

PERFORMANCE
HYGIENE

CHARTRE ETHIQUE

PERFORMANCE HYGIENE

Pour développer une synergie efficace, il est important de rappeler par notre charte de valeurs, les principes de Performance Hygiène déjà partagés par tous, et de formaliser des règles de bonne conduite qui s'imposeront aux représentants, salariés et autres collaborateurs des entreprises membres.

En effet, Performance Hygiène fonde sa cohérence et sa réussite sur des repères forts, dans lesquels chacun peut se reconnaître et s'identifier. Les valeurs déterminent les comportements et les relations internes et externes à l'entreprise.

En plus de cette charte, Performance Hygiène attend de chaque entreprise et individu, le respect des lois et règlements en vigueur par un comportement fondé sur la loyauté, le respect de la dignité et des droits individuels des personnes. Nos chartes de communication ont été conçues pour promouvoir au quotidien et par les faits, les valeurs défendues, et prévenir tout acte non conforme à l'éthique.

Les chartes de Performance Hygiène seront accessibles à tous, et chaque dirigeant membre est invité à y adhérer et à en diffuser leur contenu auprès de ses équipes pour en assurer le respect.

Le coordinateur national de Performance Hygiène pourra être consulté en toute confidentialité par tout membre qui souhaiterait faire part de questionnements sur le respect de ces règles.

SOMMAIRE

CORRUPTION

TRAVAIL DES ENFANTS ET TRAVAIL FORCE

QU'ENTENDONS-NOUS PAR « CORRUPTION » ?

De manière générale, la loi définit la corruption comme « l'agissement par lequel une personne investie d'une fonction déterminée, publique ou privée, sollicite ou accepte un don, une offre ou une promesse en vue d'accomplir, retarder ou omettre d'accomplir un acte entrant, d'une façon directe ou indirecte, dans le cadre de ses fonctions.»

Selon les articles 432 et 433 du Code Pénal, le pacte corrompeur met en relation deux types de corruption, celle passive (pour le corrompu) et celle active (pour le corrupteur) :

- La corruption passive : « lorsqu'une personne exerçant une fonction publique profite de cette fonction en sollicitant ou en acceptant des dons, promesses ou avantages en vue d'accomplir ou de s'abstenir d'accomplir un acte de sa fonction cette personne reçoit le nom de corrompu ».

- La corruption active : « lorsqu'une personne physique ou morale obtient ou essaie d'obtenir, moyennant des dons, des promesses ou avantages, d'une personne exerçant une fonction publique, qu'elle accomplisse ou retarde ou s'abstienne d'accomplir ou de retarder un acte de sa fonction ou un acte facilité par elle ; le tiers reçoit le nom de corrupteur ».

QU'EN PENSONS-NOUS ?

En toutes circonstances, la corruption, contraire à l'éthique, est de ce fait un acte intolérable et incompatible avec le cercle des valeurs que nous défendons. Préjudiciable pour notre groupement (au niveau financier, commercial et de notre réputation) et formellement interdite en France, nous nous engageons, à travers l'application du 10ème principe du Pacte mondial des Nations Unies, à mener une politique « tolérance zéro » en matière de corruption y compris concernant les « paiements de facilitation », c'est-à-dire les paiements effectués afin d'exécuter ou d'accélérer certaines formalités administratives.

Applicable à tous ceux qui agissent en notre nom, il est demandé à chacun d'agir comme un acteur responsable afin de développer cette culture anti-corruption et la communiquer très largement.

NOUS DEVONS

- Informer immédiatement la présidente et/ou le coordinateur national si nous avons connaissance d'agissements susceptibles d'être contraire à notre politique en matière de lutte contre la corruption.
- Nous assurer que les membres du groupement soient informés de notre culture anti-corruption et s'engagent à les respecter en particulier lorsqu'ils sont en affaire avec des fournisseurs venant de pays où le risque de corruption est élevé.

NOUS NE DEVONS PAS

- Accepter ou solliciter de l'argent ou toute autre chose de valeur pouvant nous amener à manquer à notre obligation de confidentialité vis-à-vis de Performance Hygiène.
- Avoir recours à des intermédiaires pour contourner les règles de notre politique anti-corruption.
- Accepter ou solliciter de l'argent pour appuyer l'entrée d'un nouveau partenaire commercial sans aucune raison apparente ou intérêt particulier pour le groupement.
- Offrir, promettre ou donner de l'argent ou toute autre chose de valeur à un salarié ou représentant d'une autre entreprise pouvant l'amener à manquer à son obligation de loyauté vis-à-vis de son entreprise.

DES QUESTIONS ?... DES RÉPONSES ...

1. « **Un fournisseur hors-groupement sollicite un membre pour appuyer son entrée lors des commissions d'achat en échange d'argent ou toute autre chose de valeur.** »

Il faut refuser cette offre et en informer la centrale Performance Hygiène. Il sera sans doute nécessaire d'alerter également les autres membres de cette tentative de corruption.

2. « **Un fournisseur propose à un/des membres(s) une somme d'argent ou toute autre chose de valeur pour déclarer des chiffres d'affaires trimestriels truqués en vue de reverser des remises de fin d'année (RFA) moindres à la centrale de référencement.** »

Il est évident que nous condamnons ce comportement inacceptable au sein d'un groupement comme le nôtre. Il en va de soi que nous comptons sur chaque membre et chaque fournisseur pour respecter les contrats dûment signés en toutes connaissances de cause.

3. « **Un salarié de la centrale vous réclame une somme d'argent ou tout autre chose de valeur pour faire passer votre demande en priorité.** » **Devez-vous accepter ?**

Non. En aucun cas, vous ne devez accepter cette proposition et il est nécessaire d'en alerter la hiérarchie.

4. « **Un fournisseur propose un rabais sur les tarifs en vue de s'aligner sur son concurrent après avoir refusé pendant des mois des négociations. Après une entrevue, la société propose au coordinateur national de la centrale une somme d'argent, en guise de dédommagement, à Performance Hygiène pour convaincre les membres de continuer à travailler avec lui.** » **Devons-nous accepter ?**

Cette proposition ne sera acceptée que dans la seule condition suivante. Performance Hygiène redistribuera le dédommagement financier proposé par le fournisseur, au prorata du chiffre d'affaire effectué entre lui et chaque membre.

QU'EN PENSONS NOUS ?

Performance Hygiène réaffirme par cette Charte sa volonté d'être une centrale d'achat et de référencement exemplaire par son implication pour le respect des principes défendus par le Pacte Mondial des Nations Unies.

Cette Charte met particulièrement en valeur les principes suivants :

PRINCIPE n°4 : les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

PRINCIPE n°5 : les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

Nous avons à cœur d'entretenir avec nos fournisseurs des relations commerciales loyales basées sur une confiance mutuelle et de partager avec eux nos valeurs d'Éthique et d'Excellence.

Ce texte s'inscrit dans un processus d'amélioration continue et invite les fournisseurs du groupement à s'y engager et à mettre un terme aux pratiques non conformes aux normes internationales du travail telles qu'elles sont définies par la Déclaration de l'OIT¹.

- Convention n°29 sur le travail forcé (1930)
- Convention n°138 sur l'âge minimum (1973)
- Convention n°182 sur le travail des enfants (1999)

Les fournisseurs doivent s'engager à respecter les principes suivants :

- Interdiction du travail forcé ou obligatoire :
Tout travail doit être réalisé de plein gré et sans menace de pénalités ou de sanctions.
- Interdiction du travail des enfants :
Le fournisseur s'engage à respecter l'âge minimum d'admission à tout type d'emploi ou de travail fixé par la législation nationale du pays concerné, et au-delà de ne pas employer d'enfants de moins de 15 ans.

Enfin, chaque fournisseur doit veiller et s'assurer que les activités des entreprises sous-traitantes ne portent pas atteintes à nos valeurs et nos principes.

Toute tentative de dissimulation ou fausse déclaration avérée, pourra conduire à l'exclusion d'un fournisseur des commissions d'achats et à la résiliation immédiate de son contrat pour non conformité.

En vue de s'assurer de l'implication de nos fournisseurs dans cette démarche de responsabilité sociétale, Performance Hygiène s'autorise le droit de conduire des audits de conformité en mandatant des cabinets extérieurs. Nous nous laissons également la possibilité d'envisager un audit effectué par notre coordinateur national PH.

Dans le cadre d'un audit réalisé par un cabinet extérieur, le fournisseur accepte de coopérer et faciliter l'intervention des auditeurs externes par la garantie d'un accès total aux sites de productions, listes des sous-traitants et enregistrement du personnel. En contrepartie et ce pour tout audit nous assurons qu'il sera conduit selon un code déontologique propre au métier d'auditeur, c'est à dire avec rigueur, discrétion et en toute confidentialité.

1 Organisation Internationale du Travail



POUR EN SAVOIR PLUS...

C29-Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930

Selon l'article 1 et 2, "le terme travail forcé ou obligatoire désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Tout membre de l'Organisation Internationale du Travail qui ratifie cette convention s'engage à supprimer l'emploi du travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes dans le plus bref délai possible. En vue de cette suppression totale, le travail forcé ou obligatoire pourra être employé, pendant la période transitoire, uniquement pour des fins publiques et à titre exceptionnel, dans les conditions et avec les garanties stipulées par les articles qui suivent."

C138-Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) est pionnière en matière de réglementation sur le travail des enfants. Le 26 juin 1973, l'Assemblée Générale de l'OIT adopte un texte juridiquement contraignant fixant l'âge minimum au travail à 15 ans (13 ans pour les travaux légers). Concernant les travaux dangereux, la convention fixe le seuil d'admission au travail à 18 ans (16 ans sous certaines conditions).

La Convention prévoit que les pays émergents connaissant des difficultés de développement quant à leur économie et leurs institutions scolaires, pourront, temporairement, fixer le seuil minimal de l'admission à l'emploi à 14 ans. Pour ce faire, ils devront rigoureusement justifier ce choix.

La Convention 138 a pour objectif de répondre au mieux au bien-être de l'enfant. Ce seuil se calque sur l'âge auquel le développement (croissance, etc.) et l'éducation de base de l'enfant sont estimés achevés. Un enfant qui ne travaille pas aura plus de chance de se développer convenablement, tant physiquement que mentalement, et ainsi de devenir un adulte en bonne santé.

L'article 1 de cette convention rappelle que « tout membre pour lequel la convention n°138 est en vigueur s'engage à poursuivre une politique nationale visant à assurer l'abolition effective du travail des enfants et à élever progressivement l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail à un niveau permettant aux adolescents d'atteindre le plus complet développement physique et mental. »

C182-Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999

La Convention 182 a été élaborée par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et a été adoptée à l'unanimité par les membres de l'organisation, le 17 juin 1999, à Genève.

Elle établit les cinq pires formes de travail à enrayer pour intensifier la lutte contre le travail des enfants :

- L'esclavage ou les pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage
- Le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés
- L'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques
- 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 spécifiques
- 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

Les premiers articles de cette convention rappellent que "tout membre qui ratifie la présente convention doit prendre des mesures immédiates et efficaces pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants et ce, de toute urgence. Aux fins de la présente convention, le terme enfant s'applique à l'ensemble des personnes de moins de 18 ans.

Pour plus d'informations se référer au site de l'OIT où sont accessibles l'ensemble des conventions entrées en vigueur.