

En adhérant au pacte mondial des Nations Unies, le Groupe Chargeurs s'est engagé à appliquer, à promouvoir et à soutenir dans ses activités les principes fondamentaux de la Responsabilité Sociétale d'Entreprise. Dans cet esprit, le Groupe Chargeurs propose de travailler avec ses fournisseurs dans le respect de ses principes, en accord avec les textes de référence suivants :

-La Déclaration Universelle des droits de l'homme de 1948 ;

-Les Conventions de l'Organisation Internationale du Travail, notamment en ce qui concerne l'âge minimum et le travail des enfants, la liberté syndicale, le droit d'organisation et de négociation collective, l'interdiction du travail forcé ou obligatoire, la promotion de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes et l'interdiction de toute discrimination dans l'emploi.

La Charte des Achats Responsables formalise dans ses grandes lignes nos attentes fondamentales vis-à-vis de nos fournisseurs. Ces principes constituent les minima sociaux et environnementaux que nous attendons des entités contribuant à la fabrication de nos produits afin de garantir à nos clients que les hommes qui les ont fabriqués sont traités de manière décente quel que soit le pays dans lequel ils se trouvent. Nous attendons de nos fournisseurs un engagement durable à nos côtés sur ces sujets.

1. Travail des enfants. Le travail des enfants de moins de 15 ans est interdit, conformément aux principes de l'OIT et la Convention des Nations Unies. Les droits des jeunes travailleurs doivent être respectés. Si un salarié de moins de 18 ans est embauché, il ne doit pas être affecté à des tâches dangereuses ou pénibles, et il ne doit ni travailler de nuit ni effectuer des heures supplémentaires.

2. Discrimination. Il n'est toléré aucune discrimination au regard du sexe, de l'âge, de l'appartenance sociale, de l'orientation sexuelle, des responsabilités familiales, de la situation de famille, de l'incapacité, de l'origine ethnique et nationale, de la nationalité, de l'appartenance à des organisations de travailleurs y compris les syndicats, de l'adhésion ou l'opinion politique, ou de toute autre condition susceptible de donner lieu à une discrimination.

3. Travail forcé. Aucune forme de travail forcé ne peut être tolérée, tout comme l'esclavage qui viole les droits fondamentaux de l'homme. L'employeur ne doit retenir aucune partie du salaire, des bénéfices, des biens ou des documents tels que les papiers d'identité de son personnel pour le forcer à continuer de travailler dans l'entreprise.

4. Temps de travail. L'employeur doit se conformer aux lois nationales et standards sectoriels applicables au sujet du temps de travail et des jours fériés. En outre, la semaine de travail sur une base régulière ne devrait pas dépasser 48h par semaine et un maximum de 12h d'heures supplémentaires effectuées sur une base volontaire. Les travailleurs ont droit au minimum à un jour de congé par semaine ainsi que tous les autres congés prévus par la loi nationale.

5. Salaires. L'employeur doit verser à ses employés un salaire à minima égal au salaire minimum requis par la législation locale et est vivement encouragé à verser le salaire standard du secteur. Lorsque le salaire minimum légal ne couvre pas l'ensemble des dépenses vitales, l'employeur est encouragé à allouer une compensation supplémentaire pour satisfaire ces besoins. L'employeur doit s'assurer que le salaire et les diverses compensations ainsi que les déductions sociales ou d'impôt sont explicitement portés à la connaissance des employés ; qu'ils sont versés conformément à toutes les lois applicables et de manière pratique pour les employés. Les heures supplémentaires doivent être majorées au taux requis par la loi du pays et payées en temps et en heure. Les mesures disciplinaires telles qu'amendes ou autres déductions du salaire sont proscrites.

6. Liberté d'association. Les employeurs reconnaissent et respectent le droit des employés à la liberté d'association et de négociation collective.

7. Santé et sécurité des travailleurs. L'employeur doit fournir un environnement de travail sûr à ses salariés et prendre les précautions nécessaires pour prévenir tout accident et blessures pouvant affecter leur santé. Des règlements et procédures explicites doivent être instaurés et suivis sur la santé et la sécurité, notamment concernant la mise à disposition et l'utilisation d'équipement de protection individuelle et l'accès à l'eau potable. En outre, tous les employés doivent recevoir une formation sur la santé et la sécurité sur leur lieu de travail au moins une fois par an.

8. Environnement. Dans l'application du principe de précaution, les usines doivent utiliser des produits tolérés par les standards internationaux et afficher leurs fiches de données de sécurité. Les procédures et la gestion des déchets et de prévention de la pollution (le traitement des déchets, la manutention et l'élimination des produits chimiques et autres substances dangereuses, le traitement des émissions et effluents) doivent suivre les exigences minimales prescrites par la législation et s'attacher progressivement à minimiser les impacts sur l'environnement des activités.

9. Sous-traitants et traçabilité. L'entreprise est invitée à communiquer la charte à ses sous-traitants. Notre objectif est que progressivement tous les acteurs de la chaîne d'approvisionnement observent et relaient ce code de conduite

10. Système de gestion L'entreprise doit définir et mettre en œuvre une politique de responsabilité sociale, qui garantisse que les principes de la charte puissent être respectés. Cette politique vise à la mise en place de procédures écrites claires pour chacun des points et à documenter toutes les actions entreprises.

Signaler une violation :

Des violations de la Charte Achats Responsables peuvent être signalées confidentiellement. Si vous avez connaissance d'une infraction d'un des articles de ce code, vous pouvez la signaler :

alertes@chargeurs.com

Nom et Fonction :

Date :

Signature :