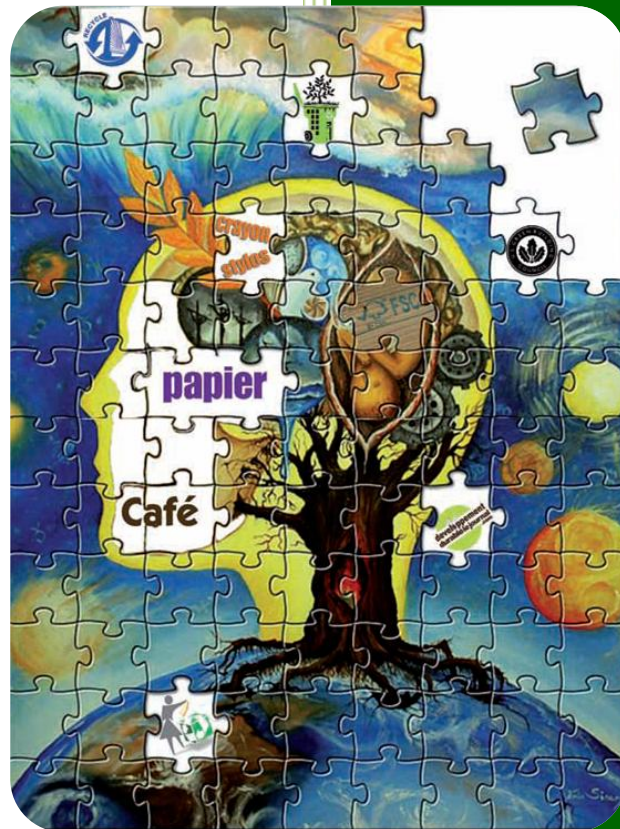




Conseil central  
de la *Montérégie*

2012

# Politique d'approvisionnement responsable (PAR) du Conseil central de la Montérégie – CSN



## **Une PAR à notre image**

Lors du congrès de mai 2010 du Conseil central de la Montérégie – CSN, la résolution suivante a été adoptée par les délégués :

*« Que le Conseil central de la Montérégie – CSN élabore et mette en place une politique d’approvisionnement responsable. Qu’une présentation soit faite aux syndicats affiliés lors d’une prochaine instance durant le mandat ».*

Pour faire suite à cette résolution, un comité de travail a été formé au conseil central, avec comme objectif de travailler à l’adoption d’une politique d’approvisionnement responsable et a consigné (voir annexe) les pratiques existantes qui s’intégreront dans le cadre de cette politique. La présente PAR est largement inspirée de celle de la CSN.

Une politique d’approvisionnement responsable est un outil qui vise à transformer les pratiques de productions des biens. Elle exige que les fournisseurs et leurs sous-traitants, respectent les droits des travailleuses et des travailleurs, améliorent leur performance environnementale et soient plus transparents en matière de développement durable. Elle peut être une alternative intéressante pour contrer le capitalisme sauvage. À la CSN, de façon générale et plus particulièrement au Conseil central de la Montérégie - CSN, la mise en place d’une PAR s’inscrit dans une volonté de donner l’exemple et de concrétiser ses positions envers l’amélioration des conditions de travail et le travail décent, de même qu’envers la nécessité de réduire son empreinte écologique, de lutter contre les changements climatiques et la détérioration de l’environnement.

Nous avons consigné les pratiques déjà en place sans qu’une telle politique n’existe. À l’instar de la CSN, notre volonté est de poursuivre les efforts entrepris et d’encourager l’adoption de pratiques responsables. Ceci doit s’effectuer en suscitant une réelle démarche d’appropriation collective, tout en étant ouvert aux idées nouvelles.

## ***La Politique d'approvisionnement responsable (PAR) du Conseil central de la Montérégie - CSN***



### ***Énoncé de principe***

Le Conseil central de la Montérégie - CSN est une organisation qui lutte pour l'amélioration des conditions de travail. Pour le conseil central, le développement ne peut plus se concevoir uniquement sur le plan économique. Il doit intégrer les deux autres volets du développement durable, soit le développement social et le développement environnemental.

Les actions du conseil central visent l'amélioration des conditions du travail et de vie ainsi que la défense du bien commun. Elles visent la construction d'une société plus juste et plus équitable et concrétisent nos valeurs fondamentales qui sont la justice, la solidarité, l'égalité, la liberté, la démocratie et la paix. Le conseil central s'oppose à toutes les formes d'exploitation, ici comme ailleurs. C'est pourquoi il prône une indispensable solidarité entre les peuples et un appui aux luttes des mouvements syndicaux et sociaux de tous les pays pour améliorer partout les droits démocratiques, sociaux et culturels.

Le conseil central s'inscrit dans la campagne de la Confédération syndicale internationale (CSI) pour le travail décent, ce qui inclut notamment le respect des normes du travail reconnues internationalement.

Le conseil central reconnaît l'urgence de lutter contre les changements climatiques et pour la protection de l'environnement. De plus, pour le conseil central, un développement durable se doit aussi d'être viable. Il doit répondre aux besoins présents sans que ne soit compromise la capacité des générations futures à répondre aux leurs.

Le conseil central affirme qu'il est de la responsabilité des organisations internationales (ONU, OIT...) et des gouvernements, de définir le droit et les conventions internationales en matière de droits humains, de droits fondamentaux au travail et de respect de l'environnement. Il considère qu'il est de la responsabilité de toutes les entreprises et institutions de respecter ces droits et normes et de mettre en place les processus nécessaires pour s'en assurer.

### ***1) Objectifs de la PAR et champ d'application***

Cette PAR est un outil permettant au conseil central de mettre en œuvre les principes qu'il défend en matière de développement durable et de responsabilité sociale des entreprises. Les objectifs visés par cette PAR sont de :

- S'assurer que les achats de produits et de services fait pour le compte du conseil central soient cohérents avec ses principes et ses valeurs, c'est-à-dire qu'ils se fassent dans le respect des droits humains, des droits fondamentaux du travail

- en général et en particulier, de la liberté syndicale, tout en visant la diminution de son empreinte écologique<sup>1</sup>.
- Mettre de l'avant des habitudes de consommation responsable qui contribuent à la construction d'une société plus juste et plus respectueuse de l'environnement.
  - Encourager l'adoption de pratiques répondant à des critères de développement durable chez les fournisseurs de produits et services du conseil central et leurs sous-traitants.

La PAR encadre tous les achats de produits et de services faits pour le compte du conseil central et des syndicats faisant appel au Service d'appui aux mobilisations et à la vie régionale (SAMVR) et les soumet à des critères sociaux et environnementaux. Cette PAR porte également attention à des aspects qui relèvent de la gouvernance des entreprises. Elle s'adresse aux fournisseurs du conseil central, soit les personnes ou personnes morales qui vendent des produits et des services au conseil central. Les sous-traitants, fournisseurs et filières de ceux-ci sont considérés dans la chaîne d'approvisionnement et donc concernés par cette politique. Cette PAR est dotée d'outils afin de réaliser des enquêtes et prévoit divers mécanismes pour faire respecter ses critères<sup>2</sup>. Elle sera mise à jour au besoin en s'assurant de la contribution de plusieurs personnes clés (comité PAR, équipe de travail, fournisseurs, membres, clients, partenaires, experts, universités...).

## **2) Critères d'achat**

Quatre grandes familles de critères ont été retenues par le conseil central afin d'évaluer les pratiques sociales et environnementales de ses fournisseurs.

### **a) Conditions de travail**

Pour le conseil central, le respect des droits fondamentaux au travail constitue un élément clé de la responsabilité sociale des entreprises. La liberté syndicale est au cœur de ces droits. Le fait que les travailleuses et travailleurs soient syndiqués est un indicateur de bonnes conditions de travail et le conseil central en tiendra compte dans ses pratiques d'achat. En outre, les entreprises où les travailleuses et les travailleurs sont syndiqués à la CSN présentent l'avantage supplémentaire d'offrir une meilleure prise à ceux-ci pour favoriser l'amélioration des pratiques au sein de ces entreprises.

Le respect de la législation du travail et des normes internationales du travail par l'entreprise et par celles faisant partie de sa chaîne d'approvisionnement sera considéré par le conseil central. Ces droits et ces normes internationalement

---

<sup>1</sup> On entend par empreinte écologique la surface nécessaire pour produire les ressources consommées par les populations et pour recueillir les déchets produits.

<sup>2</sup> À cet égard, voir la grille d'aide à la décision de la CSN à l'annexe 1.

reconnus proviennent de conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) ou de la Déclaration universelle des droits de l'Homme (DUDH)<sup>3</sup> :

- Le libre choix de l'emploi et l'abolition du travail forcé ;
- La liberté d'association et le droit à la négociation collective ;
- L'abolition du travail des enfants ;
- La non-discrimination en matière d'emploi ;
- Des conditions de travail décentes ;
- Des heures de travail non excessives ;
- Un salaire permettant de couvrir les besoins fondamentaux des familles.

#### **b) Commerce à forte contribution sociale**

Le conseil central appuie les alternatives qui se déploient dans le domaine du commerce et qui permettent de donner priorité à l'humain dans le cadre du processus de production, plutôt que celles qui sont orientées vers l'accumulation des profits. Le commerce à forte contribution sociale s'inscrit principalement dans les mouvements de l'économie sociale et du commerce équitable. Ainsi, il soutient les initiatives ou les projets d'économie sociale et solidaire qui sont respectueux des droits syndicaux.

Pour le conseil central, le commerce équitable, la consommation responsable et le développement durable sont des prolongements de l'action syndicale. Ils permettent d'appuyer les populations du Sud dans leur volonté d'améliorer leurs conditions de vie. Ceci devient possible en achetant directement, et à un juste prix, aux producteurs, ce qui permet de diminuer les intermédiaires, et en privilégiant les travailleuses et travailleurs regroupés dans des entreprises gérées démocratiquement telles que des coopératives. De plus, le commerce équitable encourage une agriculture diversifiée qui favorise l'autonomie des producteurs et qui respecte l'environnement, en plus de soutenir les communautés dans la mise sur pied de leurs propres projets de développement au niveau de la santé, de l'éducation et de la protection de l'environnement.

En somme, le commerce équitable a des effets multiplicateurs dans les communautés où il se pratique. Des certifications, comme Transfair, permettent de s'assurer que les produits sont réellement équitables.



<sup>3</sup> Les détails de ces normes sont reproduits à l'annexe 2.

**c) Respect de l'environnement et lutte contre les changements climatiques**

Dans le contexte de cette PAR, le conseil central considère le critère environnemental dès l'expression d'un besoin. L'application de la philosophie des 4RV (réduction à la source, réutilisation ou réemploi, récupération, recyclage et valorisation) vise à évaluer si l'achat d'un produit est la seule façon de répondre à cette exigence. La volonté de réduire la consommation pourra se traduire par le choix d'articles plus durables ou polyvalents, en récupérant du matériel existant, en le transformant pour l'adapter à un besoin nouveau ou en le réparant s'il est endommagé. Les techniques de recyclage permettent d'abord de limiter le recours aux ressources naturelles par la sélection de produits faits à partir de matière recyclée, puis de diminuer les quantités de déchets enfouis. La valorisation permet de donner une seconde vie aux matières résiduelles, par exemple en compostant. L'application de ces critères favorisera la réduction de l'empreinte écologique du conseil central.

Cette position conduira le conseil central à privilégier l'utilisation de produits biologiques, écologiques, recyclés, recyclables et biodégradables, de même qu'à revendiquer un emballage raisonnable et non superflu pour les produits qu'elle se procure. Certaines certifications, comme la norme FSC (*Forest Stewardship Council*) pour le papier, permettront d'identifier les produits répondant le mieux aux critères de cette politique.

De plus, le conseil central tient à contribuer à l'effort de lutte contre les changements climatiques. Dans cette optique, l'achat local est à favoriser, car les produits voyagent sur une distance plus courte réduisant ainsi les émissions de gaz à effet de serre, en plus de stimuler le développement régional.



**d) Gestion responsable**

Le conseil central exige des entreprises dont il achète les produits ou services qu'elles appliquent des pratiques de gestion responsables et transparentes. La mise en place d'outils dans l'entreprise pour attester une gestion responsable est à encourager. Plus particulièrement, il faut valoriser les PAR et les codes de conduites qui précisent des critères de responsabilité sociale et environnementale, de même que la production de rapports transparents, particulièrement si les lieux de production sont divulgués.



### **3) Application de la PAR**

Cette PAR sera appliquée de façon graduelle par le conseil central.

Un comité de suivi, nommé en réunion d'équipe et formé, entre autres, des personnes responsables des achats au conseil central, se rencontrera au moins deux fois par année afin d'encourager le partage des expériences, l'apprentissage et les échanges à propos des bonnes pratiques, en plus de faire des suggestions pour améliorer la PAR ou sa mise en œuvre.

### **4) Produits et services visés**

Les produits et services visés par cette PAR sont liés aux catégories suivantes :



1. Entretien et rénovation des locaux
2. Ameublement (meubles de bureau, électroménagers...)
3. Matériel de bureau (papier, crayons, chemises...)
4. Matériel informatique
5. Service cellulaire
6. Hébergement
7. Nourriture
8. Services financiers (prêts, crédit, assurances...)
9. Transport
10. Salles pour les réunions et instances
11. Objets de solidarité
12. Outils de mobilisation



### **5) Vérification**

Le conseil central s'assure de la conformité des fournisseurs à cette Politique d'approvisionnement responsable par l'administration d'un questionnaire ou tout autre moyen jugé pertinent. Le fournisseur pourra être invité à améliorer sa performance sur certains aspects afin de témoigner d'une réelle responsabilité sociale et environnementale, et ce, à l'intérieur d'une période définie, afin d'assurer la durabilité de sa relation avec le conseil central.

## Annexe 1

 <p><b>Confédération CSN des syndicats nationaux</b></p> <p><b>Grille d'aide à la décision</b></p>	<b>OUI</b>	<b>NON</b>	Ne sais pas (NSP)	Non applicable (N/A)	Résultat	 <p><b>COMMENTAIRES</b></p>
Nom de l'entreprise : .....	N°: .....		.....			
Grille remplie par: .....	Service: .....					
<b>A - Conditions de travail</b>						
A1- L'entreprise est syndiquée	X				OUI	
A2- L'entreprise est syndiquée CSN	X				OUI	
A3- L'entreprise est reconnue pour son faible taux de roulement (si on dispose de l'information, sinon on se limite à A.4 )		X			NON	
A4- L'entreprise est reconnue pour ses bonnes conditions de travail (la qualité des emplois qu'elle offre)			X		Ne sais pas	
A5- L'entreprise est en bonne relation avec le syndicat	X				OUI	
<b>B - Commerce à forte contribution sociale</b>						
B1- Le fournisseur est une entreprise d'économie sociale et solidaire (voir répertoire des entreprises d'économie sociale)	X				OUI	
B2- L'entreprise est locale			X		Ne sais pas	
B3- Le produit est certifié équitable				X	Non applicable	
B4- Le produit ou le service est local (exemple qualité Québec, aliments Québec)	X				OUI	
B5- Le service utilise des produits locaux		X			NON	
B6- L'entreprise est reconnue pour ses œuvres philanthropiques		X			NON	
<b>C - Respect de l'environnement et lutte contre les changements climatiques</b>						
C1- L'entreprise a pris des initiatives pour réduire ses gaz à effet de serre (GES) (transport: Inciter les employés au covoiturage et au transport en commun, réduire les distances de transport)		X			NON	
C2- L'entreprise a pris des initiatives pour réduire son impact sur l'environnement (réduire les résidus envoyés à l'enfouissement, le recyclage, l'utilisation d'emballage grand format, etc.).	X				OUI	
C3- L'entreprise a pris des initiatives pour bien gérer sa consommation en eau (réduction de la consommation, traitement des eaux usées, recyclage et réutilisation de l'eau, etc.)	X				OUI	
C4- Les produits utilisés sont certifiés écologiques ou biologiques			X		Ne sais pas	
C5- Le produit est recyclé	X				OUI	
C6- Le produit est recyclable	X				OUI	
C7- Le produit est certifié ENERGY STAR				X	Non applicable	
C8- Le produit est récupéré après usage	X				OUI	
<b>D - Gestion responsable</b>						
D1- L'entreprise est conforme aux lois et règlements (si on n'a aucune information, on peut se demander si l'entreprise a eu des contraventions ou des procès)	X				OUI	
D2- L'entreprise a créé des comités de gestion participative (comité SST, comité environnement, etc.)	X				OUI	
D3- L'entreprise publie un rapport de développement durable ou de responsabilité sociale (quelques entreprises le font)		X			NON	
D4- L'entreprise est reconnue pour ses pratiques d'implication et de consultation des différents acteurs: travailleurs, clients, fournisseurs, consommateurs, collectivité locale et instances gouvernementales (municipale et provinciale).		X			NON	





## Annexe 2



### **Droits et normes internationales, issus de conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) ou de la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH), visés par la PAR de la CSN**

Le libre choix de l'emploi et l'abolition du travail forcé :

- Le travail forcé ou obligatoire désigne *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 plein gré* (Convention 29 de l'OIT).

La liberté d'association et le droit à la négociation collective :

- *Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières. Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal* (Conventions 87 de l'OIT).
- *Les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi. [...] Les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des unes à l'égard des autres, soit directement, soit par leurs agents ou membres, dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration. [...] Des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part, et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi.* (Conventions 98 de l'OIT).

L'abolition du travail des enfants :

- *L'âge auquel quelqu'un pourra travailler ne devra pas être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire, ni en tout cas à quinze ans. [...] tout Membre dont l'économie et les institutions scolaires ne sont pas suffisamment développées pourra, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, spécifier, en une première étape, un âge minimum de quatorze ans.* (Convention 138 de l'OIT).

La non-discrimination en matière d'emploi :

- *Soit l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière. La discrimination se réfère à toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale [ou autre], qui a pour*

*effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession (Convention 100 de l'OIT).*

- *La non-discrimination implique également un taux de rémunération fixé sans discrimination fondée sur le sexe (Convention 111 de l'OIT).*

Des conditions de travail décentes :

- *Essentiellement, prévenir les accidents et les atteintes à la santé qui résultent du travail, sont liés au travail ou surviennent au cours du travail, en réduisant au minimum les causes des risques inhérents au milieu de travail, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable (Convention 155 de l'OIT).*
- *Les femmes enceintes ou qui allaitent doivent être soustraites à la réalisation d'un travail qui a été déterminé par l'autorité compétente comme préjudiciable à leur santé ou à celle de leur enfant ou dont il a été établi par une évaluation qu'il comporte un risque significatif pour la santé de la mère ou celle de l'enfant. Les femmes ont droit à un congé de maternité d'une durée minimale de quatorze semaines dont une partie (minimalement six semaines) sera obligatoirement prise après l'accouchement. Sur présentation d'un certificat médical, un congé doit être accordé, avant ou après la période de congé de maternité, en cas de maladie, complications ou risque de complications résultant de la grossesse ou de l'accouchement. La nature et la durée maximale de ce congé peuvent être précisées conformément à la législation et à la pratique nationales. Ces congés sont assortis d'un droit à recevoir des prestations en espèces (Convention 183 de l'OIT).*

Des heures de travail non excessives :

- *Il faut respecter les conventions relatives aux différents secteurs d'activités en ce qui concerne la durée maximale en heure de la semaine de travail, les modalités de calcul du temps supplémentaire ainsi que les temps de repos minimaux (Conventions 1, 30, 31, 46, 49, 51, 57, 61, 67, 109, 153 et 180 de l'OIT).*

Un salaire permettant de couvrir les besoins fondamentaux des familles :

- *Toute personne a droit à un niveau de vie suffisant pour assurer sa santé, son bien-être et ceux de sa famille, notamment pour l'alimentation, l'habillement, le logement, les soins médicaux ainsi que pour les services sociaux nécessaires ; elle a droit à la sécurité en cas de chômage, de maladie, d'invalidité, de veuvage, de vieillesse ou dans les autres cas de perte de ses moyens de subsistance par suite de circonstances indépendantes de sa volonté (Article 25 de la DUDH).*
- *Il est interdit à l'employeur de restreindre de quelque manière que ce soit la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré. [...] Est interdite toute retenue sur les salaires dont le but est d'assurer un paiement direct ou indirect par un travailleur à un employeur, à son représentant ou à un intermédiaire quelconque (tel qu'un agent chargé de recruter la main-d'œuvre) en vue d'obtenir ou de conserver un emploi (Convention 95 de l'OIT).*

