

CHARTE DES BONNES PRATIQUES ÉTHIQUES

***Le présent document est inspiré de la charte « Initiative d'éthique commerciale »
(Ethical Trading Initiative).***

1. EMPLOI

- a) Aucun recours au travail forcé, à la contrainte indirecte au travail ou aux prisonniers non bénévoles.
- b) Les salariés ne sont pas tenus de placer un "dépôt" ou de confier leurs papiers d'identité à leur employeur et ils sont libres de quitter leur emploi après un préavis d'un délai raisonnable.
- c) Les heures de travail sont conformes aux lois nationales ou aux normes industrielles, selon celles qui apportent la meilleure protection.
- d) En tous cas, il sera interdit de demander régulièrement aux salariés de travailler plus de 48 heures par semaine et il conviendra de leur donner en moyenne au moins un jour de repos pour une période de 7 jours. Les heures supplémentaires ne seront pas obligatoires, ne dépasseront pas 12 heures par semaine, ne seront pas exigées de manière régulière et seront toujours rémunérées à un tarif horaire majoré.
- e) Le salaire et les avantages versés pour une semaine de travail ordinaire satisfont, au minimum, les normes légales nationales ou les normes industrielles, selon celles qui correspondent au seuil le plus élevé. En tous cas, il conviendra que le salaire soit suffisant pour couvrir les besoins fondamentaux et fournir un revenu libre.
- f) Tous les collaborateurs recevront des informations écrites et compréhensibles sur leurs conditions d'emploi en matière de salaires avant de commencer celui-ci, et sur les particularités de leur salaire pour la période de paie concernée, chaque fois qu'ils seront payés.
- g) Il sera interdit de procéder à des déductions sur salaire pour mesure disciplinaire ou à des déductions sur salaire qui ne sont pas prévues par la loi nationale sans l'autorisation expresse du travailleur concerné. Il conviendra d'enregistrer toutes les mesures disciplinaires.
- h) Dans la mesure du possible, les travaux exécutés doivent être fondés sur une relation d'emploi concrète, établie sur des lois et pratiques nationales.
- i) Les obligations envers les employés en vertu des lois et réglementations du travail ou de la sécurité sociale découlant de la relation d'emploi régulier ne doivent pas être évitées par le recours à des contrats de main-d'œuvre uniquement, à la sous-

traitance ou à des arrangements de travail à domicile, ou par des programmes d'apprentissage lorsqu'il n'y a pas d'intention réelle. de transmettre des compétences ou de fournir un emploi régulier, et aucune de ces obligations ne peut être évitée par le recours excessif à des contrats de travail à durée déterminée.

- j) Le salarié doit pouvoir avoir recours à la promotion en interne, ainsi qu'à un système de reconnaissance financière.

2. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

- a) Il convient de fournir un environnement respectant les règles d'hygiène et de sécurité, en tenant compte des connaissances de l'industrie et des dangers spécifiques éventuels. Il conviendra de prendre des mesures pour éviter les accidents matériels et corporels découlant du travail entrepris ou y étant associés en minimisant, dans la mesure du possible, les causes des dangers inhérents au lieu de travail.
- b) Les salariés recevront régulièrement diverses formations en termes d'hygiène et de sécurité, qui sera inscrite aux registres. Ces stages seront renouvelés pour les nouveaux salariés ou les collaborateurs mutés.
- c) Il conviendra de fournir un accès à des sanitaires propres et à de l'eau potable et si nécessaire, à des équipements permettant le stockage d'aliments.
- d) Si l'hébergement est fourni, il conviendra qu'il soit propre, sûr et réponde aux besoins fondamentaux des salariés.
- e) Il conviendra que la société qui respecte le code attribue la responsabilité de l'hygiène et de la sécurité à un représentant des cadres.
- f) De manière générale, l'Entreprise cherchera constamment à améliorer les conditions de travail.

3. LA LIBERTE D'ASSOCIATION ET LE DROIT AUX NEGOCIATIONS COLLECTIVES SONT RESPECTES

- a) Les collaborateurs, sans distinction, ont le droit d'adhérer ou de créer un syndicat de leur choix et de participer à des négociations collectives.
- b) L'employeur adopte une attitude ouverte à l'égard des activités des syndicats et de leurs activités organisationnelles.
- c) Les représentants des salariés ne font pas l'objet de discriminations et sont autorisés à entreprendre leurs fonctions de représentation sur le lieu de travail.
- d) Si le droit à la liberté d'association et aux négociations collectives est restreint par la loi, l'employeur doit faciliter plutôt que gêner le développement de méthodes parallèles pour permettre une association indépendante et libre ainsi que des négociations.

4. DROITS DE L'HOMME

- a) Il sera interdit de procéder au recrutement d'enfants.
- b) Il sera interdit d'employer des enfants et des personnes de moins de 18 ans pour des travaux nocturnes ou dans des conditions dangereuses.
- c) Les sévices ou la discipline physique, la menace de sévices, le harcèlement sexuel ou d'autre nature et les injures ou autres formes d'intimidation seront interdits. Les clauses de ce code constituent un minimum mais pas un maximum pour les normes et il sera interdit d'utiliser ce code pour empêcher les sociétés d'aller au-delà. Les sociétés qui appliquent le code devront respecter les lois nationales et autres lois pertinentes et si la loi et le présent code de conduite s'intéressent au même sujet, il conviendra qu'elles appliquent la clause qui procure la meilleure protection.
- d) Ces principes sont demandés à tous nos fournisseurs (Mais également à leurs propre fournisseurs)

5. AUCUNE DISCRIMINATION N'EST PRATIQUEE

- a) Respecter les employés, les collègues, les subordonnés et les supérieurs hiérarchiques, ainsi que les stagiaires, intérimaires, visiteurs et intervenants extérieurs
- b) Il n'existe aucune discrimination dans le recrutement, les compensations, l'accès aux stages de formation, la promotion, le licenciement ou la mise à la retraite pour des raisons de race, de caste, d'origine nationale, de religion, d'âge, d'handicap, de sexe, d'état civil, d'orientation sexuelle, d'appartenance à un syndicat ou à un parti politique.
- c) La direction s'engage à respecter l'égalité entre les hommes et les femmes au sein de son entreprise. Il est également demandé aux parties prenantes de communiquer sur les actions mises en œuvre, pour le respect de ces valeurs.

6. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

- a) La minoterie s'attache à lutter contre les faits de corruption, de trafic d'influence, de concussion, de prise illégale d'intérêt, de détournement de fonds publics, ou de favoritisme. Elle applique les lois nationales relatives à la lutte contre la corruption.
- b) De manière générale, la Minoterie refuse toute forme de corruption.

7. CONFIDENTIALITE DES DONNEES

- a) L'entreprise a mis en place des dispositions afin de garantir la confidentialité des données de son personnel et des autres parties prenantes.

8. RESPECT DU DROIT DE LA TERRE ET DES COMMUNAUTES LOCALES

- a) Il y a connaissance des droits des populations autochtones au sein de la contribution locale de l'entreprise.
- b) La valorisation des terres et des territoires locaux est une des valeurs de l'entreprise. Celle-ci s'engage à travailler en lien avec des associations locales.

9. FOURNISSEURS

- a) Sélectionner les fournisseurs et les matières premières sur des critères objectifs,
- b) Respecter les fournisseurs, ne pas « abuser » de son statut de client sur sa façon de traiter les fournisseurs,
- c) La minoterie intègre des critères environnementaux dans ses cahiers des charges et demande à tous ses fournisseurs de respecter la charte des Droits de l'Homme, afin d'assurer une politique d'achats responsables. Elle cherche à réduire ses impacts en émissions de GES, sur les sols et les eaux, sur ses déchets, ainsi qu'à la bonne gestion des ressources.

10. CLIENTS

- a) Respecter les cahiers des charges client,
- b) Respecter les clients à égalité, quelle que soit son importance,
- c) Favoriser la transparence des prix

11. CONCURRENCE

- a) Appliquer une concurrence loyale envers les entreprises ayant une activité similaire, celles-ci pouvant être par ailleurs fournisseur ou client,
- b) Ne pas divulguer d'informations à caractère confidentiel (prix, coût, formule, projet...).

Les exigences rédigées ci-dessus sont communiquées aux parties prenantes afin de les influencer vers une démarche RSE.

Olivier DUBOIS

Directeur Général