

COMITE EUROPEEN DES  
FABRICANTS DE SUCRE  
CEFS  
182, avenue de Tervuren  
1150 – Brussels  
Tel. 322/762 07 60  
[www.cefs.org](http://www.cefs.org)

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD,  
AGRICULTURE AND TOURISM  
EFFAT  
38, rue Fossé-aux-Loups  
1000 - Brussels  
Tel. 322/218 77 30  
[www.effat.org](http://www.effat.org)

# **RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES DANS L'INDUSTRIE SUCRIERE EUROPEENNE CODE DE CONDUITE**

## **I - INTRODUCTION**

La Responsabilité Sociale des Entreprises dans l'industrie sucrière européenne est conçue comme un instrument permettant au secteur sucrier, sur une base volontaire, de promouvoir le développement social de même que le respect des droits fondamentaux. Par le biais de cet outil nous reconnaissons l'importance croissante de la responsabilité sociale des entreprises et nous nous engageons à développer et renforcer la durabilité globale de l'industrie sucrière<sup>1</sup>. En tant qu'industrie, nous ne sommes pas seulement responsables de nos produits, mais également des conditions dans lesquelles ils sont produits.

Depuis de nombreuses années, l'industrie sucrière européenne accorde son soutien au modèle social européen par l'application de toute une série de mesures allant bien au-delà des prescriptions légales. Il s'agit d'un modèle social dans lequel l'implication des salariés à tous niveaux dans le cadre du dialogue social est un élément majeur.

C'est la raison pour laquelle les partenaires sociaux ont décidé de mettre en œuvre une action commune sur la responsabilité sociale des entreprises.

La nouvelle démarche entreprise par l'industrie sucrière dans le cadre de la responsabilité sociale gravit une étape supplémentaire en établissant volontairement des normes minimales dans toute une série de domaines, tels que les droits de l'homme, l'éducation et la formation, la santé et la sécurité, la rémunération et les conditions de travail, les restructurations, ainsi que les relations entre les partenaires sociaux.

Cet outil cadre permettra en outre de promouvoir, au sein de toute l'industrie sucrière européenne, un échange d'expérience et de créer une source d'inspiration en vue d'apprendre à développer les meilleures pratiques.

---

<sup>1</sup> Dans ce contexte, l'industrie sucrière européenne représente les Membres du CEFS, installés dans les pays où le CEFS est mandaté et pour la zone d'activité du CEFS – Voir en Annexe II la liste des membres du CEFS.

Il permettra en fin de compte à l'industrie sucrière européenne de se situer clairement au regard de l'ensemble des acteurs concernés, qu'il s'agisse des salariés, des consommateurs, des clients, des actionnaires, des fournisseurs, des autorités publiques ou financières, de la Commission Européenne ou de l'Organisation Mondiale du Commerce.

Notre ambition est de créer une valeur ajoutée humaine et sociale en intégrant la dimension "responsabilité sociale" à l'ensemble de nos activités.

Cette approche se caractérise par une vision holistique, fondée sur la transparence, et intégrant l'ensemble des parties concernées dans un dialogue ouvert, pouvant également porter sur d'autres sujets ou évolutions liés à la responsabilité des entreprises.

## **II - NORMES MINIMALES**

Les membres du CEFS, dans les pays où le CEFS est représenté, s'engagent à respecter les normes minimales ci-dessous, et, le cas échéant, à promouvoir ces normes au-delà de la zone d'activités pour laquelle le CEFS est mandaté (voir annexe II). Ces normes volontaires, de portée générale, sont le plus souvent bien en deçà des normes réellement appliquées dans l'Union.

Le respect de ces normes ne doit pas constituer une raison valable pour réduire des normes pré-existantes plus élevées, bien au contraire.

### **1 DROITS DE L'HOMME**

L'industrie sucrière européenne respecte les principes et droits fondamentaux du travail tels que définis par l'OIT, la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, et la législation européenne.

L'industrie sucrière européenne :

- a) Respecte la liberté d'association c'est à dire le droit pour les salariés de constituer des syndicats et de s'y affilier, ainsi que le droit d'accès à l'entreprise pour les représentants des salariés. (Convention OIT 87).
- b) Reconnaît le droit à la négociation collective, et octroie des facilités aux représentants des salariés de manière à leur permettre de remplir efficacement et rapidement leurs fonctions (Conventions OIT 98 et 135).
- c) Confirme que l'exercice des droits syndicaux n'entraînera aucun préjudice personnel ou professionnel pour les salariés et leurs représentants.
- d) Ne fera appel à aucune forme de travail forcé ou obligatoire (Convention OIT 29).
- e) Est opposé au travail des enfants (Convention OIT 182) et respecte la Convention OIT 138 définissant l'âge minimum d'admission au travail.

- f) S'oppose à toute discrimination, qu'elle soit fondée sur l'origine sociale ou nationale, sur la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, l'affiliation à des organisations syndicales, l'âge ou la sensibilité politique et s'engage en particulier à garantir et à promouvoir l'égalité des chances et de traitement entre hommes et femmes. (Convention OIT 100 et 111 - Directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 - Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 et Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000)

## **2 EDUCATION, FORMATION ET APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE**

L'industrie sucrière européenne s'efforce de donner à ses salariés les meilleures aptitudes et compétences en vue de développer au mieux leur potentiel personnel. Elle contribue ainsi au succès et à la compétitivité de l'entreprise. Elle leur fournit une formation spécifique en ce qui concerne les aspects techniques, liés au processus de fabrication, et dans le cadre de la santé et de la sécurité au travail, ainsi que pour tous autres aspects appropriés, liés à l'entreprise.

L'éducation et la formation constituent une partie intégrante du dialogue social au sein des entreprises. Les propositions et initiatives des salariés et de leurs représentants en matière d'éducation et de formation continue sont bienvenues et seront mises en œuvre conformément aux habitudes nationales.

L'industrie sucrière européenne recommande aux entreprises d'engager, à chaque fois que ceci est économiquement et socialement réalisable, un effort significatif pour offrir à davantage de jeunes des stages et postes d'apprentissage afin d'accroître leurs compétences sur le marché du travail.

## **3 SANTE ET SECURITE**

L'industrie sucrière européenne porte une attention toute particulière à la santé et la sécurité. Dans ce cadre, elle s'efforce de créer un cadre de travail prenant en compte la dimension humaine et ne présentant en particulier pas de risque pour la santé. En coopération avec les salariés et leurs représentants, elle prend soin de créer un environnement sûr et sain tendant vers les meilleures pratiques et connaissances. Toutes mesures favorisant la prévention et la santé sont considérées comme prioritaires. L'industrie sucrière ne se contente pas d'appliquer la législation européenne, en particulier la directive cadre de 1989, mais, dans la plupart des cas, va au-delà de cette législation.

Des programmes de formation spécifiques sont mis en œuvre dans toutes les sucreries, de même que des politiques et procédures de sécurité spécialement conçues pour l'industrie sucrière prenant en compte les risques particuliers liés au processus de fabrication et mettant un accent particulier sur la prévention.

## **4 RELATIONS ENTRE LES PARTENAIRES SOCIAUX**

Les partenaires sociaux de l'industrie sucrière européenne, représentée par le Comité Européen des Fabricants de Sucre (CEFS) et la Fédération Européenne de l'Alimentation, de l'Agriculture et du Tourisme (EFFAT) considèrent qu'un dialogue social constructif, introduit à tous niveaux, avec les représentants des salariés et les syndicats est un élément de succès important pour le bon fonctionnement des entreprises. L'information et la consultation des

représentants des salariés encouragent la confiance et la coopération entre les salariés et les employeurs.

C'est pourquoi l'industrie sucrière européenne mène un dialogue social européen constant depuis 1969, reconnu officiellement par la Commission Européenne depuis 1999 par la création d'un comité de dialogue sectoriel. Les partenaires sociaux ont conjointement développés un certain nombre d'enquêtes et d'outils de formation professionnelle, notamment en relation avec la sécurité. Ils comptent poursuivre et développer ce dialogue.

Au niveau national, la législation concernant la représentation des travailleurs et la négociation collective est respectée, voire dépassée.

Toutes les sociétés sucrières ont mis en œuvre la législation européenne sur l'information et la consultation des travailleurs.

Dans le cadre de l'élargissement de l'Union Européenne, les partenaires sociaux émettent le vœux, qu'avec l'aide et le soutien des autorités publiques, s'instaure un dialogue véritablement constructif et responsable, destiné à établir les fondations d'une Europe élargie sachant allier modèle social et compétitivité économique pour les pays candidats.

## **5 REMUNERATION EQUITABLE**

Dans l'industrie sucrière, les rémunérations réelles sont conformes aux minima fixés par les conventions collectives de branche ou d'industrie et/ou les pouvoirs publics. Lorsqu'il n'existe ni convention ni barème, elles sont suffisantes pour assurer aux travailleurs un niveau de vie décent, tel que défini par la déclaration fondamentale des droits de l'homme et la Déclaration tripartite de l'Organisation Internationale du Travail<sup>2</sup>.

Afin d'éviter toute discrimination, l'industrie sucrière reconnaît le droit à un salarié travaillant dans des conditions similaires de percevoir une rémunération égale pour un travail égal. (Convention OIT 100 - Article 141 du Traité et Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000).

## **6 CONDITIONS DE TRAVAIL**

L'industrie sucrière européenne respecte la législation européenne sur les conditions de travail et est conforme aux normes fixées au niveau de la branche ou de l'industrie pour définir les horaires de travail. Pour ce qui concerne le temps de travail pendant la campagne, des accords spécifiques ont pu être conclus avec les partenaires sociaux et/ou les Autorités publiques.

Lorsqu'il n'existe pas de normes, les partenaires sociaux peuvent conclure des accords appropriés. Les conditions de travail doivent être au moins équivalentes à celles offertes par les autres sociétés comparables opérant dans le pays.

---

<sup>2</sup> Art. 23 de la Déclaration des droits de l'Homme : " Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine ".

Déclaration tripartite de l'OIT : " Les salaires, prestations et conditions de travail offerts par les entreprises multinationales ne devraient pas être moins favorables pour les travailleurs que ceux qu'accordent les employeurs comparables dans le pays en cause. ".

## **7 RESTRUCTURATIONS**

Au niveau européen, dans le cadre du dialogue social européen, une information régulière peut être organisée, de même que, des échanges de vues et, le cas échéant, une action conjointe, sur tous sujets, y compris les sujets liés aux politiques et législations communautaires ayant un impact économique et social pour le secteur du sucre .

Ce dialogue respecte et va au-delà de la législation européenne ou nationale sur l'information et la consultation.

Un dialogue ouvert entre la direction et les salariés étant une condition préalable pour instaurer un climat de respect mutuel et de confiance, les salariés et leurs représentants seront régulièrement tenus au courant de la situation de l'entreprise, de même qu'informés et consultés, en temps utile, sur les mesures envisagées dans le cadre de restructurations

En cas de restructuration, ou d'investissement ayant un impact social au sens du présent Code de Conduite, l'industrie sucrière agit d'une manière socialement responsable

Toutes mesures sont également prises en vue d'améliorer l'employabilité du personnel.

## **8 RELATIONS D'AFFAIRES ET CHOIX DES FOURNISSEURS**

L'industrie sucrière européenne attend de la part de ses fournisseurs un comportement socialement responsable. Les fournisseurs sont généralement choisis sur une base professionnelle. Pour les principaux fournisseurs ceci inclut également une considération de leur responsabilité sociale, conformément aux dispositions du Code de Conduite. A cet effet, l'industrie sucrière européenne s'efforcera de transmettre le concept de responsabilité sociale des entreprises, et verra si elle peut apporter une contribution concrète à la lutte contre le travail des enfants.

L'industrie sucrière européenne soutient les mesures prises dans le cadre de la législation européenne pour lutter contre la fraude et la corruption dans le cadre du commerce mondial<sup>3</sup>.

Dans le cadre général de l'éthique des affaires, l'industrie sucrière européenne s'efforce de se conformer aux lignes directrices pour les entreprises multinationales de l'OCDE, ou, au-delà de la zone d'activités du CEFS, de les promouvoir au maximum.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Voir règlement (CE) n° 2501/2001 du Conseil du 10 décembre 2001 portant application d'un schéma de préférences tarifaires généralisées (JOCE L 346 du 31 décembre 2001), Règlement (CE) no 2007/2000 du Conseil du 18 septembre 2000, ainsi que les accords bilatéraux.

<sup>4</sup> Consulter le site de l'OCDE <http://www.oecd.org>

### **III - SUIVI, EVALUATION, MISE A JOUR**

1. L'EFFAT et le CEFS assureront, dans le cadre de leur comité de Dialogue Social Sectoriel, le suivi de la mise en œuvre progressive du présent Code de Conduite, de même que la mise à jour régulière des exemples de bonnes pratiques.

2. A cet effet, l'EFFAT et le CEFS effectueront une évaluation commune de la mise en œuvre du Code de Conduite au niveau européen, sous forme d'un rapport annuel couvrant l'année calendaire, qui sera présenté en février de l'année suivante, dans le cadre du comité de Dialogue Social Sectoriel, au cours d'une réunion spécifiquement consacrée à ce sujet.

3. Ce rapport annuel sera réalisé sur base des données recueillies par les partenaires sociaux européens. A cet effet, l'EFFAT et le CEFS nommeront chaque année un groupe ad hoc en charge de recueillir, organiser et présenter ces données et composé de deux membres du Comité sectoriel pour chacune des organisations.

4. Le Code de Conduite entrera en vigueur le 1er janvier 2004. L'année précédant cette date sera consacrée à la préparation de sa mise en œuvre. Le premier rapport, présenté en février 2004, fera le point des activités réalisées jusqu'à cette date et des structures de suivi conjointement mises en place au niveau européen pour assurer une communication et une formation adéquate en vue de promouvoir le Code de Conduite. Les exemples de bonnes pratiques seront également mis à jour en tant que de besoin.

5. Afin d'assurer une bonne circulation et une bonne compréhension du Code de Conduite au niveau national, il sera traduit dans les différentes langues européennes par les délégations nationales. Les versions française, anglaise et allemande feront foi.

Bruxelles, le 7 février 2003



**Jean-Louis BARJOL**  
Directeur Général  
CEFS



**Harald WIEDENHOFER**  
Secrétaire Général  
EFFAT