

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 2015 – 2016

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 2016, 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 2016 :

Deux audits ont été réalisés en Tunisie,

Un audit a été réalisé en Bulgarie

Deux audits ont été réalisés en Pologne

Un audit a été réalisé en Roumanie

Un audit a été réalisé au Viêt-Nam

Trois audits ont été réalisés au Bangladesh.

Ces huit 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.

Droit de l'homme

Principe 1 : Guy Leroy s'engage à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme.

Principe 2 : Guy Leroy s'engage à veiller à ne pas se rendre complices des violations des droits de l'homme.

Politique :

Guy Leroy applique une politique d'achat durable et solidaire. C'est en ce sens que les cadres, dès leur intégration, sont sensibilisés aux droits de l'homme et autres sujets de RSE. Ils doivent l'appliquer au quotidien dans leur métier.

Guy Leroy s'engage, et demande aux fournisseurs et sous traitants de s'engager également en faveur des droits de l'homme et en faveur des principes du Global Compact. Guy Leroy s'assure à ce que l'environnement de travail des salariés soit toujours sur et sain, qu'il n'entraîne pas de danger pour le salarié.

Mise en œuvre :

La direction de Guy Leroy s'engage en faveur des droits de l'homme. Certains ateliers de sous traitance se trouvent dans des zones où les droits de l'homme peuvent-être bafoués.

Pour éviter des tragédies telles que le textile a déjà connu, Guy Leroy apporte son expertise en termes de RSE dans chacune des usines partenaires. Elle permet ainsi la mise en place de bonnes pratiques de protection des salariés en leur fournissant un environnement de travail le moins dangereux possible.

Fournisseur d'EPI, Guy Leroy se place au premier plan pour la protection de l'homme, elle engage donc ses usines à protéger ses employés, à analyser les risques, et à recenser les accidents et presque accidents pour éviter toute situation entraînant un danger. Chaque usine doit avoir formé au minimum 10% de sauveteurs secouristes du travail et toute personne y travaillant, quelque soit le site de production, doit avoir accès à l'eau potable, y compris le personnel de sous traitance. Guy Leroy forme ses cadres ainsi que ses acheteurs à faire des droits de l'homme un engagement particulier et impose aux fournisseurs de mettre en place une politique de protection pour avoir l'autorisation de travailler avec nous.

Résultat :

Les acheteurs sont formés et sensibilisés à ces éléments. Les garanties des fournisseurs et façonniers en terme de sécurité des salariés est un élément pris en compte avant le démarrage de tout partenariat.

Les différents audits RSE mené par les organismes extérieurs, et les audits de surveillance menés par les acheteurs prouvent qu'il n'y a aucun manquement aux droits de l'homme et que les exigences de Guy Leroy sont toujours prises en compte.

Condition de travail

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

Politique :

Guy Leroy estime que le dialogue le plus pertinent doit se dérouler au niveau où les partenaires sociaux en maîtrisent toutes les dimensions des cadres législatifs. Chaque sous traitant est donc encouragé à valoriser le dialogue social avec des représentants du personnel élus librement.

Les auditeurs indépendants, appartiennent également toujours au pays de l'usine audité, ceci permettant de vérifier que l'entreprise se conforme parfaitement aux règles locales

Mise en œuvre :

Les employeurs ont obligation d'informer le personnel de leurs droits à la négociation collective. Des réunions régulières doivent avoir lieu entre les directions des différents sites et les partenaires sociaux. Les comptes rendus sont vérifiés lors des audits réalisés par un organisme indépendant, et présentés aux salariés.

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 entreprises avec lesquelles traite Guy Leroy fournissent les preuves des négociations collectives et n'ont plus souffert de mouvement social depuis la mise en place de la stratégie RSE.

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

Politique :

Guy Leroy proscrit chez ses fournisseurs et sous traitants le travail forcé et obligatoire.

Mise en œuvre :

Guy Leroy encourage l'usage dans les usines des cartes de pointage. Les salariés pointent donc en fonction de leur présence effective dans l'usine, et il est ainsi simple de vérifier qu'il n'y a pas d'heures supplémentaires au-delà de celles prévues dans les conventions réalisées.

Les employés doivent-être informés de leurs droits, ils doivent-être représentés et protégés.

Les acheteurs et cadres de l'entreprise sont sensibilisés à ce problème et doivent se faire garants, au niveau du siège et lors des déplacements, de l'absence de travail forcé et obligatoire. Ils ont pour mission de vérifier qu'il n'y a pas de rétention des papiers d'identité, de salaires, ou d'autres éléments qui pourraient induire du travail forcé.

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

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 :

La protection des enfants se place comme un axe prioritaire de la politique RSE de la société Guy Leroy. Les stages et la formation des jeunes est fortement encouragé, toujours dans le respect de la législation et en veillant à ce qu'il n'y ai pas d'abus. Les code de conduite de Guy Leroy et des différentes sociétés sous traitantes sont intransigeantes concernant le travail des enfants.

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 :

En interne, la politique de recrutement de Guy Leroy est clairement définie et consiste à choisir toujours le meilleur profil pour un poste.

Cette politique est appliquée chez tous les sous traitant via leur code de conduite. Au cours des visites et audit, les équipes peuvent ainsi vérifier que les femmes sont très bien représentées, y compris dans les postes de management.

Lors de ces derniers recrutements, la société Guy Leroy a choisi d'embaucher des personnes plus jeunes, avec moins d'expérience mais a développé une importante politique de formation afin de faire monter en compétence les derniers embauchés. Cette politique est régulièrement appliquée et permet de choisir des profils s'intégrant au mieux dans le groupe de travail et de parfaitement lancer de nouvelles personnes dans la vie active.

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 :

Afin d'identifier clairement les risques de dommages pour l'environnement, avec l'aide d'un acheteur ou du responsable qualité, chaque atelier réalise une étude d'impact environnemental qui sont également pris en compte lors des achats matières

Les façonniers transmettent à tout leur personnel le code de conduite incluant les bonnes pratiques environnementales.

Ces bonnes pratiques sont également affichées dans les ateliers, et dans les lieux de passage, pour éteindre les lumières, couper l'eau et éteindre les machines lors des pauses.

Des rapports concernant l'évolution des consommations énergétiques doivent-être transmis au siège annuellement.

Guy Leroy a mis en place une politique de recyclage des déchets papiers et plastiques avec son prestataire de services de nettoyage. De plus, Guy Leroy s'est impliqué dans la préservation des forêts du globe au travers un partenariat avec reforestation. Chacun de ses clients a ainsi pu être également sensibilisé à l'impact écologique avec le don d'arbres à replanter pour des forêts plus durables.

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 cadres de Bétrancourt sont invités à refuser toute sorte de pots de vins, cela est intégré au code de conduite de l'entreprise.

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.