

## **Gedragcode van de Groep Colruyt over kinderarbeid en werkomstandigheden**

1.1 Met deze gedragscode wil de Groep Colruyt een bijdrage leveren tot:

Het voorkomen en uitschakelen van kinderarbeid

Het verbeteren van de werkomstandigheden bij de producenten van goederen die de Groep Colruyt te koop aanbiedt.

1.2 In 2002 heeft de Groep Colruyt een gedragscode opgesteld waaraan de producenten moeten beantwoorden. Die code bevat specifieke maatregelen om kinderarbeid uit te schakelen en verder te voorkomen. Ze heeft ook als doel om de werkomstandigheden, en deze van de werknemers in het algemeen, te verbeteren.

1.3 De Groep Colruyt is er zich van bewust dat er steeds rekening moet worden gehouden met de economische en de sociale realiteit van het productieland. Het inkomen van een of meerdere kinderen kan bijvoorbeeld noodzakelijk zijn voor het overleven van het gezin. Dit gegeven vraagt een omzichtige en stapsgewijze werkwijze om te komen tot de naleving van de gedragscode.

1.4 De Groep Colruyt engageert zich om kinderen en jongeren in de productielanden meer kansen te geven om zich te ontplooien. Een mooi voorbeeld hiervan is het [investeringsproject](#) in didactisch schoolmateriaal in Indonesië.

### **Gedragcode voor producenten**

#### **2.1 Wettelijke vereisten op vlak van werkomstandigheden**

Alle producenten moeten minstens de nationale wetgeving respecteren in (het) (de) (verschillende) productieland(en).

##### **2.2.1 Definities**

Volgens artikel 1 van het Internationale Verdrag van de Rechten van het Kind van de Verenigde Naties verstaat men onder een 'kind', elke persoon die jonger is dan 18 jaar.

Volgens het ILO<sup>1</sup>-verdrag nr. C138 van 1973 art. 2.3. is de minimumleeftijd om te mogen werken, vastgesteld op 15 jaar. Uitzonderingen hierop zijn de landen die beantwoorden aan art. 2.4. van hetzelfde verdrag, waar de minimumleeftijd van 14 jaar wordt aanvaard.

Als een land een hogere minimumleeftijd van 15 jaar voorschrijft, dan wordt die hogere leeftijd de norm. In China bijvoorbeeld, is de minimumleeftijd vastgesteld op 16 jaar.

Er zijn echter nog steeds landen die deze minimumnorm niet respecteren. Zo is in Thailand de minimumleeftijd vastgesteld op 14 jaar, en in Bangladesh op 12 jaar. De Groep Colruyt accepteert dit niet, en eist minstens een minimumleeftijd van 15 jaar. Ze gaat hierbij dus verder dan de nationale wetgeving.

2.2.2 Elke producent die kinderen tewerkstelt onder de wettelijke minimumleeftijd, pleegt volgens de Groep Colruyt een zware inbreuk op de gedragscode. De Groep zal bij elke inbreuk passende maatregelen nemen. (zie punt 4).

2.2.3 Voor de definiëring rond 'jeugdige werknemers' (dit zijn kinderen tussen 14 en 18 jaar), volgt de Groep Colruyt het VN-Verdrag van de Rechten van het Kind, artikel 32, 1: *'Elk kind heeft het recht om beschermd te worden tegen economische exploitatie en tegen het verrichten van werk dat naar alle waarschijnlijkheid gevaarlijk is, of de opvoeding van het kind hindert, of schadelijk is voor de gezondheid of de lichamelijke, geestelijke, intellectuele, zedelijke of sociale ontwikkeling van het kind'.*

---

<sup>1</sup> International Labour Organisation – Internationale Arbeidsorganisatie

De Groep Colruyt vraagt daarom aan haar producenten om meer aandacht te besteden aan de tewerkstelling van jeugdige werknemers:

In landen met schoolplicht mogen ze niet worden tewerkgesteld tijdens de schooltijd.

De totale duur van het schoolgaan, de werktijden en de verplaatsing mag niet hoger zijn dan 10 uur per dag.

Werknemers onder de 18 jaar mogen niet meer dan 48 uur per week werken.

Ze mogen niet werken in gevaarlijke, onveilige, ongezonde of zware werkomstandigheden. Ze mogen ook geen nachtwerk uitoefenen.

De werkplaats moet wat betreft ergonomie en veiligheid aan deze doelgroep aangepast zijn.

### **2.3 Specifieke vereisten op vlak van algemene werkomstandigheden**

Als algemene regel geldt dat het bedrijf moet voldoen aan lokale wettelijke hygiëne-, milieu-, veiligheid- en gezondheidsvoorschriften.

Als deze voorschriften niet, of in onvoldoende mate, aanwezig zijn, eist de Groep Colruyt dat de werknemers in aanvaardbare omstandigheden kunnen werken. Dit geldt onder meer voor:

Veiligheid (gebruik van veilige machines en gereedschap, veiligheidsuitrusting, goede opleiding met betrekking tot de risico's van de werkpost, brandbestrijding, manipulatie van chemische producten...) Werknemers mogen niet worden blootgesteld aan gevaarlijke werkomstandigheden.

Hygiënische omstandigheden op de werkplaats (zoals het sanitair dat voldoende aanwezig moet zijn en aan de hygiënevoorschriften moet voldoen).

Producenten moeten de milieuwetgeving van het productieland respecteren.

### **2.4 Specifieke vereisten op vlak van de rechten van werknemers**

De Groep Colruyt heeft specifieke voorwaarden geformuleerd voor de rechten van de werknemers. Dit geldt onder meer op vlak van:

Discriminatie. Discriminatie op basis van ras, geslacht, religie, etnische achtergrond, politieke overtuiging, leeftijd, seksuele geaardheid... is verboden.

Strafmaatregelen. Er worden geen lijfstraffen of andere disciplinaire maatregelen toegestaan. Dit geldt evenzeer voor ongewenste intimiteiten, gedwongen arbeid...

Verloning. Producenten betalen aan hun werknemers minstens het gangbaar minimumloon. Ze garanderen een correcte betaling van overuren, en laten hen genieten van wettelijk bepaalde sociale voordelen zoals betaald verlof. De gepresteerde overuren worden vergoed volgens de barema's van de plaatselijke wetgeving. Bij het ontbreken van deze bepalingen, moet de vergoeding minstens gelijk zijn aan de verloning voor normale werkuren.

Werktijden. Werkuren en rusttijden moeten conform zijn aan de lokale wetgeving. Ze mogen in geen geval de aanbevelingen van conventie nr.1 van de ILO overschrijden. Deze laatste voorziet een maximum van 48 werkuren en een maximum van 12 overuren per week. Binnen een periode van 7 dagen moet een rustperiode worden toegekend.

## **3. Toepassing en controle**

Deze gedragscode richt zich in eerste instantie naar alle niet-Europese producenten van Non-Food artikelen bij wie de Groep Colruyt rechtstreeks aankoopt. Binnen afzienbare tijd wordt deze code verder uitgebreid naar Huismerken Food en Non-Food.

3.1 In samenwerking met haar producenten en gespecialiseerde controleorganismen ziet de Groep Colruyt erop toe dat elk genomen initiatief zich vertaalt naar een reële verbetering van de werkomstandigheden en naar het respecteren van de rechten van de werknemers. De Groep Colruyt zal haar niet-Europese producenten van deze gedragscode op de hoogte stellen en toezien op de naleving ervan.

3.2 Op hun beurt moeten alle niet-Europese producenten garanderen dat ze de gedragscode kennen, deze ook meegeven aan hun onderaannemers en erop toezien dat de code wordt nageleefd in hun productiebedrijven.

3.3 De Groep Colruyt heeft de opdracht gegeven aan gespecialiseerde controleorganismen (zoals Bureau Veritas, Intertek, SGS, STRRS...) om de naleving van de gedragscode bij niet-Europese producenten na te gaan. Deze organismen zijn gespecialiseerd in sociale audits en hebben medewerkers die de taal en de cultuur beheersen, zodat zij met kennis van zaken hun werk kunnen uitvoeren.

In opdracht van de Groep Colruyt zullen deze controleorganismen verschillende audits uitvoeren op de productiesites. Jaarlijks gaat dit over een honderdtal audits, waarvoor een budget van 80.000 euro wordt vrijgemaakt. Deze audits gebeuren op basis van een uitgebreid auditprogramma dat volgende documenten bevat:

- Een checklist voor de werkgevers

- Een vragenlijst voor interviews met werknemers.

Alle resultaten van audits worden vermeld in een rapport dat wordt bezorgd aan het management van de Groep Colruyt. Er wordt hiervan ook vermelding gemaakt in het jaarrapport.

3.4 Aankopers van de Groep Colruyt die regelmatig de productiebedrijven bezoeken, hebben ook de taak om na te gaan of de gedragscode wordt nageleefd.

#### **4. Maatregelen bij niet-naleving van de gedragscode**

Telkens de Groep Colruyt vaststelt dat een niet-Europese producent de gedragscode niet naleeft, wordt in samenwerking met een controleorganisme een 'Corrective Action Plan' opgesteld. In dit actieplan worden de correctieve maatregelen opgenomen die het desbetreffende bedrijf moet nemen om te voldoen aan de gedragscode. Er wordt hierbij ook een einddatum vooropgesteld. Naargelang de ernst en de frequentie kan de Groep Colruyt volgende maatregelen nemen tegenover niet-conforme producten:

- Het annuleren van lopende bestellingen

- Het tijdelijk stopzetten van de samenwerking

- De samenwerking definitief stopzetten.

Deze laatste maatregel is niet de norm. Het blijft de bedoeling om de producent bewust te maken en om hem ertoe aan te zetten om verbeteringen in het bedrijf door te voeren.

#### **5. Scholingsprogramma's**

Kinderarbeid verbieden is niet voldoende. Het maakt onderdeel uit van een ruimere doelstelling: kinderen begeleiden om zich ten volle te ontplooien. Daarom engageert de Groep Colruyt zich om in één of meerdere productielanden een aantal scholingsprogramma's financieel te ondersteunen. Deze programma's worden opgesteld met een onafhankelijke organisatie die tevens instaat voor de praktische uitvoering en opvolging. Een mooi voorbeeld hiervan is het [investeringsproject](#) in didactisch fotomateriaal in Indonesië en het bezoek van de afgestudeerde Indonesische studenten Tri en Wiwin aan Colruyt.

## 6. Financiering

6.1 De Groep Colruyt trekt jaarlijks een bedrag uit om omscholingsprogramma's en de nodige controles op de naleving van de gedragscode, te financieren. In een beginfase wordt hiervoor 250.000 euro uitgetrokken.

6.2 Ook de klanten van de Groep Colruyt zullen via regelmatige acties, hun bijdrage aan deze omscholingsprogramma's kunnen leveren.

6.3 [Quality Control](#) controleert of het geheel van financiële middelen wordt gebruikt voor de juiste doeleinden en of zet op de juiste plaats terechtkomen.

## 7. Verwachtingen over deze gedragscode

7.1 Deze gedragscode draagt ongetwijfeld steeds meer bij tot een vermindering van kinderarbeid en een algemene verbetering van de werkomstandigheden van werknemers in niet-Europese productielanden. De Groep Colruyt wil met deze code alvast het goede voorbeeld geven in de bedrijfswereld en ook andere ondernemingen ertoe aanzetten om kinderarbeid tegen te gaan. De Groep is ervan overtuigd dat een blijvende aandacht rond dit thema kan leiden tot een concrete verbetering van de levens- en werkomstandigheden van kinderen en jeugdige werknemers.

7.2 De Groep Colruyt is er zich van bewust dat enkel een gezamenlijke en een volhardende aanpak de problematiek rond kinderarbeid kan verminderen. Rekening houdende met de reële context, zoals de economische realiteit en de veranderende consumptiegewoonten, engageert de Groep Colruyt zich ertoe om haar initiatieven te realiseren.

In 2007 heeft de Groep een samenwerkingsakkoord afgesloten met het 'Care Process' van de [internationale speelgoedfederatie](#) (ICTI) waar de speelgoedproducenten er zich toe verbinden om hun producten enkel in menswaardige omstandigheden te laten vervaardigen. De gedragscode van het ICTI 'Care Process' is evenzeer perfect verenigbaar met de code die de Groep vooropstelt. Vandaag zijn de meeste speelgoedleveranciers gecertificeerd door het ICTI.

In 2008 is de Groep Colruyt lid geworden van ICS ([Initiative Clause Sociale](#)), de distributeursgroepering die de grote Franse distributeurs verenigt. ICS heeft als doelstelling om auditrapporten van gemeenschappelijke producenten onder haar leden uit te wisselen. Hierdoor kan er gezamenlijke actie naar de betrokken producent(en) worden ondernomen.

7.3 Deze gedragscode is geen statisch document; het zal te allen tijde worden afgetoetst aan de reële context en, indien nodig, worden aangepast.

## 8. Informatie

De Groep Colruyt engageert zich ertoe om haar klanten op regelmatige basis te informeren. Zo is sinds 2002 een algemene rapportering opgenomen in haar [jaarrapport](#).