

Résumé de l'audit

Check-list «exigences sociales»

Données concernant la demande d'allégement fiscal / preuve	
Titulaire de la preuve / adresse	
Numéro de preuve	
Genre de biocarburant	
Données concernant l'entreprise auditée	
Niveau dans la chaîne de commercialisation ou d'approvisionnement	Sélectionner
Nom de l'entreprise	
Adresse	
NPA / Localité	
Pays	
Téléphone	
Lieu de l'audit	
Personne responsable de l'audit dans l'entreprise	
Participants de l'entreprise à l'audit	
Données relatives à l'audit	
Entreprise d'audit	
Chef de team de l'audit	
Auditeur(s)	
Durée de l'audit	
Période(s) examinée(s)	

Vue d'ensemble du résultat de l'audit	
Évaluation «Oui» (nombre)	
Évaluation «Non» (nombre)	
Évaluation «Non applicable» (nombre)	

Remarques et informations complémentaires	

Date et signature
du chef de team de l'audit

Date et signature
de la personne responsable de l'entreprise

Explications concernant la check-list «exigences sociales»

Cette check-list permet de contrôler si l'entreprise auditée remplit (oui) ou non (non; justification requise) les exigences sociales pour l'octroi d'un allégement fiscal en vertu de la loi du 21 juin 1996 sur l'imposition des huiles minérales (Limpmin; RS 641.61). Elle est prévue pour les audits portant sur l'ensemble de la chaîne de commercialisation et d'approvisionnement. Lorsqu'une question est sans objet pour une entreprise, il faut cocher la case «Non applicable» (justification requise).

Lorsque la réponse à une question est négative, il faut joindre à la check-list le justificatif correspondant (pour autant qu'il y en ait un; numériser/sauvegarder le document ou le joindre en tant que document papier).

Exemples de cas où la réponse est «Non applicable»

Question 6.6 «L'employeur a-t-il conclu un contrat de travail avec chaque étudiant engagé?»: si aucun étudiant n'est engagé dans l'entreprise, la réponse à cette question est «Non applicable». Justification possible: aucun étudiant n'est engagé dans l'entreprise.

Question 7.5 «Lors des tests médicaux à l'embauche, l'employeur s'abstient-il d'effectuer un test de grossesse et d'autres tests potentiellement discriminatoires?»: si l'entreprise n'effectue pas de tests médicaux, la réponse à cette question est «Non applicable». Justification possible: aucun test médical n'est effectué à l'embauche.

Titulaire de la preuve / adresse:		Numéro de preuve et genre de biocarburant:				
Entreprise audité / adresse:		Date de l'audit:				
N°	Question	Évaluation			Informations supplémentaires	Remarques
		Oui	Non	Non applicable		
1	Questions d'ordre général					
1.1	L'entreprise est-elle certifiée selon une norme sociale reconnue à l'échelle internationale (par ex. SA8000)?					
1.2	L'entreprise est-elle informée de l'obligation de respecter, lors de la fabrication des biocarburants, la législation sociale applicable au lieu de production, pour autant qu'il en existe une?					
1.3	La législation sociale applicable au lieu de production est-elle respectée lors de la fabrication des biocarburants?					

N°	Question	Évaluation			Informations supplémentaires	Remarques
		Oui	Non	Non applicable		
2	Conditions de travail					
2.1	Les contrats de travail règlent-ils les heures usuelles de travail, le droit aux jours de repos, les congés et les heures supplémentaires?					
2.2	L'employeur garantit-il les prestations légales comme les vacances annuelles, le congé de maternité, les congés payés et l'assurance sociale?					
2.3	La direction opérationnelle possède-t-elle une liste exhaustive des salaires de tous les employés portant sur les 12 derniers mois au moins?					
2.4	Les employés sont-ils payés régulièrement et au moins une fois par mois (selon leur contrat de travail)?					
2.5	Les salaires versés pour les heures usuelles de travail correspondent-ils au minimum légal en vigueur sur place ou aux montants plus élevés fixés dans les conventions collectives?					
2.6	Les employés sont-ils payés en espèces, par chèque ou par virement bancaire et non en nature?					
2.7	Les horaires de travail dépassent-ils régulièrement 48 heures par semaine?					
2.8	Les heures supplémentaires requises le sont-elles sur une base non régulière?					
2.9	Toutes les heures supplémentaires sont-elles effectuées sur une base volontaire?					
2.10	Les heures supplémentaires se montent-elles à moins de 12 heures par semaine?					
2.11	Les heures supplémentaires sont-elles indemnisées conformément aux dispositions légales ou aux conventions collectives?					
2.12	La direction opérationnelle possède-t-elle une liste exhaustive des heures supplémentaires effectuées par tous les employés au cours des 12 derniers mois?					
2.13	La direction opérationnelle peut-elle exposer les déductions pratiquées pour les chambres et les repas?					
2.14	Les déductions pratiquées pour les chambres et les repas sont-elles proportionnées?					

N°	Question	Évaluation			Informations supplémentaires	Remarques
		Oui	Non	Non applicable		
3	Sécurité et santé					
3.1	Tous les employés disposent-ils des possibilités de repos prévues par la loi?					
3.2	L'hébergement des employés est-il séparé des unités de production?					
3.3	Les employés ont-ils accès à des kits de premier secours et, au besoin, à une aide médicale adéquate?					
3.4	Les unités de production sont-elles pourvues d'un nombre suffisant d'extincteurs, de détecteurs d'incendie et de fumée, d'alarmes incendies et de sorties de secours?					
3.5	Les installations de protection contre les incendies sont-elles en bon état et installées de manière sûre?					
3.6	Une maintenance préventive des installations de protection contre les incendies semble-t-elle effectuée?					
3.7	Des exercices incendie sont-ils menés pour tous les employés conformément à la législation locale, mais au moins une fois par an?					
3.8	Les sorties de secours sont-elles clairement indiquées et accessibles en tout temps?					

N°	Question	Évaluation			Informations supplémentaires	Remarques
		Oui	Non	Non applicable		
4	Liberté d'association et protection de la liberté d'association					
4.1	Les employés ont-ils le droit de fonder des syndicats ou d'autres associations ou d'en devenir membres sans l'accord préalable de la direction?					
4.2	Les employés ont-ils le droit de mener des négociations collectives sans l'accord préalable de la direction?					
4.3	Peut-on exclure toute discrimination des représentants des employés ou des membres de syndicats?					
4.4	Les représentants des employés ont-ils accès au lieu de travail afin de pouvoir exercer leurs fonctions?					
4.5	Les représentants des employés peuvent-ils négocier avec la direction et conclure des conventions collectives?					

N°	Question	Évaluation			Informations supplémentaires	Remarques
		Oui	Non	Non applicable		
5	Travail forcé ou obligatoire					
5.1	La direction connaît-elle les exigences en matière d'interdiction du travail forcé?					
5.2	La direction connaît-elle la législation locale relative aux prêts, cautions et amortissements ainsi qu'à la rétention des documents d'identité?					
5.3	Peut-on exclure l'existence de travail forcé (servitude pour dettes et travail obligatoire compris)?					
5.4	Tous les employés le sont-ils de leur plein gré?					
5.5	Tous les employés ont-ils un contrat de travail équitable?					
5.6	Les contrats sont-ils rédigés dans une langue comprise par les employés?					
5.7	Les employés possèdent-ils une copie signée de leur contrat de travail?					
5.8	En cas d'atteinte à leurs droits, les employés ont-ils accès à des mécanismes d'appel?					

N°	Question	Évaluation			Informations supplémentaires	Remarques
		Oui	Non	Non applicable		
6	Âge minimum d'admission à l'emploi et travail des enfants					
6.1	Peut-on exclure l'existence de travail des enfants (autrement dit, rien n'indique l'existence d'une telle pratique)?					
6.2	La direction opérationnelle possède-t-elle des copies des lois et ordonnances en vigueur en matière de travail des enfants?					
6.3	La direction opérationnelle comprend-elle les exigences relatives au travail des enfants prévues par les lois et ordonnances en vigueur?					
6.4	L'employeur possède-t-il des documents valides suffisants concernant l'âge des employés (copies de documents d'identité, d'actes de naissance ou de certificats de formation)?					
6.5	L'employeur possède-t-il un registre actuel complet des personnes engagées ou licenciées au cours des 12 derniers mois (y c. personnes travaillant à temps partiel, personnes en formation et contractants)?					
6.6	L'employeur a-t-il conclu un contrat de travail avec chaque étudiant engagé?					

N°	Question	Évaluation			Informations supplémentaires	Remarques
		Oui	Non	Non applicable		
7	Égalité et discrimination					
7.1	L'employeur verse-t-il des salaires correspondant à la législation sociale locale?					
7.2	L'égalité salariale semble-t-elle respectée?					
7.3	Peut-on exclure l'application de toute forme de discrimination des employés (autrement dit, rien n'indique l'existence d'une telle pratique)?					
7.4	Les procédures d'embauche s'appuient-elles sur les aptitudes des candidats?					
7.5	Lors des tests médicaux à l'embauche, l'employeur s'abstient-il d'effectuer un test de grossesse et d'autres tests potentiellement discriminatoires (par ex. VIH, hépatite, etc.)?					
7.6	Peut-on exclure l'existence de harcèlement ou d'abus des employés (autrement dit, rien n'indique sur place l'existence de ce type de pratique)?					
7.7	Les employés disposent-ils de canaux efficaces pour dénoncer de manière confidentielle les cas de harcèlement, d'abus sexuel, de châtime corporel, de violence verbale et de mesures disciplinaires injustes ou inappropriées?					

N°	Question	Évaluation			Informations supplémentaires	Remarques
		Oui	Non	Non applicable		
8	Questions complémentaires					
8.1	A-t-on relevé d'autres contradictions entre la demande et la réalité (aspects non couverts par la présente check-list)?					

**Date et signature
du chef de team de l'audit**

**Date et signature
de la personne responsable de l'entreprise**