

Code de conduite des fournisseurs d'IDEXX

Introduction

Chez IDEXX, nous reconnaissons l'importance de la crédibilité, de l'intégrité et de la fiabilité pour la continuité de notre réussite. Ces principes constituent une partie intégrante de nos valeurs fondamentales. Le respect de ces principes nous permettra de répondre aux attentes de nos parties prenantes. Ce code de conduite sert de base fondamentale pour les politiques, procédures et directives relatives à la chaîne d'approvisionnement de notre entreprise. Il établit les exigences minimales pour la conduite de nos activités. IDEXX attend de ses fournisseurs qu'ils opèrent de manière responsable sur le plan social et environnemental.

Ce code de conduite a été développé sur la base des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail (OIT), des Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et d'autres meilleures pratiques du secteur.

Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils se familiarisent avec ce code. Veuillez lire attentivement ce code. Les violations de ce code peuvent compromettre la relation commerciale d'un fournisseur avec IDEXX, ce qui peut aller jusqu'à et inclure une résiliation de cette relation. Nous nous réservons le droit de mener un audit de la conformité des fournisseurs sur la base de ce code et d'exiger qu'un fournisseur mette en œuvre un plan d'actions correctives.

Nos fournisseurs sont dans l'obligation de respecter toute exigence supplémentaire figurant dans tout autre accord, toute autre politique ou toute autre procédure d'IDEXX.

Champ d'application

Les dispositions établies dans ce code stipulent la norme minimale attendue des fournisseurs d'IDEXX. Ce code constitue la base fondamentale de l'évaluation continue des partenaires commerciaux de notre chaîne d'approvisionnement et de leurs pratiques de conformité sociale et environnementale. Nos fournisseurs sont encouragés à dépasser les normes de ce code. De plus, étant donné que les meilleures pratiques internationales et du secteur ne cessent d'évoluer, IDEXX attend de ses fournisseurs qu'ils les prennent en compte dans le cadre de leurs programmes de conformité sociale et environnementale. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils encouragent leurs propres fournisseurs à respecter les principes de ce code. IDEXX comprend que l'atteinte de certaines des normes mentionnées ci-dessous risque d'être un processus dynamique plutôt que statique et encourage donc ses fournisseurs à améliorer continuellement les conditions de leurs lieux de travail en conséquence.

Directives du code de conduite

Respect des lois

IDEXX attend de tous ses fournisseurs et de leurs sites de fabrication désignés qu'ils respectent pleinement toutes les lois et réglementations nationales et/ou locales applicables. De plus, le code de conduite et les politiques propres à IDEXX doivent être respectés lorsqu'ils dépassent les exigences légales applicables. Ces lois et politiques incluent, mais sans s'y limiter, celles qui sont liées au travail, à l'immigration, à la santé et sécurité, et à l'environnement.

Embauche et pratiques d'emploi

Contrats de travail

IDEXX considère que tous les travailleurs, y compris les travailleurs immigrés, doivent être dotés d'un contrat de travail écrit dans leur langue maternelle indiquant clairement leurs droits, leurs responsabilités et leurs conditions d'emploi. Les contrats doivent également inclure des informations claires et complètes sur les salaires, les avantages, les heures de travail, les localisations des risques liés au travail, les conditions de vie et de logement, et les autres conditions d'emploi.

Sensibilisation et formation des employés

IDEXX attend de ses fournisseurs qu'ils informent tous leurs employés de leurs droits et responsabilités au moment de l'embauche. Cela peut être fait par le biais de programmes de formation tels que des programmes d'orientation des nouvelles recrues.

Travail des enfants et des jeunes

IDEXX exige de tous ses fournisseurs qu'ils mettent en œuvre un système de vérification de l'âge au moment de l'embauche. Les points suivants doivent être pris en considération et le point le plus strict doit être respecté :

- Les enfants doivent être âgés de plus de 14 ans, ou
- Avoir l'âge d'admission à l'emploi minimal autorisé par la loi du ou des pays dans lesquels l'exécution du contrat a lieu, que ce soit en partie ou dans sa totalité, ou
- Avoir l'âge de fin de scolarité obligatoire dans ce ou ces pays

Nos fournisseurs doivent également prendre toutes les précautions appropriées pour veiller à ce que les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans soient protégés des conditions de travail qui pourraient présenter un danger pour leur santé, leur sécurité ou leur développement. Cela inclut des restrictions relatives au travail de nuit, toute fonction professionnelle considérée comme dangereuse, etc. Nos fournisseurs doivent obtenir et conserver les autorisations nécessaires, telles que les permis de travail/ dossiers de visites médicales, pour tous leurs jeunes travailleurs. Ils doivent également leur payer les salaires minimums, les heures supplémentaires et les primes auxquelles ils ont légalement droit qui sont appropriés.

Heures de travail

IDEXX considère qu'aucun travailleur ne doit être dans l'obligation de travailler plus que le nombre d'heures autorisé par la législation nationale. En l'absence d'une législation nationale, les heures de travail normales ne doivent pas dépasser huit heures par jour et 48 heures par semaine. En cas d'heures supplémentaires, le total des heures de travail ne doit pas dépasser 60 heures par semaine. Toutes les heures supplémentaires doivent être purement volontaires, sauf si elles font partie d'une convention collective de travail légalement reconnue.

Sous-traitance du travail

Nous exigeons que toutes les sous-traitances nous soient divulguées par écrit par chacun de nos fournisseurs. Les entreprises de ces fournisseurs doivent dès que possible embaucher directement leurs travailleurs. Lorsqu'une sous-traitance d'employés est nécessaire, les sociétés doivent s'assurer que les agences d'emploi impliquées dans la sous-traitance opèrent légalement, sont certifiées ou autorisées par l'autorité compétente de leur pays d'exercice et ne facturent pas de frais de recrutement à la charge des employés.

Frais de recrutement

IDEXX interdit la facturation de tout type de frais de recrutement aux travailleurs, que ce soit directement ou indirectement, en partie ou en totalité. En cas de travailleurs immigrés, cela inclut les coûts associés au voyage vers le pays d'accueil, au traitement des documents officiels liés à l'emploi et au visa de travail dans le pays d'accueil.

Rémunération et avantages

IDEXX exige que tous les travailleurs perçoivent au moins le salaire minimum exigé par la législation nationale et qu'ils bénéficient de tous les avantages légalement obligatoires tels que les congés et les jours fériés. Les salaires doivent être payés à intervalles réguliers et versés directement aux travailleurs conformément à la législation applicable. Les salaires ne doivent pas être retardés, différés ou retenus. Nos fournisseurs doivent également veiller à ce que des fiches de paie appropriées soient fournies à leurs travailleurs et à ce que des dossiers des versements effectués concernés soient conservés.

IDEXX interdit toute tromperie relative aux engagements, au paiement, aux avances et aux prêts liés aux salaires. Les déductions, avances et prêts liés aux salaires ne sont autorisés que dans les conditions et dans la mesure prescrites par la loi, les réglementations ou la convention collective applicables. Nos fournisseurs doivent informer les travailleurs concernés de telles déductions au moment de chaque paiement.

De plus, aucun travailleur ne doit être dans l'obligation de verser un dépôt monétaire, quel qu'en soit le type, comme condition pour obtenir ou conserver un emploi ou pour toute autre raison, comme l'achat d'un EPI.

Traitement des travailleurs

Discipline des travailleurs

IDEXX attend de ses fournisseurs qu'ils maintiennent un environnement de lieu de travail qui traite tous les employés avec respect et dignité et qui est exempt de toute forme de mauvais traitement ou de traitement inhumain. Les politiques et procédures disciplinaires doivent être clairement définies et communiquées à tous les travailleurs. Le site ne doit mettre en œuvre aucune mesure disciplinaire inhumaine telle qu'un châtiment corporel, une coercition physique ou mentale, ou une violence verbale à l'encontre des travailleurs. L'utilisation ou la menace de violence physique ou sexuelle, de harcèlement et d'intimidation à l'encontre d'un travailleur doit être strictement interdite. Les procédures disciplinaires ne peuvent pas inclure de sanctions qui entraînent des déductions de salaire, des réductions d'avantages ou du travail obligatoire.

Discrimination

IDEXX exige que tous les travailleurs soient traités de manière juste et égale, indépendamment de leur nationalité ou de leur statut juridique, de leur race, de leur couleur, de leur origine ethnique, de leur genre, de leur orientation sexuelle, de leur statut marital, de leur âge, de leur handicap, de leur religion, de leur opinion ou affiliation politique, de leur appartenance syndicale ou de leur origine sociale, et de toute autre base reconnue par la législation nationale. Nos fournisseurs ne peuvent pas faire preuve de discrimination dans leurs pratiques d'embauche.

Traite des êtres humains et travail forcé

IDEXX interdit strictement la traite des êtres humains dans toutes les opérations associées aux sous-traitants, fournisseurs et agents. Les travailleurs ne doivent être soumis à aucune forme de travail forcé, de travail obligatoire, de servitude pour dettes ou de servitude sous contrat. Tous les travailleurs doivent exercer leur activité volontairement et avoir la liberté de mettre fin à leur emploi à tout moment moyennant un préavis raisonnable. La confiscation, la destruction ou la rétention de documents d'identité ou d'immigration de travailleurs, tels que les permis de travail et passeports, ou autrement le refus aux travailleurs d'accéder à ces documents est strictement interdit.

Liberté de circulation

IDEXX exige que la liberté de circulation des travailleurs ne soit restreinte dans aucune circonstance. De plus, les travailleurs ne doivent jamais être physiquement confinés sur leur lieu de travail ou sur des sites associés, tels que les résidences gérées par l'employeur ou le recruteur.

Liberté d'association et de négociation collective

Les employés doivent être libres de s'organiser, de défendre leurs intérêts et de négocier collectivement. Nos fournisseurs doivent autoriser leurs travailleurs à former et à adhérer aux syndicats de leur choix et à mener des activités syndicales.

Mécanisme de grief

IDEXX attend de ses fournisseurs et de leurs sites qu'ils aient établi un processus de grief confidentiel et efficace afin que tout travailleur, agissant individuellement ou en groupe, puisse soumettre un grief sans subir de préjudice ou de représailles. La procédure de grief doit inclure un processus d'appel pour les travailleurs qui sont en désaccord avec la manière dont un grief est résolu. Les mécanismes de grief doivent être accessibles dans la langue maternelle du travailleur et inclure la possibilité de signaler des griefs de manière anonyme.

Santé et sécurité sur le lieu de travail, dans les dortoirs et à la cantine

IDEXX exige que les sites, dortoirs et cantines respectent toutes les lois et réglementations applicables concernant les conditions de travail et que ses fournisseurs dotent leurs travailleurs d'un environnement sécurisé et sain, ce qui inclut des systèmes de chauffage, de ventilation et de climatisation adéquats, un espace personnel raisonnable, des fournitures de premiers soins et des sorties de secours. Les exigences de sécurité doivent inclure, mais sans s'y limiter, la limitation des risques liés aux machines, aux équipements, à la profession, aux bâtiments, aux incendies, aux catastrophes naturelles, aux substances chimiques, physiques et biologiques, ainsi que des autres risques susceptibles d'affecter la santé des employés. De plus, les travailleurs doivent avoir libre accès aux produits de première nécessité, notamment à l'eau potable et aux toilettes, que ce soit pendant ou en dehors des heures de travail et que ce soit sur le site ou dans les dortoirs.

Environnement

IDEXX exige de ses fournisseurs qu'ils veillent à ce que les sites respectent les lois environnementales, ce qui inclut toutes les lois relatives à l'élimination des déchets, aux émissions atmosphériques, aux rejets, aux substances toxiques et à l'élimination des déchets dangereux. IDEXX encourage ses fournisseurs à mettre en œuvre de manière proactive des mesures qui vont au-delà des exigences légales afin de réduire l'impact environnemental de leurs activités.

Conduite éthique

IDEXX attend de ses fournisseurs qu'ils respectent les normes les plus strictes en termes de conduite morale et éthique. Nos fournisseurs doivent respecter les lois locales et ne s'engager dans aucune forme de pratiques contraires à l'éthique, ce qui inclut, mais sans s'y limiter, l'extorsion, la fraude ou la corruption, que ce soit dans leurs interactions avec des agents publics ou avec des individus du secteur privé.

Signalement de mauvaise conduite

Nous encourageons nos fournisseurs et autres parties prenantes à nous signaler tout comportement ou toute activité qu'ils jugent en toute bonne foi comme étant en violation d'une loi ou de ce code par le biais de la ligne d'assistance éthique IDEXX (IDEXX Ethics Hotline) accessible sur idexx.com/ethics-hotline. Les signalements seront dans la mesure du possible traités de manière confidentielle (ils pourront également être soumis de manière anonyme si la loi l'autorise).