CODE DE CONDUITE FOURNISSEURS

A completer par l'agent (si applicable)

Société :

Représenté par :

En qualité de :

Adresse du siège social :

A completer par le fournisseur

Société :

Représenté par :

En qualité de :

Adresse du siège social :

A compléter par l'usine

Société :

Représenté par :

En qualité de :

Adresse de l'usine :

Signature de l'agent | Signature du fournisseur | Signature de l'usine

1. INTRODUCTION

1-1 Toutes nos exigences sont établies suivant les lois internationales et réglementations locales en vigueur et en conformité avec :

- La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 et ses deux pactes complémentaires (le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et le Pacte international relatif aux droits civils et politiques)
- La Convention internationale des droits de l'enfant de 1989
- Les Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)
- Les Dix Principes du Pacte Mondial de l'ONU de 2000
- Le Code de conduite de l'ICS (Initiative Clause Sociale) de 2018
- La certification Responsible Jewellery Council (ou RJC)

1-2 Le Code de Conduite doit être strictement respecté. Tous les principes contenus dans ce code sont d'égale importance, indépendamment de leur ordre d'énumération.
Dans le cas où le partenaire refuserait que soient conduits des audits sociaux sur ses lieux de production, ou refuserait de mettre en œuvre dans les délais fixés les plans d'actions correctives élaborés suite aux audits sociaux réalisés, les Galeries Lafayette se réservent le droit de mettre fin à toute collaboration avec ce partenaire.

1-3 Ce code s'applique à l'ensemble des fournisseurs des Galeries Lafayette et du BHV, et concerne tous les acheteurs de la branche Grands Magasins.

1-4 En tant que membre de l'ICS (Initiative Clause Sociale), les Galeries Lafayette s'engagent à mettre en œuvre une politique d'audits sociaux réalisés par des organismes accrédités, permettant de s'assurer que leurs partenaires respectent les règles édictées dans ce code de conduite.

1-5 Ce Code de Conduite doit être traduit dans les langues locales au frais du fournisseur et affiché dans un lieu visible par tous.

2. PERIMETRE D'APPLICATION ET MODALITES DE CONTROLE

2-1 Traçabilité de la production et audit

- Le fournisseur doit transmettre aux Galeries Lafayette la liste complète des usines dans lesquelles les produits Galeries Lafayette sont fabriqués. Aucune commande des Galeries Lafayette ne sera placée chez un fournisseur avant l'accord formel et préalable des Galeries Lafayette sur la liste des usines. Les Galeries Lafayette se réservent le droit de refuser le placement d'une commande dans une usine ne répondant pas aux exigences du Code de Conduite.

- Le fournisseur s'engage à noter sur chaque Facture Pro-forma le nom et l'adresse de l'usine ou lieu de fabrication. Il est tenu d'avertir immédiatement les Galeries Lafayette en cas de changement d'usine ou tout changement d'adresse de l'usine de fabrication, après qu'il ait transmis la Facture Pro-forma.

- Les Galeries Lafayette se réservent le droit de mener des audits sociaux et environnementaux à tout moment et sans préavis préalable, afin de vérifier si les principes du Code de Conduite sont respectés par le fournisseur. Si ce n'est pas le cas, le fournisseur doit s'engager à améliorer et corriger toute insuffisance détectée.

- Le fournisseur doit à tout moment pouvoir fournir des justificatifs écrits complets, authentiques et précis pour prouver le respect du Code de Conduite. Ces justificatifs comprennent notamment la liste de tous les employés de l'usine avec leur âge, date de début de contrat et salaire, les contrats de travail des employés, les photocopies de justificatifs d'identité, les fiches de paie, les relevés d'heures de travail, les certificats de conformité des bâtiments et des logements des employés dans le cas où leur habitation est prise en charge par le fournisseur, les fiches et attestations de formation aux règles d'hygiène et de sécurité, aux produits chimiques dangereux, ou encore aux incendies ; la liste de ces documents n'étant pas exhaustive.

2-2 Diffusion des principes du Code de Conduite à toute la chaîne d'approvisionnement

- Le fournisseur s'engage à indiquer dans la factory profile fournie par les Galeries Lafayette, le nom, l'adresse et les processus de production effectués par chaque usine.

- Le fournisseur doit vérifier que chacun de ses fournisseurs et/ou sous-traitants liés à la chaîne de production des Galeries Lafayette, agit conformément au Code de Conduite des Galeries Lafayette.

- Le fournisseur s'engage à informer les Galeries Lafayette de tout manquement aux règles du Code de Conduite, en son sein ou chez l'un de ses fournisseurs et/ ou sous-traitants.

- En cas de non-respect du Code de Conduite par l'un de ses fournisseurs et/ou sous-traitants, le fournisseur s'engage à mettre en œuvre un plan d'action correctif vis-à-vis du fournisseur / sous-traitant concerné. En cas de refus de se mettre en conformité avec notre Code de Conduite, le fournisseur s'engage à ne plus placer des commandes dans les usines concernées.

3. CLAUSES SOCIALES

3-1 Travail des enfants

- L'âge minimum de travail est fixé à 15 ans ou à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire s'il est supérieur, conformément à la Convention n° 138 de l'OIT.

- Les enfants ne doivent être ni recrutés, ni employés d'une quelconque manière par le fournisseur. En cas de constat de travail d'enfant de moins de 15 ans sur le site de production ou de sous-traitance, le fournisseur devra immédiatement lui faire cesser toute activité de travail, et se charger de sa re-scolarisation. Le fournisseur s'engage à régler tous les frais liés à la re-scolarisation et à la protection sociale de l'enfant, et ce jusqu'à l'âge de ses 15 ans. Les Galeries Lafayette exercent alors un suivi de cette prise en charge et se réservent la possibilité de vérifier à tout moment la réalité de la scolarité de l'enfant concerné.

- Si lors d'un audit effectué par une société externe ou lors d'une visite d'usine, est constatée la présence d'un travailleurs de moins de 15 ans, les Galeries Lafayette se réservent le droit de cesser toute activité avec l'usine

- Les jeunes adultes de moins de 18 ans ne doivent pas accomplir un travail de nuit, ou un travail susceptible d'être dangereux, de perturber leur éducation ou d'être préjudiciable à leur développement physique, mental, social, spirituel ou moral conformément à la Convention n°182 de l'OIT.

3-2 Travail forcé / Travail des prisonniers

- Le travail forcé et/ ou le recours au travail des prisonniers sont interdits, conformément aux Conventions n°29 et n°105 de l'OIT.

- Le travail employé doit résulter d'un volontariat et ne peut en aucun cas résulter d'une menace, pénalité ou sanction quelconque.

- L'employeur ne doit avoir aucune prise qui puisse mener à une situation d'esclavagisme ou de travail forcé.

- La détention de papiers d'identité et le paiement d'un dépôt de garantie à l'embauche des employés sont interdits.

- Les Galeries Lafayette encouragent leurs fournisseurs à embaucher et payer directement leurs employés. Si une partie des employés est embauchée par un tiers (agence de recrutement, agence intérimaire) le fournisseur devra être en mesure de fournir en cas de contrôle les preuves de paiement et documents contractuels.

3-3 Durée du travail

- La durée de travail hebdomadaire ne doit pas excéder 48 heures, et doit respecter les règles de durée de travail en vigueur dans le pays, conformément à la Convention n°1 de l'OIT.

- Les heures supplémentaires ne doivent ni être régulières, ni dépasser 12 heures par semaine. Les heures supplémentaires doivent être le résultat d'un appel au volontariat.

- La durée de travail par jour ne doit pas excéder 10 heures, heures supplémentaires comprises. Un repos de 8 heures minimum consécutives doit être prévu entre deux journées de travail.

- Les employés ne doivent pas dépasser 6 jours consécutifs de travail. Ils doivent disposer d'au moins 1 jour de repos soit vingt-quatre heures consécutives pour chaque semaine de 7 jours, conformément à la Convention n°14 de l'OIT.

3-4 Rémunération et avantages

- Les employés doivent percevoir une rémunération en cohérence avec la législation locale, égale ou supérieure au salaire minimum local, conformément à la Convention n° 131 de l'OIT. L'augmentation des salaires doit prendre en compte le niveau d'inflation et le niveau de vie du pays.

- La rémunération et les avantages des employés résultent de négociations collectives au niveau d'une branche, d'un secteur, ou encore au niveau national. La règle qui doit s'appliquer est celle qui est la plus protectrice envers l'employé.

- La retenue et/ ou la réduction de salaires sont interdites, excepté en cas de prélèvements sociaux obligatoires, ou en cas de souscription à un plan retraite, un plan épargne, ou encore à une mutuelle de santé, avec accord explicite du salarié.

- Le paiement des salaires doit être effectué en espèce, en chèque ou par virement. La fiche de paie est obligatoire pour tous les employés et doit être détaillée et compréhensible pour le salarié.

- Les employés doivent être rémunérés par un salaire fixe minimum. En cas de paiement à la pièce le salaire versé doit être au moins équivalent au minimum légal et les heures supplémentaires majorées au taux standard.

- Le salaire doit être payé à intervalles réguliers à une fréquence au moins mensuelle.

- Le paiement des heures supplémentaires doit être majoré conformément aux lois locales en vigueur.

- L'employeur doit s'assurer du paiement des congés payés selon les lois en vigueur.

- Un retard peut entraîner une sanction sur salaire. Cette dernière doit être mesurable et juste. (Exemple : 1 minute de retard ne doit pas engendrer une retenue sur salaire de 15 minutes sur la fiche de paie)
- L'employeur doit fournir une assurance à ses employés qui leur permettra d'être couverts en cas d'arrêt maladie et de maternité. .

3-5 Protection de la maternité

- La femme enceinte a droit à un congé maternité d'une durée de 12 semaines au moins, conformément à la Convention n°103 de l'OIT. La rémunération perçue dans le cadre du congé maternité doit être au moins égale au deux tiers du salaire initial.

- Le fournisseur ne peut pas licencier une femme pendant sa grossesse, sauf pour des motifs sans lien avec la grossesse, conformément à la Convention n°183 de l'OIT.

- A l'issue du congé de maternité, la femme doit être assurée, lorsqu'elle reprend le travail, de retrouver le même poste ou un poste équivalent rémunéré au moins au même montant qu'avant son départ en congé maternité.

- Le fournisseur doit prendre les mesures nécessaires pour que la femme enceinte ou qui allaite ne soit pas contrainte d'accomplir un travail préjudiciable à sa santé ou à celle de son enfant.

3-6 Le congé de maladie

- Si le travailleur se trouve dans un état de santé qui l'empêche d'exercer son travail dans des bonnes conditions de sécurité, il doit pouvoir prendre un arrêt de travail, conformément à la Convention n°102 de l'OIT.

3-7 Respect de la personne

- Les employés doivent être traités avec dignité et respect. Ils ne doivent subir aucune violence physique ou sexuelle, aucune menace, ni aucun harcèlement de quelque nature que ce soit. Des formations régulières en langue locale doivent être effectuées.

3-8 Discrimination

- Les employés doivent bénéficier d'une égalité de traitement en terme de recrutement, conditions de travail, tâches assignées, promotions, accès à la formation, mais aussi en terme d'indemnités, d'avantages, ou encore de rémunération, conformément à la Convention n°100 de l'OIT.

- Les pratiques discriminatoires pour motifs de sexe, âge, race, couleur de peau, origines ethniques, nationalité, religion, opinions politiques, ou toute autre opinion, appartenance syndicale, rang social, situation matrimoniale, orientation sexuelle, maladie, grossesse, handicap, ou tout autre motif personnel, sont interdites, conformément à la Convention n°111 de l'OIT.

3-9 Liberté d'association et de négociations collectives

- Les travailleurs et employeurs doivent pouvoir constituer librement et sans autorisation préalable des organisations de leur choix afin de promouvoir et défendre leurs intérêts, conformément à la Convention n°87 de l'OIT.

- Les représentants des employés sont nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise. Ils doivent être élus librement par les employés, et non désignés.

- Le fournisseur ne peut en aucun cas et sous aucune forme de pression empêcher les employés d'adhérer à des organisations représentatives des intérêts des employés et/ou de conduire des actions de négociation collective, conformément à la Convention n°98 de l'OIT.

- Les représentants des travailleurs dans l'entreprise doivent bénéficier d'une protection efficace contre toutes mesures qui pourraient leur porter préjudice, y compris le licenciement, et qui seraient motivées par leur activité de représentant des travailleurs, conformément à la Convention n°135 de l'OIT.

- La direction de l'usine doit s'engager à un dialogue social avec les représentants des salariés afin de favoriser les négociations collectives, conformément à la Convention n°154 de l'OIT.

3-10 Rupture du contrat de travail

- Les éventuelles ruptures de contrat de travail doivent respecter les procédures et la réglementation en vigueur dans le pays. L'employeur ne peut faire aucune rétention des sommes restant dues au moment de la rupture et doit les verser intégralement et dans un délai raisonnablement court.

4. HYGIENE, SECURITE ET ENVIRONNEMENT

4-1 Sécurité des bâtiments :

- Les bâtiments doivent avoir été conçus et construits à destination de l'activité professionnelle qui y est exercée. L'immeuble doit être conforme aux normes de sécurité en vigueur, et le certificat de conformité doit correspondre au plan effectif du bâtiment et au nombre d'étages observé.

- Les bâtiments doivent être solidement équipés pour résister à la vibration des machines.

- Les ascenseurs, chaudières ou tout objet exerçant une pression, doivent être aux normes de sécurité en vigueur, et entretenus régulièrement.

- Les bâtiments doivent être en conformité avec les préconisations des institutions publiques locales habilitées concernant les risques géographiques liés aux catastrophes naturelles.

- Sauf si l'accès et le contrôle des étages est possible dans le cadre d'audits,, les bâtiments partagés avec d'autres entreprises ou des particuliers sont interdits.

4-2 Sécurité, risques professionnels, produits chimiques

- Les travailleurs doivent être informés des risques pour la santé inhérents à leur travail, conformément à la Convention n°161 de l'OIT.

- Les travailleurs doivent recevoir une formation appropriée dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène du travail, conformément à la Convention n°155 de l'OIT. Cette formation doit être dispensée à tout le personnel, y compris aux personnes nouvellement employées. La bonne application de ces règles d'hygiène et de sécurité doit être régulièrement contrôlée.

- Le fournisseur doit limiter, prévenir et protéger les salariés contre les risques professionnels dus à la pollution de l'air, au bruit et aux vibrations, conformément à la Convention n°148 de l'OIT.
- Le fournisseur doit éviter l'exposition des travailleurs au rayonnement thermique dans leur travail.

- Le fournisseur doit limiter l'exposition des salariés aux produits chimiques dangereux, conformément à la Convention n°170 de l'OIT. L'exposition aux produits chimiques comprend leur fabrication, leur manipulation, leur emballage, leur stockage, leur transport, leur émission, leur élimination et le traitement de leurs déchets, ainsi que l'entretien, la réparation et le nettoyage du matériel et des récipients qui contiennent des produits chimiques.

- Tous les contenants de produits chimiques doivent être étiquetés, de manière à permettre facilement leur identification. Des fiches de données de sécurité sur les produits chimiques dangereux doivent être préparées et fournies aux employés susceptibles de les utiliser. Des fiches indiquant les produits à ne pas mélanger et installer côte à côte doivent également être affichées afin d'éviter tous les risques. Ces fiches doivent comporter les dangers présentés par les produits chimiques, les précautions de sécurité à prendre ainsi que les procédures d'urgence. Ces fiches doivent être mises à jour régulièrement. Elles doivent aussi être facilement compréhensibles, notamment dans la langue locale et systématiquement inclure des pictogrammes présentant les différents dangers. Ces fiches doivent être affichées à proximité des produits chimiques.

- Les employés exposés aux produits chimiques doivent être formés continuellement aux dangers qu'ils représentent, et doivent pouvoir se référer à un responsable formé spécifiquement sur les dangers de l'exposition aux produits chimiques en cas de besoin.

- Si les risques sanitaires et de sécurité ne peuvent être contrôlés d'une autre manière, le fournisseur s'engage à fournir, sans frais pour le travailleur, les vêtements et équipements de protection individuelle adéquate conformément à la Recommandation n°164 de l'OIT.

4-3 Propreté, éclairage et ventilation du lieu de travail

- Le lieu de travail, les outils de travail ainsi que les appareils d'aération et de climatisation doivent être propres, nettoyés régulièrement et entretenus par des contrôles techniques.

- Le lieu de travail doit être suffisamment éclairé pour répondre aux besoins visuels des travailleurs. L'employeur doit s'assurer que les locaux de travail sont équipés, en cas de défaillance de l'éclairage artificiel, d'un éclairage de secours, si la panne constitue une menace pour la sécurité et la santé des travailleurs qui se trouvent dans ces locaux.

- Une ventilation suffisante doit permettre d'éviter les températures extrêmes. La ventilation doit avoir la pureté requise et ne pas véhiculer de mauvaises odeurs.

4-4 Hygiène et sanitaires

- L'eau potable doit être gratuite, disponible à tout moment et facilement accessible pour tous les employés.
- Des W-C propres, avec lavabos pour se laver les mains, doivent être disponibles en nombre suffisants et facilement accessibles pour tous les employés.
- Des douches doivent être mises à la disposition des travailleurs.
- Tous les lieux d'aisance doivent être individuels et munis de porte pour permettre l'intimité.
- Une cantine doit être mise à disposition des employés, et/ ou une salle pour qu'ils puissent garder au frais et réchauffer leurs repas.

4-5 Service médical

- Les employés doivent pouvoir bénéficier d'une assistance médicale adéquate et appropriée aux risques spécifiques prévalant dans l'entreprise, conformément à la Recommandation n° 164 de l'OIT.
- Le fournisseur doit disposer d'un nombre suffisant de trousses de premiers secours et d'un groupe d'employés formés aux premiers secours présent en permanence dans l'entreprise. Les Galeries Lafayette encouragent les fournisseurs à employer des professionnels de santé et à disposer d'une infirmerie.

4-6 Précautions contre les incendies et explosions

- Le fournisseur doit s'assurer que les installations électriques ont été conçues et réalisées de façon à ne pas causer un risque d'incendie, d'explosion, d'électrocution ou électrisation.
- Les installations électriques doivent être entretenues régulièrement et vérifiées par un électricien professionnel. Il est recommandé de les installer dans un armoire fermée et signalée par un panneau de signalisation Danger électrique.
- Les travailleurs doivent être formés aux mesures à prendre en cas d'incendie, et notamment à l'utilisation des moyens d'évacuation, conformément à la Recommandation n°175 de l'OIT.
- Le fournisseur doit équiper l'usine d'extincteurs manuels et d'appareils de détection et de signalisation des incendies, en quantité suffisante selon la réglementation et régulièrement testés pour s'assurer de leur bon fonctionnement.
- Les employés doivent recevoir régulièrement une formation pour savoir utiliser les équipements de lutte contre l'incendie.
- Les extincteurs automatiques doivent être couplés à un système d'arrêt automatique de tout courant électrique avant leur déclenchement.

4-7 Voies d'évacuation et issues de secours

- Les issues de secours doivent être accessibles à tous, non fermées à clé, libres et donc non bloquées par des colis, meubles ou tout autre objet susceptible de gêner la circulation des employés en cas d'événement grave.

- Le sens d'ouverture des issues de secours doit être vers l'extérieur et les portes glissantes doivent pouvoir s'ouvrir facilement. Les issues de secours doivent mener par le plus court chemin à l'extérieur ou en lieu sûr.

- Les voies d'évacuation doivent être en dimension et nombre suffisants en fonction du niveau de danger et de la superficie de l'usine.
- Les portes de sorties doivent être clairement indiquées, par des signes prescrits placés à des endroits bien visibles, et éclairés en permanence et de façon autonome.

- Un plan d'évacuation doit être prévu en cas d'événements exceptionnels. Ce plan doit être placardé à un endroit visible, et facilement accessible aux travailleurs. Un exercice d'évacuation d'urgence doit être organisé avec tout le personnel au moins une fois par an.

4-8 Normes d'habitation pour les salariés logés par le fournisseur

- Dans le cas où le logement est fourni par l'employeur, les dortoirs doivent être clairement séparés de l'activité de l'usine, et doivent donc être dans un bâtiment différent de celui du lieu de production.

- Le fournisseur ne doit fournir de logements à ses travailleurs qu'en cas de nécessité et s'il n'existe aucune autre possibilité, conformément à la Recommandation n°115 de l'OIT.

- La fourniture du logement ne doit donner lieu à une retenue sur la rémunération du travail des salariés.

- Le logement doit être conforme aux normes d'habitation en matière d'hygiène et de sécurité. Il doit fournir de l'eau potable en quantité suffisante, des sanitaires et des douches en nombre suffisant, une cuisine (pour cuire, préparer, chauffer et garder les aliments au frais), mais aussi permettre l'évacuation adéquate des eaux usées et ordures ménagères et fournir un degré minimum d'espace et d'isolement.

- Les employés doivent pouvoir quitter et accéder aux dortoirs librement et sans contrainte. Les dortoirs des hommes et des femmes doivent être séparés.

- Les normes d'habitation des travailleurs doivent être révisées régulièrement pour tenir compte du développement social, économique et technique.

4-9 Environnement

- Le fournisseur doit s'assurer de la conformité de ses installations avec la réglementation sur les émissions dans l'air, les rejets dans l'eau, la pollution des sols, les nuisances sonores et les consommations d'énergie. Il doit obtenir les autorisations administratives et les rapports de test nécessaires.

- Le fournisseur doit s'assurer du respect des réglementations applicables sur la manipulation, le stockage, le transport et le traitement des déchets dangereux et non dangereux et obtenir, si demandé par la réglementation, toutes les autorisations et certificats de conformité nécessaires.

- Les Galeries Lafayette encouragent leurs fournisseurs à prendre des mesures contribuant à la préservation de l'environnement. Les fournisseurs sont incités à minimiser les impacts

environnementaux négatifs de leurs produits durant tout leur cycle de vie : conception, développement, production, transport, utilisation et mise au rebut et/ou recyclage

5. CLAUSES D'INTEGRITE COMMERCIALE

Lutte contre la concurrence déloyale

- Le fournisseur doit respecter la législation locale sur les lois anti-dumping et anti-trust.

Lutte contre la corruption et les conflits d'intérêts

- Le fournisseur s'engage à condamner et agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les versements de pots-de-vin. Les pots-de-vin comprennent de l'argent, des dessous de table ou systèmes de dessous de table, des remises inexpliquées, des frais déguisés ou encore des cadeaux d'une certaine valeur.

- Le fournisseur ne doit pas remettre aux employés des Galeries Lafayette des cadeaux, dons, avantages en nature ou en espèces, ou encore des invitations inappropriées, afin de ne pas influencer ou compromettre leur jugement.

- Si le fournisseur est l'objet d'une tentative ou d'une demande de corruption de la part d'un des employés des Galeries Lafayette, il doit alerter immédiatement le Comité Ethique des Galeries Lafayette via le lien suivant :
  www.comite-ethique-groupegalerieslafayette.com

- Si le fournisseur est l'objet d'une tentative de corruption de la part d'un représentant d'une société tierce mandatée par les Galeries Lafayette, il doit immédiatement alerter le Département RSE des Galeries Lafayette via le lien suivant :
  www.comite-ethique-groupegalerieslafayette.com

- Le fournisseur doit éviter toute transaction ou relation qui constitue ou donne l'apparence d'un conflit d'intérêts.
  Le fournisseur ne doit pas traiter directement avec un salarié des Galeries Lafayette dont le conjoint, ou un membre de la famille détient des parts de l'entreprise du fournisseur. Lors d'une négociation de contrat ou de l'exécution de certaines obligations, le salarié des Galeries Lafayette et le représentant du fournisseur ne doivent pas avoir de lien personnel ou familial.

Annexes:

Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, 1948
http://www.un.org/en/documents/udhr/

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, 1966
http://treaties.un.org/pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-3&chapter=4&lang=en&clang=_en

Pacte international relatif aux droits civils et politiques, 1966
http://treaties.un.org/pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-4&chapter=4&lang=en&clang=_en

Convention internationale des droits de l'enfant, 1989
http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CRC.aspx

Les Dix Principes du Pacte Mondial de l'ONU, 2000
http://www.unglobalcompact.org/aboutthegc/thetenprinciples/

Le Code de conduite de l'ICS (Initiative Clause Sociale), 2018

Le Code des Pratiques du Responsible Jewellery Council, 2019

CLAUSES SOCIALES

Travail des enfants

Convention n°182 de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants, 1999
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182

Convention n°138 de l'OIT sur l'âge minimum, 1973
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138

Travail forcé / Travail des prisonniers

Convention n°29 de l'OIT sur le travail forcé, 1930
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029

Convention n°105 de l'OIT sur l'abolition du travail forcé, 1957
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105

Convention n°122 de l'OIT sur la politique de l'emploi, 1964 - Chine
https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:4129442,103404

Durée du travail

Convention n°1 de l'OIT sur la durée du travail (industrie), 1919
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001

Convention n°14 de l'OIT sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C014

Rémunération et avantages

Convention n° 131 de l'OIT sur la fixation des salaires minima, 1970
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C131

Recommandation n°85 de l'OIT sur la protection des salaires, 1949
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R085

Convention n°132 de l'OIT sur les congés payés (révisée), 1970
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C132

Protection de la maternité

Convention n°103 de l'OIT sur la protection de la maternité (révisée), 1952
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C103

Convention n°183 de l'OIT sur la protection de la maternité, 2000
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

Congé de maladie

Convention n° 102 de l'OIT concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C102

Discrimination

Convention n°100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération, 1951
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

Convention n°111 de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

Liberté d'association et de négociations collectives

Convention n° 87 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087

Convention n° 98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098

Convention n° 135 de l'OIT concernant les représentants des travailleurs, 1971
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C135

Convention n° 154 de l'OIT sur la négociation collective, 1981

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C154

HYGIENE ET SECURITE

Sécurité, risques professionnels, produits chimiques

Convention n°161 de l'OIT sur les services de santé au travail, 1985
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C161

Convention n°155 de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155

Convention n°148 de l'OIT sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit, vibrations), 1977
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C148

Convention n°170 de l'OIT sur les produits chimiques, 1990
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C170

Recommandation n°164 de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R164

Précautions contre les incendies et explosions
Gestion des déchets et environnement

Recommandation n°175 de l'OIT sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R175

Normes d'habitation pour les salariés logés par le fournisseur

Recommandation n°115 de l'OIT sur le logement des travailleurs, 1961
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R115