

LES DIX PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT

DROITS DE L'HOMME

Principe 1: Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme

Principe 2: Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

Principe 3: Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective

Principe 4: Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire

Principe 5: Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants

Principe 6: Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession

ENVIRONNEMENT

Principe 7: Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement

Principe 8: Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

Principe 9: Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Principe 10: Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

ACTION DE PROGRES 2014 – 2015

Guy Leroy a la volonté de s'améliorer afin d'être en accord avec l'idéal promulgué par Global Compact en matière d'environnement, de respect social et de corruption. Pour cela, entre 2013 et 2015, un important travail a été fourni dans nos ateliers en réalisant au final chez chacun d'eux un audit de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE).

Nous avons choisi de nous orienter dans un premier temps vers les ateliers de confection car ils représentent la plus grande quantité de main d'œuvre délocalisée.

La mention acceptable était au minimum exigée pour que les façonniers puissent continuer travailler avec nous.

Entre 2013 et 2015 :

Deux audits ont été réalisés en Tunisie,
Un audit a été réalisé en Bulgarie

Ces trois audits RSE nous ont ainsi permis de constater les bonnes pratiques de chaque façonnier, tout en leur fournissant des pistes d'amélioration en matière de respect de l'environnement, d'amélioration des conditions de travail et de lutte contre la corruption.

Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme.

Principe 2 : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices des violations des droits de l'homme.

Politique :

Les façonniers doivent s'engager à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme, et doivent s'engager à respecter les conventions fondamentales de l'organisation internationale du travail.

Mise en œuvre :

Le fournisseur doit inscrire dans ses politiques son engagement à faire respecter ces principes stipulés dans la « déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 » et dans la « Déclaration sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes de 1967 »

Résultat :

Les audits RSE n'ont pas montré de manquement au droit international relatif aux droits de l'homme.

Les exigences découlant de ces engagements sont recensés et mises à jour.

Condition de travail

Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

Politique :

Les employés doivent pouvoir adhérer aux syndicats de leur choix. Les représentants du personnel ne doivent subir aucune discrimination et ont tous les accès sur le lieu de travail pour assumer leurs fonctions de représentation.

Le personnel doit être informé de ses droits selon la réglementation en vigueur dans chaque pays.

Mise en œuvre :

Les fournisseurs doivent communiquer sur les droits en matière de représentation du personnel, et ne doivent pas pratiquer de discrimination en matière d'embauche, de rémunération, d'accès à la formation, de promotion, de licenciement, de retraite basée sur des critères de représentation du personnel, d'affiliation syndicale ou de participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail.

Résultat :

Les audits ont montré que les façonniers n'interfèrent en aucune façon avec la mise en place d'instance représentative.

Hygiène et sécurité :

Politique :

L'environnement de travail doit être sûr et sain, le travail ne doit en aucun cas mettre en danger les employés.

Mise en œuvre :

Le taux de secouristes du travail par rapport au nombre d'employés doit être significatif.

Les accidents du travail sont recensés et les taux de fréquence et de gravité sont suivis et analysés. Le nombre d'accidents est connu. Les procès-verbaux écrits de chaque accident survenu sur le lieu de travail sont conservés par les fournisseurs.

Après accident, des actions correctives et préventives sont mises en place par les fournisseurs, y compris la réitération de formations en matière de sécurité.

L'analyse des presque accident est menée au même titre que celle des accidents du travail en vue de détecter et neutraliser toute menace potentielle.

L'accès à l'eau potable et à des salles d'eau propres est à disposition de tout le personnel, y compris pour le personnel en sous-traitance.

Une formation régulière et documentée du personnel en termes d'hygiène et de santé doit-être mise en œuvre.

Un programme est mis en place par les façonniers avec un calendrier prédéterminé, des priorités et des moyens d'actions établis en vue d'améliorer la sécurité et la santé au travail ainsi que les moyens permettant d'évaluer les progrès.

Un document présentant une analyse de la sécurité doit être présent sur chaque site de production.

Résultats :

Le taux d'employés formés au secourisme est significatif.

Une analyse des risques de chaque atelier et de chaque poste de travail est réalisé, notamment en fonction des machines utilisées. Cela correspond à la mise en place d'un document unique chez les façonniers.

La sécurité ainsi que la qualité de l'environnement de travail ont été quantifiés via par exemple des mesures de sonométrie, luxmétrie et hygrométrie pour mettre en place des actions d'amélioration adaptées à chaque atelier et chaque poste de travail.

Principe 4: Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire.

Politique :

Les fournisseurs ne doivent pas avoir recours, ni encourager le recours au travail forcé et obligatoire.

Les heures de travail doivent-être conformes à la réglementation en vigueur.

Mise en œuvre :

Le personnel doit être libre de quitter l'entreprise à la fin de sa journée de travail et doit-être libre de démissionner.

L'employeur ne doit pas pratiquer de rétention de documents, ou de tout effet personnel pour forcer les employés à travailler.

Les employés doivent travailler conformément aux plans de production, les heures supplémentaires doivent-être faites sur base du volontariat.

La durée normale d'une journée de travail ne doit pas dépasser 8h, et la semaine de travail standard, hors heures supplémentaires ne doit pas dépasser 48h.

Résultats :

Il n'y a chez aucun façonnier de preuve ni d'historique de travail forcé ou illégal.

Chaque employé dispose toujours de ses documents, les lois en vigueur dans chaque pays sont toujours appliquées.

Les heures de travail sont conformes à la législation nationale et n'excèdent jamais 48h par semaine, les heures supplémentaires sont volontaires.

Principe 5: Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants

Politique :

Les façonniers s'engagent à respecter et à faire respecter les principes stipulés dans la « Déclaration sur les droits de l'enfant de 1959 ».

Mise en œuvre :

L'âge minimal d'embauche doit-être conforme à la législation locale en vigueur et conforme aux Conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail.

Résultat :

Tous les ateliers de confection sont en conformité avec les Conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail.
Dans le cadre de la production délocalisée, Guy Leroy et ses façonniers mettent en place un dispositif de contrôle des conditions de travail.

Principe 6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Politique :

La société Guy Leroy ainsi que ses façonniers appliquent une démarche de recrutement dépourvue de toute forme de discrimination.

Mise en œuvre :

Les entreprises ne doivent pas pratiquer de discrimination en matière d'embauche, de rémunération, d'accès à la formation, de promotion, de licenciement, de retraite, basée sur des critères de race, de caste, de nationalité, de religion, de handicap, de sexe notamment en soumettant le personnel à des tests de grossesse ou de virginité, d'orientation sexuelle, d'appartenance ou d'engagement politique.

Les fournisseurs ne peuvent autoriser aucun comportement, y compris les gestes, le langage et les contacts physiques, impliquant une obligation sexuelle, une menace, un abus ou toute autre forme d'exploitation.

Résultat :

Il n'y avait durant les audits aucune preuve de discrimination à l'embauche, la rémunération, l'accès à la formation, la promotion, licenciement ou de retraite fondée sur la race, la caste, l'origine de la nation, la religion, l'âge, etc

Environnement

Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement.

Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Principe 9: Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

Politique :

La protection de l'environnement est un sujet sur lequel les dirigeants, les cadres et les employés doivent-être sensibilisés. Plusieurs actions doivent-être menées notamment pour préserver les pays de production d'une trop grande pollution industrielle.

Mise en œuvre :

Des dispositions doivent être appliquées en ce qui concerne l'économie des ressources (eau, électricité, produits (emballage), transport). Des indicateurs adéquats doivent être définis.

Les façonniers doivent surveiller régulièrement leurs rejets d'eaux usées et garantir une traçabilité de traitement des déchets. Ils doivent diffuser en interne et aux parties intéressées leur politique environnementale.

De plus, les substances chimiques entrant dans la composition des produits font l'objet d'un enregistrement communiqué au client.

Résultat :

Une analyse environnementale a été réalisée chez chaque façonnier sur tous les flux entrant et sortants en matière d'énergie (combustibles, fossiles), matières premières, eau.

Pour tous ces éléments, l'origine, l'utilisation et le rejet sont analysés. Une recherche est également faite sur les moyens de limiter l'utilisation de l'électricité, l'eau, et les matières premières.

Des actions sont menées dans chaque usine pour que les déchets de tissus soient récupérés et réutilisés.

Lutte contre la corruption

Principe 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Politique

Les entreprises doivent mener des actions préventives de lutte contre la corruption, et être capable de détecter des paiements illicites ou extorsions grâce à leur contrôle de gestion.

Mise en œuvre

Des actions de sensibilisation doivent être mises en place en matière de lutte contre la corruption, l'extorsion de fonds et le respect du droit de la concurrence. Les contrôles de gestion et les pratiques de comptabilité générale et fiscale mis en place par le fournisseur sont de nature à empêcher la mise en place de comptabilité secrète, de pratiques corruptrices et à rendre compte convenablement et honnêtement des opérations effectuées.

Résultat

Il existe dans chaque entreprise des moyens mis en œuvre pour lutter contre la corruption comme par exemple des mesures disciplinaires ou communications écrites.

Les systèmes de contrôle de gestion sont correctement réalisés.