

CHARTRE DE DEVELOPPEMENT DURABLE

I. Preambule

Soucieuse de lier sa volonté de développement économique au développement des communautés avec lesquelles elle interagit, Baracoda Daily Healthtech SAS (ci-après « BDH ») a pris la décision de contribuer à l'amélioration des conditions sociales et environnementales de ses travaux de R&D, du développement de ses logiciels et produits, et déclare souscrire aux principes contenus dans les textes référencés ci-dessous qu'elle reconnaît comme représentant des minima absolus en matière de droits humains :

- La **Déclaration Universelle des Droits de l'Homme**, adoptée par l'Assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies dans sa résolution 217 A (III) du 10 Décembre 1948;
- La **Convention relative aux droits de l'enfant**, adoptée par l'Assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies dans sa résolution 44/25 du 20 Novembre 1989;
- La **Déclaration** de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) adoptée en juin 1998 **relative aux principes et droits fondamentaux au travail**, à savoir :
 - o La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ;
 - o L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire ;
 - o L'abolition effective du travail des enfants ;
 - o L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

En adoptant la Charte d'éthique de BDH, chaque fournisseur et partenaire s'engage à ne livrer que des produits élaborés dans des conditions respectant les principes énoncés dans les textes précédemment cités et conformes aux critères d'exigence tels que définis dans le Chapitre II ci-après.

BDH encouragera le comportement éthique de ses partenaires en recherchant avec eux toute solution visant à inscrire la relation commerciale dans la durée, en particulier avec ceux rendus vulnérables du fait de son engagement économique.

A contrario, le non respect de cette Charte par un fournisseur, qu'il s'agisse d'un choix intentionnel de sa part de ne pas y adhérer ou que les non conformités constatées lors des visites des sites de fabrication par rapport aux critères d'exigence du Chapitre II correspondent à des pratiques récurrentes, pourra entraîner la cessation des relations commerciales.

Toute sous-traitance non portée à la connaissance de BDH n'est pas autorisée.

Les fabricants qui auraient recours à des sous-traitants autorisés pour la fabrication de produits ou de parties de ceux-ci destinés à BDH devront obtenir d'eux un engagement écrit à respecter les critères d'exigence figurant dans la Charte de Déontologie de BDH.

Le terme de fournisseur pris dans le contexte de cette Charte pourra désigner, suivant les cas, les contractants, les fabricants et leurs sous-traitants autorisés.

II. Critères d'exigence

BDH a défini ses exigences de référencement éthique des fournisseurs par rapport aux critères suivants :

- 1 - Travail des enfants.**
- 2 - Travail forcé.**
- 3 - Mesures disciplinaires réprouvées et harcèlement.**
- 4 - Discrimination.**
- 5 - Liberté d'association et droit de négociation collective.**
- 6 - Durée du travail.**
- 7 - Rémunération.**
- 8 - Hygiène, santé et sécurité.**

1 - Travail des enfants :

L'âge minimum absolu d'admission à l'emploi pour tous les pays est de 14 (quatorze) ans dès lors que cet âge ne soit pas inférieur à l'âge de fin de scolarité obligatoire, auquel cas c'est ce dernier qui servira de référence minimale, ou que la réglementation locale impose une limite minimale supérieure, tant pour la catégorie des travailleurs que pour celle des apprentis (disposant d'un statut professionnel et d'un contrat spécifiques), auquel cas c'est cette limite qui deviendra alors la nouvelle référence. Pour le cas où la présence d'enfants - travailleurs serait néanmoins observée dans les usines, il appartiendrait aux fabricants d'assumer toute leur responsabilité envers eux et de mettre en œuvre les mesures visant à leur permettre de se développer harmonieusement (en leur garantissant, entre-autres, un accès aux soins et à l'école) tout en tenant compte de l'incidence économique de ce type de décision sur le niveau de ressources de leurs familles.

C'est la raison pour laquelle, parmi les mesures d'accompagnement possibles de retrait des enfants des usines, si c'est là, la solution retenue, BDH recommande que le remplacement de ces enfants soit opéré en priorité en faveur d'adultes membres de la même famille.

De plus, BDH adopte les termes de l'article 3 paragraphe 1 de la Convention (OIT) 138 sur l'âge minimum qui stipule que "l'âge minimum d'admission à tout type d'emploi ou de travail qui, par sa nature ou les conditions dans lesquelles il s'exerce, est susceptible de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des adolescents ne devra pas être inférieur à 18 (dix-huit) ans." En conséquence, la limite d'âge minimum acceptable pour un travailleur sera également fonction du type d'emploi occupé en termes de contenu et de pénibilité.

Ainsi, les travaux dangereux ou impliquant le transport de charges lourdes tout comme les travaux effectués en heures supplémentaires ou la nuit seront prohibés avant 18 (dix huit) ans. Par ailleurs, BDH se réserve le droit de cesser immédiatement toute relation avec les fournisseurs en contravention avec les principes énoncés dans la Convention (OIT) 182 sur les pires formes de travail des enfants [dans ce contexte il s'agit de toute personne de moins de 18 (dix huit) ans] lesquelles comprennent, entre autres, toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, ou tous travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité des enfants.

2 - Travail forcé :

BDH prohibe le travail forcé ou obligatoire, pour quel que motif que ce soit, tel que défini dans l'article 2, paragraphe 1, de la Convention (OIT) 29 : "tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de son plein gré."

BDH se réserve le droit de cesser toute relation avec les fournisseurs qui ne respecteraient pas cette exigence.

3 - Mesures disciplinaires réprouvées et harcèlement :

BDH prohibe tout recours à des sanctions corporelles ou toute autre forme de coercition physique ou mentale, les abus verbaux et physiques et la menace d'abus physiques ainsi que le harcèlement sexuel et les autres formes de harcèlement. BDH se réserve le droit de cesser toute relation avec les fournisseurs qui ne respecteraient pas cette exigence.

4 - Discrimination :

BDH reconnaît à tous les individus le droit à une protection égale contre toute discrimination, notion recouvrant toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale ou l'orientation sexuelle, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité des chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession.

En particulier, les fournisseurs s'interdiront toute discrimination en matière d'embauche, de rémunération (en fonction du principe "à travail égal, salaire égal"), d'accès à la formation, de promotion, ou d'appartenance à un syndicat. BDH se réserve le droit de cesser toute relation avec les fournisseurs qui ne respecteraient pas cette exigence.

5 - Liberté d'association et droit de négociation collective :

BDH reconnaît aux travailleurs et aux employeurs le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix ainsi que celui de s'y affilier et de négocier collectivement de manière libre et indépendante et s'engage à respecter le libre exercice du droit syndical, dans le respect de la réglementation du pays d'opération. Les travailleurs devront pouvoir bénéficier d'une protection adéquate contre tout acte de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi. Dans les pays où ces libertés fondamentales seraient restreintes par la Loi, les fournisseurs seront encouragés à favoriser toute mesure visant à permettre le développement de la liberté d'expression des travailleurs sur leurs conditions de travail et le dialogue social.

6 – Durée du travail :

La durée du travail (journalière, hebdomadaire, mensuelle, annuelle) acceptable par BDH sera déterminée par la réglementation du pays d'opération. Nonobstant, les travailleurs devront pouvoir bénéficier d'au moins 1 (un) jour de 24 (vingt quatre) heures consécutives de repos par période de 7 (sept) jours et d'un congé annuel payé. Lorsqu'il est justifié par des circonstances économiques exceptionnelles, le recours aux heures supplémentaires devra tenir compte des limitations de temps définies par la réglementation du pays considéré et ne pas être habituel. Les heures supplémentaires doivent toujours être accomplies volontairement et être rémunérées conformément aux barèmes légaux ou conventionnels en vigueur et, en tous cas, toujours à prime.

Tout travailleur dont la rémunération ne s'exprime pas forfaitairement doit pouvoir accéder à un état exhaustif, objectif et détaillé du temps de travail effectué.

7 - Rémunération :

Tout travailleur devra être rémunéré au moins au salaire minimum légal de référence, national ou local, ou selon les normes minimales en vigueur dans l'industrie, le niveau le plus élevé servant de limite inférieure, et bénéficier des avantages légaux. Toute déduction sur la rémunération pour motif disciplinaire ou pour toute autre raison non prévue par la réglementation en vigueur et sans l'accord formel du travailleur est prohibée. Tout travailleur doit pouvoir être en mesure de comprendre le mode de calcul utilisé correspondant à sa rémunération ainsi que la signification des éléments constitutifs de cette rémunération. Reconnaisant le caractère fondamental de la rémunération pour les travailleurs et ceux qui dépendent d'eux, BDH attend de ses fournisseurs qu'ils ne considèrent pas le salaire minimum légal comme une fin suffisante en soi mais plutôt comme un simple seuil non pas à atteindre mais à dépasser, l'objectif recherché étant que cette rémunération puisse couvrir leurs besoins de base tout en leur assurant un revenu discrétionnaire.

8 - Hygiène, Santé et Sécurité :

BDH attend de ses fournisseurs qu'ils prennent toutes les mesures qui s'imposent en vue de garantir un environnement de travail sûr et sain au personnel correspondant aux meilleures pratiques professionnelles, compte tenu de l'état de l'art et des dangers spécifiques.

En particulier,

- Les lieux de travail, les machines, les matériels et les procédés de travail ne présenteront pas de risque pour la sécurité et la santé des travailleurs ;
- L'information du personnel quant-à l'éventuelle dangerosité du matériel et des produits utilisés et des substances et agents chimiques manipulés ainsi que sa formation à la prévention des risques du fait de leur utilisation sera organisée ;
- Des vêtements et un équipement de protection appropriés afin de prévenir les risques d'accidents ou d'effets préjudiciables à la santé seront fournis, en cas de besoin ;
- L'accès aux soins sera garanti ;
- Les lieux de travail, les toilettes, les cantines, les vestiaires, les dortoirs et, de façon générale, les différents locaux susceptibles d'accueillir du personnel, seront acceptables en terme d'espace disponible, de ventilation, de température, de lumière et de bruit ;
- L'eau potable sera disponible et accessible ;
- Les systèmes d'alarme et les extincteurs seront en parfait état de marche et adaptés aux risques ;
- Les issues de secours seront bien signalées et facilement accessibles et utilisables ;

La responsabilité en matière de santé, d'hygiène et de sécurité d'un site industriel incombant au responsable de ce site, les mesures mises en place ou à mettre en place par rapport à cette responsabilité ne devront entraîner aucune dépense ou prélèvement sur salaire pour les employés/ouvriers en dépendant.

III. Vérification

En vue de s'assurer de l'adhésion de ses fournisseurs aux principes et critères d'exigence de la charte d'éthique, BDH se réserve le droit de mandater des cabinets externes indépendants spécialisés d'audits sociaux, dans les cas où un doute sur le respect des règles citées ci-dessus apparaît.

À cette fin les fournisseurs garantiront l'accès aux sites de production, étant entendu que par accès aux sites il faut entendre l'accès aux installations, l'accès aux documents et l'accès au personnel.

IV. Publication & Communication

La Charte d'éthique devant pouvoir être consultée par les travailleurs pour le bénéfice desquels elle a été conçue, BDH s'efforcera d'en proposer une traduction en langue anglaise, soit dans sa totalité soit sous forme de résumé. De même, son contenu répondant à des préoccupations exprimées par la société civile, cette Charte a également vocation à être communiquée à l'extérieur de BDH. Afin d'en garantir une dissémination efficace maximale, BDH utilisera divers modes de communication tenant compte de l'existence de contraintes spécifiques telles que l'éloignement ou la multiplicité des destinataires à atteindre.

Des sessions de sensibilisation aux principes et critères d'exigence seront organisées au bénéfice des acheteurs de BDH et, également, des auditeurs sociaux en charge de la vérification de la bonne application de la Charte sur les sites de fabrication et des fournisseurs.

V. Protection de l'environnement

1- Collecte des produits nocifs

BDH c'est affilié a « Corepile » afin d'organiser la collecte de ses piles et batteries dans ses locaux. L'ensemble du personnel y dépose ses accumulateurs usagés (professionnels et personnels). L'ensemble des piles usagés qui sont dans les lecteurs retournés par nos clients et partenaires (maintenance, réparation, RMA...) sont collectés via se dispositif et envoyé dans un des onze (11) centres de recyclage en France.

