

**CODE DE
CONDUITE ÉTHIQUE
DES FOURNISSEURS**


Conserves France

CODE DE CONDUITE ÉTHIQUE DES ACHATS

CONSERVES FRANCE reconnaît l'importance de la responsabilité éthique, sociale et de la protection de l'environnement.

À cet égard, dans la conduite des affaires et des activités de l'entreprise CONSERVES FRANCE appuie et applique les principes et les règles de conduite exprimées dans le Code Ethique (disponible sur www.conservesfrance.fr) et dans les réglementations applicables.

Afin de s'assurer que l'approvisionnement en biens et services respecte ces valeurs éthiques et environnementales, CONSERVES FRANCE demande à ses fournisseurs de respecter les principes fondamentaux suivants de responsabilité sociale :

Libre choix de l'emploi et absence de travail cautionné ou forcé

Le travail doit être choisi sur une base volontaire et non sous la menace d'une pénalité ou pour rembourser des dettes.

Le recours au travail forcé ou cautionné, y compris le travail des prisonniers conformément aux lois ou règlements nationaux, est interdit sous toutes ses formes.

Les travailleurs ne sont pas tenus de laisser des pièces d'identité ou des dépôts en espèces pour être recrutés ou afin de conserver leur emploi.

Le droit de résilier la relation de travail, selon le délai de préavis convenu et sans renoncer au salaire pertinent, doit être garanti. À la fin de la journée de travail, le travailleur doit être libre de quitter le lieu de travail.

Travail des enfants et protection des jeunes travailleurs

Les fournisseurs ne doivent pas utiliser ou encourager le travail des enfants.

Les fournisseurs doivent se conformer à toutes les lois et réglementations applicables concernant les jeunes travailleurs ; ils garantissent que seuls les travailleurs de l'âge minimum légal ou, en tout état de cause, âgés d'au moins quinze ans sont recrutés et employés et en fournissent la preuve. L'âge des jeunes travailleurs doit être vérifié et documenté.

L'intérêt des jeunes travailleurs doit être recherché et protégé, y compris l'achèvement de la scolarité obligatoire, sans aucune influence ni représailles.

Si les lois locales autorisent l'emploi de jeunes travailleurs, le travail doit être adapté à l'âge et des mesures doivent être prises pour éviter le travail de nuit et les situations dangereuses, risquées ou nocives qui pourraient compromettre la santé, la sécurité ou l'intégrité morale des jeunes travailleurs.

Conditions de travail sûres et hygiéniques

Les fournisseurs doivent fournir, sous la supervision d'un responsable, un environnement sûr et hygiénique de travail, des installations de stockage, des établissements, des équipements et des logements des salariés. Une analyse des risques doit être faite ainsi que la mise en œuvre de plans d'amélioration qui préviennent les accidents. Une assistance médicale, un approvisionnement suffisant en eau potable, des dispositifs de premiers soins adéquats, des installations sanitaires, des mesures de protection efficaces contre les incendies, le stockage et l'évacuation correct des déchets et des matières dangereuses, une formation du personnel sur la sécurité doivent être garantis.

Emploi régulier

La présence de contrats écrits pour tous les travailleurs est garantie dans la mesure du possible. Le paiement des cotisations de sécurité sociale est également garanti. La durée des contrats et/ou des apprentissages à court terme doit être conforme aux lois nationales ou locales en vigueur. Au moment de l'emploi, le travailleur est informé des conventions contractuelles, de ses droits et obligations et de ses devoirs.

Heures de travail

Les horaires de travail et les heures supplémentaires doivent être conformes aux lois nationales ou locales pour protéger la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs. La semaine de travail doit être fixée par la loi, mais ne doit pas dépasser, sur une base régulière, 48 heures de travail, 12 heures supplémentaires, 6 jours de travail. Les heures supplémentaires ne sont pas obligatoires et doivent être rémunérées de manière adéquate. Des preuves documentées doivent être conservées.

Salaires de subsistance et rémunération équitable

Conformément aux conventions et obligations légales écrites, un salaire minimum de subsistance est versé. La rémunération des heures supplémentaires, les avantages sociaux, les congés payés, l'indemnité de fin de contrat, les retraites et autres indemnités sont versées, moins l'impôt prévu par la loi. Des enregistrements appropriés doivent être tenus. Les heures supplémentaires doivent être payées avec une augmentation de salaire. Les déductions de toute nature ne sont pas autorisées, sauf si elles sont prévues par la loi.

Harcèlement, traitement et abus inhumains

La dignité humaine sera toujours préservée. Il est obligatoire de garantir que les travailleurs ne soient pas victimes de harcèlement, de violences physiques, sexuelles, verbales, psychologiques ou d'intimidation. Les abus éventuels de toute nature font l'objet d'une enquête et sont punis conformément aux lois nationales ou locales. Le travailleur est libre de signaler les abus sans répercussion négative.

La discrimination

Pour le recrutement, l'embauche, les conditions de travail, l'affectation des tâches, les salaires, les avantages sociaux, les promotions, la formation, les règles disciplinaires, les licenciements, la retraite, l'indemnité de congé et la maladie, il n'y a aucune discrimination en ce qui concerne le sexe, l'âge, la religion ou l'état matrimonial, la race, la caste, l'état social, la maladie, le handicap, la grossesse, la nationalité, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, l'appartenance à un parti politique ou à un syndicat ou d'autres caractéristiques personnelles. Seules les aptitudes personnelles doivent être évaluées et non les autres caractéristiques. Un salaire minimum égal est versé pour les mêmes fonctions.

Liberté d'association et droit à la négociation collective

Tous les travailleurs ont droit à une représentation syndicale et à une participation à la négociation collective ; lorsque cela n'est pas autorisé par la loi, les travailleurs ont le droit d'être représentés dans les négociations. Ces activités seront légitimes. Les représentants des travailleurs seront librement élus et non pénalisés pour ce rôle.

Corruption, extorsion, détournement de fonds

La présence et la mise en œuvre de procédures contre la corruption, l'extorsion et le détournement sont garanties ; elles doivent être portées à l'attention des travailleurs. Il est obligatoire d'enquêter sur les situations non conformes et de prendre les mesures appropriées.

Agences d'intérim et sous-traitance

Il est garanti que les travailleurs sont pleinement informés et respectent ce code de conduite.

CONSERVES FRANCE se réserve le droit de contrôler ses fournisseurs pour vérifier le respect des principes susmentionnés, afin de s'assurer qu'ils agissent de manière responsable dans leurs activités commerciales. Afin de démontrer leur propre engagement, tous les sites de fabrication appartenant à CONSERVES FRANCE se conforment à ces principes qui sont vérifiés par un tiers indépendant par l'enregistrement sur le portail Sedex et par la certification Smeta.