



# Code de Conduite des Fournisseurs

# Code de Conduite des Fournisseurs

---

## Introduction

McCain Foods Limited et ses filiales (« **McCain** ») s'engagent à exercer leurs activités de manière socialement responsable, en respectant les droits de l'homme et en gérant les impacts de ces derniers sur leurs opérations. Le code de conduite fournisseur de McCain (le « **Code** ») établit les attentes de McCain envers ses fournisseurs (les « **Fournisseurs** ») en termes de respect de la loi et d'adoption des normes et bonnes pratiques internationales dans le domaine des droits de l'homme et de la durabilité.

## Applicabilité du Code

Le Code définit les normes de comportement éthique que McCain demande à ses Fournisseurs et régit le comportement des Fournisseurs lorsqu'ils traitent avec ou au nom de McCain. McCain exige que tous ses Fournisseurs respectent le présent Code. McCain attend également de chaque Fournisseur qu'il s'assure que ses entités parentes, filiales ou associées, ses collaborateurs, ses employés, ses sous-traitants et sa propre chaîne logistique respectent les dispositions du Code et les exigences énoncées dans le présent document.

Si McCain reconnaît que ses Fournisseurs opèrent dans des environnements juridiques et culturels différents, les normes définies dans le Code servent de référence pour un comportement acceptable. Là où la législation locale en vigueur impose des obligations moins restrictives à un Fournisseur, ce dernier doit respecter le Code. Là où la législation locale en vigueur impose des obligations supérieures à un Fournisseur, ce dernier doit respecter lesdites lois et réglementations.

## Exigences du Code

### Respect des lois

Les Fournisseurs doivent agir conformément à toutes les lois et réglementations en vigueur dans les juridictions où ils exercent leurs activités. Si le respect du Code doit entraîner un conflit ou une contradiction avec les lois et réglementations en vigueur, le Fournisseur doit en informer McCain dès que possible, afin d'identifier comment il doit se comporter pour agir de manière responsable.

### Respect des droits de l'homme

Les Fournisseurs doivent respecter les droits de l'homme et atténuer les impacts en termes de droits de l'homme qu'ils provoquent, ou bien auxquels ils contribuent ou sont associés, conformément aux lois et normes internationales applicables, par exemple les conventions fondamentales de l'OIT (Organisation Internationale du Travail) et les principes généraux des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme.

### Travail forcé ou obligatoire et traite des êtres humains interdits

Le recours au travail forcé ou obligatoire est strictement interdit au Fournisseur. Sont compris les travaux ou services non exécutés volontairement, c'est-à-dire exigés d'une personne en ayant recours aux menaces, à la contrainte ou à des sanctions, ou bien en violant ou menaçant de violer la loi ou la

procédure judiciaire, y compris tout type de travail non volontaire, forcé ou obligatoire, d'esclavage, de servitude ou autres circonstances similaires à l'esclavage.

Il ne doit pas être demandé aux travailleurs comme condition d'embauche de déposer ou remettre leur pièce d'identité officielle, leur passeport, leur permis de travail ou tout autre document nécessaire à leur libre circulation et à la résiliation de leur contrat de travail.

Les Fournisseurs doivent octroyer à leurs travailleurs le droit de résilier librement leur contrat de travail en tenant compte des périodes de préavis légales.

Il est interdit aux Fournisseurs de pratiquer toute forme de traite des êtres humains ou d'en bénéficier. Sont inclus le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes en utilisant des menaces ou en faisant usage de la force ou de toute autre forme de contrainte, d'enlèvement, d'escroquerie, de tromperie ou d'abus de pouvoir ou de position dominante. L'offre ou l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre à des fins d'exploitation est strictement interdite.

### **Travail des enfants interdit**

Les Fournisseurs ne doivent pas employer d'individus dont l'âge est inférieur à l'âge minimal autorisé par la législation locale. Les Fournisseurs doivent exercer leurs activités conformément à la législation locale et aux normes fondamentales de l'OIT concernant le travail des enfants, y compris la convention 138 de l'OIT. Si la législation locale est en conflit avec la convention 138 de l'OIT, le Fournisseur exercera ses activités conformément à cette dernière. La convention 138 de l'OIT prévoit que l'âge minimal d'admission au travail ne doit pas être inférieur à l'âge de scolarité obligatoire du pays dans lequel l'individu est employé, et dans tous les cas, ne doit pas être inférieur à 15 ans (sauf pour certains pays en voie de développement, où un âge minimal de 14 ans peut être appliqué), faisant l'objet de dérogations en vertu de la législation nationale et en cohérence avec la convention 138 de l'OIT ou avec les directives de l'OIT associées concernant les exploitations agricoles familiales. McCain s'engage à éliminer « les pires formes de travail des enfants » et il est strictement interdit aux Fournisseurs de faire travailler des enfants en opposition avec la convention 182 de l'OIT. Des informations synthétiques concernant les conventions et directives de l'OIT figurent dans l'annexe A du présent Code.

### **Traitement inhumain, maltraitance ou harcèlement interdits**

Les Fournisseurs ne doivent pas exercer de harcèlement physique, mental, verbal, sexuel, ni tout autre forme d'abus, de traitement inhumain ou dégradant, de châtement corporel ou d'intimidation. Les Fournisseurs doivent respecter la législation locale à ce sujet.

### **Non-discrimination**

La discrimination dans l'emploi signifie toute distinction, exclusion ou préférence en termes de recrutement, d'embauche, de licenciement, de salaire, de conditions de travail ou d'emploi se produisant sur la base de caractéristiques personnelles non liées aux exigences inhérentes au poste, qui annule ou réduit l'égalité des chances ou de traitement dans l'emploi. Il est interdit aux Fournisseurs d'exercer une discrimination, un harcèlement ou des sanctions en vertu de l'âge, de la race, de la couleur, de la religion, du sexe, de la nationalité ou de l'origine sociale, de l'orientation sexuelle, de l'identité sexuelle ou du statut inter-sexes, du handicap, de l'appartenance syndicale, de la situation matrimoniale ou familiale, de l'état de grossesse ou de tout autre motif de discrimination interdit par les législations nationales ou internationales. Les Fournisseurs doivent

également traiter les travailleurs immigrés conformément aux mêmes normes que celles appliquées aux autres travailleurs.

### **Liberté d'association**

Les Fournisseurs doivent respecter la législation locale concernant les activités des syndicats ainsi que des conseils d'entreprise et leurs activités organisationnelles. Les Fournisseurs doivent reconnaître et respecter les droits des employés de s'associer librement, de s'organiser et de se concerter collectivement conformément aux lois locales et aux conventions fondamentales de l'OIT.

### **Salaires, avantages, horaires de travail et conformité à la documentation**

Les Fournisseurs doivent fournir aux travailleurs en temps voulu les salaires et avantages exigés par la loi locale et/ou la convention collective ou le contrat qui régit les travailleurs, y compris en termes de respect du salaire minimum et des exigences liées aux heures supplémentaires.

Les Fournisseurs doivent établir des horaires de travail et des politiques d'heures supplémentaires en cohérence avec la législation locale, en respectant les lois sur le temps de travail et les horaires hebdomadaires, les exigences sur les périodes de repos, les heures supplémentaires ainsi que la durée des congés.

Les fournisseurs doivent remettre à tous les travailleurs des documents d'emploi clairs et compréhensibles, conformes à la législation locale et qui définissent clairement leurs conditions de travail dans une langue qu'ils comprennent. Les fournisseurs doivent remettre aux travailleurs des informations compréhensibles sur leurs droits, leurs responsabilités et leurs conditions de travail, y compris les heures de travail, la rémunération et les modalités de paiement. Une documentation écrite sur les relations d'emploi doit être gérée par le Fournisseur afin de prouver le respect du Code.

### **Conformité en matière de santé, de sécurité et d'environnement**

Les fournisseurs mettront à disposition un environnement de travail sûr, propre et hygiénique respectant toutes les lois en vigueur en matière de santé, de sécurité et d'environnement. Cela inclut la mise en place des procédures de sécurité, des formations et de la maintenance préventive appropriées et des équipements de protection adaptés.

### **Qualité et sécurité alimentaire**

McCain s'engage à produire pour ses clients des produits sûrs et de haute qualité. Les Fournisseurs doivent connaître et se conformer aux normes, politiques, spécifications et procédures de qualité des produits qui s'appliquent à eux, suivre et respecter les bonnes pratiques de production, se conformer à toutes les lois et réglementations applicables, et signaler immédiatement tout problème de qualité pouvant avoir un impact négatif sur la qualité ou la perception publique des produits McCain.

## **Anti-corruption**

Les Fournisseurs ne doivent pas exercer, directement ou indirectement, de corruption, fraude, pots-de-vin, blanchiment d'argent, malversation, extorsion de fonds ou toute autre forme de corruption. Les Fournisseurs ne doivent pas, directement ou indirectement, proposer ou recevoir des avantages commerciaux ou tout objet de valeur (y compris, mais sans s'y limiter, tout « paiement de facilitation ») en échange d'un traitement préférentiel. Les Fournisseurs doivent respecter toutes les lois en vigueur concernant l'anti-corruption, y compris le cas échéant la loi canadienne sur la corruption d'agents publics étrangers, la loi américaine Foreign Corrupt Practices Act et la loi britannique United Kingdom's Bribery Act relative à la répression et la prévention de la corruption.

## **Mise en œuvre et surveillance**

### **Enregistrement et tenue des dossiers**

Les Fournisseurs doivent gérer la documentation nécessaire pour prouver leur respect du Code de conduite, conformément aux lois applicables et aux conditions des contrats des Fournisseurs.

### **Vérification de la conformité**

Sur demande de McCain, les Fournisseurs doivent pouvoir prouver leur conformité au présent Code. McCain se réserve le droit de vérifier la conformité au présent Code, y compris par le biais de visites et inspections des sites par du personnel ou des agents désignés par McCain.

Si un Fournisseur n'est pas en conformité avec un aspect quelconque du Code de conduite, McCain doit être informé immédiatement du manquement. Le Fournisseur est tenu de mettre immédiatement en œuvre des actions correctives permettant de remédier aux infractions envers le Code. McCain se réserve le droit de résilier tout contrat avec un Fournisseur en cas de non-conformité au Code.

### **Déclaration des infractions au Code**

Toute personne pensant qu'un Fournisseur ou un employé de McCain, ou bien une personne agissant pour le compte de McCain, a eu une conduite illégale, non éthique ou autrement inappropriée, ou bien a exercé une activité en violation du présent Code, peut appeler directement le directeur des affaires juridiques de McCain au numéro 1-416-955-1854 ou signaler le problème en ligne à l'adresse <https://mccain.tnwreports.com/>.

## **Aucun droit bénéficiaire pour les tiers**

Le présent Code ne génère aucun droit bénéficiaire pour les tiers au bénéfice du Fournisseur ou de toute autre tierce partie. Le présent Code s'ajoute, sans les remplacer, aux dispositions de tout accord ou contrat légal entre les Fournisseurs et McCain.

## ANNEXE A

### Conventions de l'Organisation Internationale du Travail et commentaire concernant le travail des enfants

L'OIT (Organisation Internationale du Travail) est une agence des Nations-Unies rassemblant les gouvernements ainsi que les représentants des employeurs et des travailleurs des états membres dans le but de définir des normes de travail, de développer des politiques et d'élaborer des programmes sur les problématiques liées au travail. Vous trouverez ci-dessous de brèves synthèses des conventions et directives de l'OIT citées dans le Code de conduite fournisseur de McCain.

**Convention 138 de l'OIT (Convention sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973):** Cette convention a pour but d'établir un âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail selon un niveau cohérent avec le développement physique et mental le plus complet des jeunes personnes. La convention fixe l'âge minimum général d'admission à l'emploi ou au travail à 15 ans (13 ans pour les travaux légers) et à 18 ans pour les travaux dangereux (16 ans sous certaines conditions strictes). Elle donne la possibilité de fixer initialement l'âge minimum général à 14 ans (12 ans pour les travaux légers) si l'économie et les institutions scolaires de l'état membre concerné sont insuffisamment développées. La convention autorise des exceptions à l'interdiction de l'emploi ou du travail à des fins telles que la participation à des prestations artistiques, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs concernées. Dans ce cas, le nombre d'heures et les conditions dans lesquelles l'emploi ou le travail sont autorisés sont limités.

**Convention 182 de l'OIT (Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999):** Cette convention a pour but d'interdire et d'éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris : (a) toutes les formes d'esclavage ou les pratiques similaires à l'esclavage, par exemple la vente et le trafic d'enfants, la servitude pour dettes et le servage, le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants pour les utiliser dans les conflits armés ; (b) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques ; (c) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, tels que les définissent les conventions internationales pertinentes ; et (d) les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant.

Chaque état membre doit concevoir et mettre en œuvre des programmes d'action permettant d'éliminer en priorité les pires formes de travail des enfants et d'établir ou désigner des mécanismes appropriés pour surveiller la mise en œuvre. Au sens de la Convention, le terme « enfant » s'applique à toute personne âgée de moins de 18 ans.

**Commentaires de l'OIT sur le travail des enfants dans les exploitations agricoles familiales:** L'OIT reconnaît, en particulier dans le contexte des exploitations agricoles familiales, qu'une participation des enfants à des activités non dangereuses peut être positive parce qu'elle contribue au transfert inter-génération des compétences techniques et sociales et à la sécurité alimentaire des enfants. En conséquence, la participation à certaines activités agricoles n'est pas toujours du « travail des enfants » devant être éliminé. L'OIT note que les tâches appropriées à l'âge présentant un risque mineur et n'interférant pas avec la scolarisation ou les temps de loisirs des enfants peuvent constituer une partie normale de la croissance dans un environnement rural. Il est donc important d'effectuer une distinction entre les charges légères qui ne nuisent pas à l'enfant et le travail des enfants, qui perturbe la scolarité obligatoire et affecte la santé et l'épanouissement personnel en fonction des horaires et des conditions de travail, de l'âge de l'enfant, des activités menées et des risques encourus.<sup>1</sup>

Il est également fait référence aux conventions suivantes de l'OIT : *OIT, Convention sur le travail forcé, 1930 (N° 29)*, *ILO OIT, Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957 (N° 105)* et *Convention sur la sécurité et la santé dans l'agriculture N° 184 (2001)*.

---

<sup>1</sup>Voir l'adresse: <http://www.ilo.org/ipecc/areas/Agriculture/lang--en/index.htm>