Réaction immédiate et continue à toute absence de conformité à la norme SA8000.
- 7. Définition de partie intéressée :** Individu ou groupe concerné ou affecté par la performance sociale de l'entreprise.
- 8. Définition d'enfant :** Toute personne de moins de 15 ans, sauf si la législation locale prévoit un âge minimum supérieur pour travailler ou pour bénéficier de l'enseignement obligatoire, auquel cas c'est l'âge supérieur prévu qui s'applique dans ce lieu.
- 9. Définition de jeune travailleur :** Tout travailleur dont l'âge est supérieur à celui d'un enfant, tel que défini ci-dessus, mais inférieur à 18 ans.
- 10. Définition de travail des enfants :** Tout travail effectué par un enfant dont l'âge est inférieur à celui/ceux spécifié(s) dans la définition de l'enfant ci-dessus, sous réserve des dispositions prévues par la Recommandation n° 146 de l'OIT.
- 11. Définition de travail forcé et obligatoire :** Tout travail ou service effectué par une personne sans qu'elle ait proposé volontairement de l'effectuer et sous la menace de sanctions ou de représailles, ou exigé en remboursement d'une dette.
- 12. Définition de trafic d'êtres humains :** Recrutement, transfert, hébergement ou accueil de personnes en ayant recours à la menace, à la force, ou à tout autre moyen de coercition, ou à la tromperie afin de les exploiter.
- 13. Définition de réhabilitation des enfants :** Tout soutien et toute action nécessaires 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 ont été congédiés.
- 14. Définition de travailleur à domicile :** Personne sous contrat avec une entreprise, un fournisseur, un sous-traitant ou un sous-traitant de fournisseur, mais ne travaillant pas dans les locaux de ces derniers.
- 15. Définition de représentant du personnel SA8000 :** Travailleur choisi pour faciliter la communication avec la direction sur des questions liées à la norme SA8000, la représentation étant assurée par le(s) syndicat(s) reconnu(s) sur les sites syndiqués et, en l'absence de syndicats, par un travailleur élu à cet effet par le personnel non dirigeant.
- 16. Représentant de la direction :** Membre du personnel dirigeant désigné par l'entreprise pour s'assurer du respect des exigences de la norme.
- 17. Syndicat de travailleurs :** Association volontaire de travailleurs formée de manière permanente afin de maintenir et d'améliorer les conditions de travail de ces derniers.
- 18. Convention collective :** Contrat relatif au travail négocié entre un employeur ou groupe d'employeurs et un ou plusieurs syndicats de travailleurs, qui fixe les modalités du travail.

IV. EXIGENCES DE RESPONSABILITÉ SOCIALE

1. TRAVAIL DES ENFANTS

Critères :

1.1 L'entreprise ne doit pas avoir recours ni encourager le recours au travail des enfants, tel que défini ci-dessus.

1.2 L'entreprise doit établir, documenter, tenir à jour et communiquer efficacement au personnel et autres parties intéressées les politiques et procédures écrites de réhabilitation des enfants qui travaillent dans des conditions répondant à la définition du «travail des enfants» ci-dessus, et doit fournir un soutien adapté, financier ou autre, pour permettre à ces enfants d'aller 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 peut employer des jeunes travailleurs, mais lorsque ceux-ci sont soumis à des lois sur l'enseignement obligatoire, le travail ne peut s'effectuer qu'en dehors des heures d'école. Le temps d'école, de travail et de transport des jeunes travailleurs ne doit en aucun cas dépasser un total cumulé de 10 heures par jour, et le temps de travail 8 heures par jour. Les jeunes travailleurs ne peuvent pas travailler de nuit.

1.4 L'entreprise ne doit pas exposer les enfants ou les jeunes travailleurs, que ce soit sur le lieu de travail ou en dehors, à des situations qui pourraient être dangereuses pour leur santé et leur développement physiques et mentaux.

2. TRAVAIL FORCÉ ET OBLIGATOIRE

Critères :

2.1 L'entreprise ne doit pas avoir recours ni encourager le recours au travail forcé ou obligatoire, tel que défini par la Convention n° 29 de l'OIT, et le personnel ne doit pas être contraint à payer une «caution» ou à remettre ses papiers d'identité à l'entreprise lors de l'embauche.

2.2 Ni l'entreprise, ni toute autre entité fournissant de la main-d'œuvre à l'entreprise ne doit retenir une part du salaire, des bénéfices, des biens ou des documents de tout membre du personnel dans le but d'obliger ce dernier à continuer de travailler pour l'entreprise.

2.3 Le personnel doit avoir le droit de quitter le lieu de travail après avoir effectué les heures standard de travail journalier et être libre de démissionner, sous réserve d'un préavis raisonnable donné à l'employeur.

2.4 Ni l'entreprise, ni toute autre entité fournissant de la main-d'œuvre à l'entreprise ne doit pratiquer ou encourager le trafic d'êtres humains.

3. HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Critères :

3.1 L'entreprise doit procurer aux travailleurs un environnement de travail sûr et sain, et prendre des mesures efficaces pour éviter les risques d'accidents et de blessures des travailleurs qui pourraient survenir pendant le travail, en résulter ou être lié à celui-ci, en minimisant autant que raisonnablement possible les causes de dangers inhérents à l'environnement de travail, et en gardant à l'esprit les connaissances générales en ce qui concerne le secteur et tout risque spécifique.

3.2 L'entreprise doit désigner un représentant de la direction chargé de garantir un environnement de travail sûr et sain pour l'ensemble du personnel, et responsable de la mise en œuvre des éléments d'hygiène et de sécurité de la présente norme.

3.3 L'entreprise doit faire en sorte que le personnel reçoive des formations régulières et efficaces en matière d'hygiène et de sécurité, notamment des formations sur site et, le cas échéant, des formations propres aux différents métiers. Ces formations doivent être réitérées pour le personnel nouvellement embauché ou réaffecté, ou bien suite à accidents.

3.4 L'entreprise doit mettre en place des systèmes visant à détecter, éviter ou neutraliser toutes menaces potentielles pour l'hygiène et la sécurité du personnel. L'entreprise doit conserver des procès-verbaux écrits de chaque accident survenu sur le lieu de travail ou dans les propriétés et résidences détenues par l'entreprise.

3.5 L'entreprise doit fournir au personnel, à ses frais, les équipements de protection individuelle appropriés. Si un travailleur vient à se blesser pendant l'exercice de son travail, l'entreprise doit lui fournir les premiers soins et l'aider à obtenir un suivi médical.

3.6 L'entreprise doit se charger d'évaluer tous les risques pour les jeunes ou futures mères en lien avec leur activité et s'assurer que toutes les mesures raisonnables soient prises afin de réduire ou éliminer tout risque pour leur santé et leur sécurité.

3.7 L'entreprise doit garantir, pour l'ensemble du personnel, un accès à des toilettes propres, à l'eau potable et, si possible, à des locaux répondant aux normes d'hygiène pour le stockage de denrées alimentaires.

3.8 L'entreprise doit s'assurer que tous dortoirs mis à la disposition du personnel sont propres, sûrs et répondent aux besoins élémentaires du personnel.

3.9 L'ensemble du personnel doit avoir le droit de se soustraire à un danger sérieux et imminent sans demander l'accord de l'entreprise.

4. LIBERTÉ SYNDICALE ET DROIT DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

Critères :

4.1 L'ensemble du personnel doit avoir le droit de constituer et d'organiser des syndicats, d'adhérer au syndicat de son choix et de négocier collectivement en son nom avec l'entreprise. L'entreprise doit respecter ce droit et doit informer le personnel de manière efficace qu'il est libre d'adhérer au syndicat de son choix, et que cela ne peut pas engendrer de conséquences négatives ni de représailles de la part de l'entreprise à son égard. L'entreprise ne doit intervenir d'aucune manière dans la mise en place, le fonctionnement ou la gestion desdits syndicats de travailleurs ou négociations collectives.

4.2 Dans l'hypothèse où la liberté d'association et le droit de négociation collective seraient restreints par la loi, l'entreprise doit permettre aux travailleurs d'élire librement leurs propres représentants.

4.3 L'entreprise doit s'assurer que les représentants des travailleurs et tout membre du personnel participant à la formation d'un syndicat de travailleurs ne font pas l'objet de discriminations, de harcèlement, d'intimidations ou de représailles en raison de leur appartenance à un syndicat ou de leur participation à des activités syndicales, et que lesdits représentants peuvent prendre contact avec leurs membres sur le lieu de travail.

5. DISCRIMINATION

Critères :

5.1 L'entreprise ne doit pas pratiquer ni encourager la discrimination en matière d'embauche, de rémunération, d'accès à la formation, de promotion, de licenciement ou de retraite, fondée sur des critères de race, de nationalité, d'origines sociales, de caste, de naissance, de religion, de handicap, de sexe, d'orientation sexuelle, de responsabilités familiales, de situation de famille, d'appartenance syndicale, d'opinion politique, d'âge ou toute autre condition susceptible de donner lieu à une discrimination.

5.2 L'entreprise ne doit pas s'immiscer dans l'exercice des droits du personnel à respecter des dogmes ou des pratiques, ou à répondre à des besoins relatifs à leurs origines ethniques, nationalités, origines sociales, religion, handicap, sexe, orientation sexuelle, responsabilités familiales, appartenance syndicale, opinion politique ou toute autre condition susceptible de donner lieu à une discrimination.

5.3 L'entreprise ne doit pas tolérer de comportement menaçant, abusif, constituant une exploitation ou sexuellement coercitif, y compris des gestes, des paroles ou des contacts physiques, sur le lieu de travail et, le cas échéant, dans les résidences et autres sites mis à la disposition du personnel par l'entreprise.

5.4 L'entreprise ne doit en aucune circonstance soumettre le personnel à des tests de grossesse ou de virginité.

6. PRATIQUES DISCIPLINAIRES

Critère :

6.1 L'entreprise doit traiter l'ensemble du personnel avec respect et dignité. L'entreprise ne doit pas tolérer le recours ni s'adonner à des punitions corporelles, au harcèlement moral ou physique, ou à des agressions verbales du personnel. Les traitements cruels ou inhumains sont interdits.

7. TEMPS DE TRAVAIL

Critères :

7.1 L'entreprise doit se conformer à la législation et aux normes industrielles applicables en matière de temps de travail et de jours fériés. La semaine de travail standard, hors heures supplémentaires, doit être définie par la loi mais ne doit pas dépasser 48 heures.

7.2 Le personnel doit disposer au minimum d'une journée de repos après chaque période de six jours

de travail consécutifs. Cette règle peut faire l'objet d'exceptions uniquement lorsque les deux conditions suivantes sont remplies :

a) la législation nationale autorise un temps de travail supérieur à cette limite ; et

b) il existe une convention collective négociée librement et en vigueur permettant l'étalement des heures de travail et comprenant des périodes de repos adaptées.

7.3 Toutes heures supplémentaires doivent être effectuées volontairement, sous réserve des dispositions du paragraphe 7.4 ci-dessous, ne doivent pas dépasser 12 heures par semaine ni être exigées de façon régulière.

7.4 Lorsque le recours aux heures supplémentaires est nécessaire pour répondre à des demandes commerciales à court terme, et que l'entreprise a signé une convention collective librement négociée avec des syndicats de travailleurs (tels que définis ci-dessus) représentant une part importante de sa main-d'œuvre, l'entreprise peut exiger ces heures supplémentaires conformément à ladite convention. Toute convention de ce type doit être conforme aux exigences susmentionnées.

8. RÉMUNÉRATION

Critères :

8.1 L'entreprise doit respecter le droit du personnel à un salaire de subsistance et veiller à ce que les salaires versés pour une semaine de travail normale soient au moins égaux aux minima légaux ou à ceux du secteur industriel et qu'ils soient toujours suffisants pour satisfaire les besoins élémentaires du personnel et lui assurer un revenu décent.

8.2 L'entreprise doit s'assurer que les retenues sur salaire ne sont pas effectuées à des fins disciplinaires. Cette règle peut faire l'objet d'exceptions uniquement lorsque les deux conditions suivantes sont remplies :

a) la législation nationale autorise les retenues sur salaires à des fins disciplinaires ; et

b) il existe une convention collective librement négociée et en vigueur.

8.3 L'entreprise doit veiller à ce que la composition des salaires et des avantages du personnel soit clairement et régulièrement détaillée par écrit à chaque période de paie. L'entreprise doit également s'assurer que les salaires et avantages soient en parfaite conformité avec l'ensemble de la législation en vigueur et que la rémunération soit versée en espèces ou par chèque, selon le souhait des travailleurs.

8.4 Les heures supplémentaires doivent être rémunérées à un tarif majoré, défini par la législation nationale. Dans les pays où un tarif majoré pour les heures supplémentaires n'est prévu ni par la législation ni par une convention collective, les heures supplémentaires effectuées par le personnel doivent être rémunérées à un taux majoré ou égal aux normes en vigueur dans le secteur, selon le taux le plus avantageux pour les travailleurs.

8.5 L'entreprise ne doit pas avoir recours à des marchés de main-d'œuvre, des contrats à durée déterminée successifs et/ou de faux programmes d'apprentissage 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. SYSTÈMES DE GESTION

Critères :

Politique

9.1 La direction doit définir par écrit, dans la langue des travailleurs, la politique de l'entreprise en matière de responsabilité sociale et de conditions de travail, et afficher cette politique ainsi que la norme SA8000 dans un endroit bien visible et accessible dans les locaux de l'entreprise, afin d'informer le personnel qu'elle a volontairement choisi de se conformer aux exigences de la norme SA8000. Une telle politique doit clairement comprendre les engagements suivants :

- a) le respect de toutes les exigences de la présente norme ;
- b) le respect de la législation nationale, des autres lois applicables et des autres exigences auxquelles l'entreprise se soumet, ainsi que des instruments internationaux et de leur interprétation (tels qu'énumérés dans le chapitre II ci-dessus) ;
- c) la révision régulière de sa politique à des fins d'amélioration continue, en tenant compte de modifications de la législation ou des exigences de son propre code de conduite et de toutes autres exigences de l'entreprise ;
- d) le fait de veiller à ce que sa politique soit correctement documentée, mise en œuvre, tenue à jour, communiquée et rendue accessible sous une forme compréhensible par tout le personnel, y compris les administrateurs, cadres, directeurs, agents de maîtrise et autres membres du personnel, qu'ils soient employés directement par l'entreprise, sous contrat avec cette dernière ou qu'ils la représentent d'une autre manière ;
- e) la mise à disposition de sa politique, sous une forme et d'une manière efficaces, pour les parties intéressées et sur demande.

Représentant de la direction

9.2 L'entreprise doit désigner un représentant de la direction qui, indépendamment de ses autres responsabilités, doit veiller au respect des exigences de la présente norme.

Représentant du personnel SA8000

9.3 L'entreprise doit reconnaître que le dialogue sur le lieu de travail constitue une composante essentielle de la responsabilité sociale et s'assurer que tous les travailleurs ont le droit d'être représentés pour faciliter la communication avec la direction pour les questions liées à la norme SA8000. Sur les sites syndiqués, une telle représentation doit être assurée par le(s) syndicat(s) reconnu(s). Dans les autres cas, les travailleurs peuvent élire l'un des leurs comme représentant du personnel SA8000 à ces fins. Le représentant du personnel SA8000 ne doit en aucun cas être considéré comme remplaçant la représentation syndicale.

Examen par la direction

9.4 La direction doit procéder périodiquement à la révision de la conformité, de la pertinence et de l'efficacité permanente de la politique, des procédures et des résultats de l'entreprise par rapport aux exigences de la présente norme et des autres normes auxquelles l'entreprise se soumet. Des modifications et améliorations doivent être apportées au système si nécessaire. Le représentant du personnel doit participer à cet examen.

Organisation et mise en œuvre

9.5 L'entreprise doit veiller à ce que les exigences de la présente norme soient comprises et mises en œuvre à tous les niveaux de l'organisation. Les méthodes à cet effet incluent, de manière non limitative :

- a) une définition claire des rôles, des responsabilités et des pouvoirs de toutes les parties ;
- b) la formation du personnel nouveau, réaffecté et/ou temporaire dès l'embauche ;
- c) des programmes périodiques de sensibilisation, de formation et d'apprentissage pour le personnel existant ;
- d) un suivi permanent des activités et des résultats afin de démontrer l'efficacité des systèmes mis en œuvre en vue de respecter la politique de l'entreprise et les exigences de la présente norme.

9.6 L'entreprise doit consulter le document d'accompagnement SA8000 pour obtenir des conseils sur l'interprétation de la présente norme.

Contrôle des fournisseurs et sous-traitants

9.7 L'entreprise doit conserver de façon appropriée l'engagement des fournisseurs et sous-traitants (et, le cas échéant, des sous-traitants des fournisseurs) en faveur de la responsabilité sociale, y compris, de manière non limitative, les accords contractuels et/ou l'engagement écrit de ces derniers à :

- a) se conformer à toutes les exigences de la présente norme et exiger le même engagement de leurs propres sous-traitants ;
- b) participer aux activités de surveillance à la demande de l'entreprise ;
- c) identifier la cause première et prendre rapidement toutes mesures correctives et préventives pour mettre fin à toute non-conformité identifiée avec les exigences de la présente norme ;
- d) informer rapidement et sans réserves l'entreprise de toutes relations commerciales significatives entretenues avec d'autres fournisseurs et sous-traitants.

9.8 L'entreprise doit établir, tenir à jour et documenter par écrit des procédures appropriées en vue d'évaluer et de choisir ses fournisseurs et sous-traitants (et, le cas échéant, les sous-traitants des fournisseurs) en tenant compte de leurs résultats et de leur engagement à respecter les exigences de la présente norme.

9.9 L'entreprise doit faire un effort raisonnable pour s'assurer du respect des exigences de la présente norme par les fournisseurs et sous-traitants dans leur périmètre de contrôle et d'influence.

9.10 Outre les exigences des paragraphes 9.7 à 9.9 ci-dessus, si l'entreprise reçoit, manipule ou fait la promotion de biens et/ou de services de la part de fournisseurs, sous-traitants ou sous-traitants des fournisseurs qui entrent dans la catégorie des travailleurs à domicile, l'entreprise doit prendre des mesures spécifiques pour s'assurer que ces travailleurs à domicile bénéficient d'un niveau de protection similaire à celui du personnel employé directement conformément aux exigences de la présente norme. De telles mesures spécifiques doivent, de manière non limitative, consister à :

- a) établir des contrats d'achat écrits et juridiquement contraignants exigeant la conformité à des critères minimaux, conformément aux exigences de la présente norme ;
- b) s'assurer que les exigences des contrats d'achat écrits soient comprises et mises en application par les travailleurs à domicile et toutes les autres parties impliquées dans le contrat d'achat ;

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

d) effectuer des contrôles fréquents, annoncés ou non, pour vérifier la conformité aux clauses du contrat d'achat écrit.

Réponse aux inquiétudes et prise de mesures correctives

9.11 L'entreprise doit fournir un moyen confidentiel permettant à l'ensemble du personnel de signaler à la direction de l'entreprise et au représentant du personnel des non-conformités avec la présente norme. L'entreprise doit enquêter sur les inquiétudes du personnel et des autres parties intéressées en ce qui concerne la conformité ou la non-conformité avec les politiques de l'entreprise et/ou les exigences de la présente norme, traiter ces inquiétudes et y répondre. L'entreprise doit s'abstenir de prendre des mesures disciplinaires, de licencier ou d'exercer une discrimination d'une autre manière à l'égard de tout membre du personnel ayant fourni des informations relatives au respect de la norme.

9.12 L'entreprise doit identifier la cause première, prendre rapidement des mesures correctives et préventives et allouer des ressources appropriées à la nature et la gravité de toute non-conformité identifiée avec la politique de l'entreprise et/ou la norme.

Communication externe et engagement des parties prenantes

9.13 L'entreprise doit établir et conserver des procédures permettant de communiquer régulièrement à toutes les parties intéressées des données et autres informations relatives à la conformité avec les exigences du présent document, y compris, de manière non limitative, les résultats des examens menés par la direction et des activités de surveillance.

9.14 L'entreprise doit faire la preuve de sa volonté de participer à des échanges avec l'ensemble des parties prenantes intéressées, y compris, de manière non limitative : les travailleurs, les syndicats, les fournisseurs, les sous-traitants, les sous-traitants des fournisseurs, les acheteurs, les organisations non gouvernementales, ainsi que les fonctionnaires locaux et nationaux, dans le but de parvenir à une conformité durable avec la présente norme.

Accès pour vérification

9.15 En cas d'audits annoncés ou non de l'entreprise visant à certifier sa conformité avec les exigences de la présente norme, l'entreprise doit donner accès à ses locaux et aux informations raisonnables requises par l'auditeur.

Archives

9.16 L'entreprise doit conserver des archives appropriées pour prouver sa conformité aux exigences de la présente norme.