

Samsonite Charte Éthique

Une déclaration de notre président et chef de la direction

Samsonite s'engage à construire un avenir durable pour notre entreprise, nos chaînes d'approvisionnement et nos clients. Nous nous engageons à créer un environnement où les travailleurs, tant dans nos propres activités que dans nos chaînes d'approvisionnement, sont outillés et protégés afin de pouvoir exercer pleinement leurs droits fondamentaux. Notre Charte éthique décrit les normes que nous exigeons de nous-mêmes et de nos fournisseurs. Elle s'applique à tous les partenaires de la chaîne d'approvisionnement, notamment les fournisseurs, les entrepreneurs, les titulaires de licence et les organismes, collectivement désignés ici par le terme « fournisseurs ». La Charte éthique repose sur des normes internationales en matière de droits de l'homme, notamment les Conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail (OIT), les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies, la Convention relative aux droits de l'enfant des Nations Unies et le Code de conduite de l'Initiative d'éthique commerciale. Nous cherchons à travailler avec des fournisseurs qui adhèrent aux principes de notre Charte et nous remercions tous ceux qui ont collaboré avec nous dans notre démarche vers une entreprise plus durable.

Nous vous invitons à lire attentivement la Charte et à veiller à ce qu'un directeur, ou une personne occupant un poste équivalent, s'engage à respecter les principes qui y sont énoncés.

Nom du fournisseur: Localisation:

Nom de l'usine:.....

Nous affirmons avoir pris connaissance du contenu de la Charte éthique et nous nous engageons à respecter les principes qui y sont présentés dans toutes nos activités commerciales. Dans le cadre de notre collaboration avec d'autres entreprises, y compris nos fournisseurs et sous-traitants, sans s'y limiter, nous exigerons de ces entreprises qu'elles acceptent cet engagement par écrit.

Date et lieu:.....

Signataire autorisé du fournisseur:.....

Nom:

Titre/poste:

CHARTRE ÉTHIQUE

Notre charte éthique énonce l'engagement de Samsonite et de ses filiales à établir des partenariats avec des entreprises qui partagent notre engagement envers des milieux de travail équitables et sécuritaires. La Charte s'applique à tous les partenaires de la chaîne d'approvisionnement, notamment les fournisseurs, les entrepreneurs, les titulaires de licence et les organismes, collectivement désignés ici par le terme « fournisseurs ». Elle s'inspire de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies et de la Convention européenne des droits de l'homme; de diverses conventions de l'Organisation internationale du travail, notamment les conventions 29, 105, 138 et 182 (travail des enfants et travail forcé), 155 (santé et sécurité au travail), 111 (discrimination), 100 (égalité de rémunération), et 87 et 98 (liberté syndicale et droit d'organisation et de négociation collective), les Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques, la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant et les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies. De plus, nous soutenons les Principes d'autonomisation des femmes des Nations Unies, les Normes de l'ONU à l'intention des entreprises visant à lutter contre la discrimination envers les personnes lesbiennes, gaies, bissexuelles, transgenres et intersexuées; et à travailler en faveur du principe de l'employeur qui paie.

Nous attendons des fournisseurs qu'ils respectent, au minimum, les lois nationales et internationales sur les droits du travail et qu'ils respectent les principes de cette Charte. Nous comprenons que les fournisseurs peuvent avoir besoin de plus de temps pour respecter certains aspects de la Charte, et nous favorisons un dialogue ouvert avec eux sur les aspects plus complexes à mettre en œuvre.

Notre vision est d'utiliser notre position de chef de file pour ouvrir la voie à un avenir plus durable pour notre industrie. Pour réaliser cette vision, nous devons collaborer avec nos fournisseurs afin de poursuivre nos efforts en matière de performance environnementale et sociale et favoriser une plus grande transparence de notre chaîne d'approvisionnement. Nous encourageons nos fournisseurs à établir des programmes de développement durable et à nous faire part de leurs idées pour améliorer notre rendement en matière de durabilité. Nous encourageons également nos fournisseurs à contribuer à la transparence de la chaîne d'approvisionnement en partageant avec nous des renseignements sur leurs fournisseurs. Nous sommes impatients de collaborer avec vous dans le cadre de nos efforts pour analyser la chaîne d'approvisionnement de Samsonite et cibler des aspects à améliorer de façon durable.

Le travail doit toujours être volontaire

- Le travail forcé, notamment le travail en prison, est interdit; les employés ne doivent pas être gardés dans des locaux verrouillés ni voir leur liberté restreinte de quelque manière que ce soit.

- Aucun dépôt obligatoire d'argent, de cartes d'identité, etc., ne sera exigé des salariés en garantie. Ils seront libres de démissionner dans un délai raisonnable (Conventions 29 et 105 de l'OIT).
- Les employeurs doivent s'assurer qu'aucun travailleur ne paie pour un emploi, n'est endetté ou n'est contraint de travailler.

La liberté syndicale et la négociation collective sont garanties

- Les employés ont le droit de se joindre à des syndicats reconnus légalement ainsi qu'à d'autres types d'organisations de travailleurs, d'en former et de participer à la négociation collective pour leurs conditions de travail.
- Dans les cas où la législation nationale restreint la formation de syndicats, ou en l'absence de tels syndicats, l'employeur doit offrir un mécanisme de négociation pour l'ensemble de l'entreprise (Conventions 87 et 98 de l'OIT, Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies).
- L'employeur doit faire preuve d'ouverture à l'égard des activités syndicales et de la gestion de leurs affaires internes.
- Aucun représentant des employés ne doit être victime de discrimination et il doit pouvoir exercer ses fonctions représentatives sur le lieu de travail.

Les conditions de travail doivent être sécuritaires et hygiéniques.

- Les employés doivent pouvoir travailler dans un environnement de travail sain et sécuritaire et aucune forme de harcèlement physique, psychologique ou sexuel ne doit être tolérée.
- Les risques pour la santé et la sécurité, ainsi que les accidents, doivent être évités à court et à long terme.
- Les employés doivent recevoir régulièrement une formation sur la santé et la sécurité au travail, dont le suivi est consigné.
- Les employés doivent avoir accès à de l'eau potable, à des installations sanitaires propres et, au besoin, à un lieu d'entreposage conforme aux règlements sanitaires pour leurs propres nourritures.
- Les aménagements prévus pour les employés doivent être propres et sécuritaires et répondre aux besoins de base des employés de sexe féminin et masculin.
- L'employeur doit confier la responsabilité de la santé et de la sécurité à un représentant de la haute direction.
- L'employeur doit veiller à ce que les sites de production soient dotés d'équipements de sécurité incendie appropriés.
- L'employeur doit s'assurer que les sites de production sont conformes aux normes de sécurité structurale.

Le recours au travail des enfants est strictement interdit

- L'âge minimum d'embauche doit correspondre à la fin de la scolarité obligatoire et ne pas être inférieur à 15 ans, ou à 14 ans dans certains pays où les conditions économiques le justifient.

- L'employeur s'engage à mettre en œuvre ou à appuyer des programmes facilitant le retour à l'école et le soutien financier des enfants ayant travaillé, jusqu'à leur majorité.
- Les jeunes employés (âgés de moins de 18 ans) ne doivent pas travailler la nuit ou travailler dans des conditions dangereuses. Cela comprend les formes de travail pouvant compromettre leur santé, leur sécurité ou leur développement (Conventions 138 et 182 de l'OIT, Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant).

Les salaires versés doivent être suffisants pour couvrir les besoins de base

- Les employés doivent recevoir le salaire minimum légal en vigueur ou celui prévu dans une convention collective applicable à l'employeur, selon le montant le plus élevé. Le salaire doit toujours être suffisant pour couvrir les besoins de base et d'offrir un revenu discrétionnaire.
- Les travailleurs doivent recevoir des renseignements écrits et compréhensibles sur leur salaire avant leur entrée en fonction et pour chaque période de paie.
- Les employés doivent recevoir leur salaire directement, selon un mode de calcul clair et transparent.
- Les retenues salariales ne doivent pas être utilisées comme méthode disciplinaire (Conventions 95 et 131 de l'OIT sur les salaires).
- L'employeur doit évaluer l'écart entre le salaire minimum légal et le salaire de subsistance, puis mettre en œuvre des mesures pour réduire cet écart avec le temps.

Les heures de travail doivent être raisonnables

- Les heures de travail doivent être conformes aux lois nationales, aux conventions collectives et aux dispositions du présent code, selon la norme la plus stricte.
- Les heures normales de travail ne doivent pas dépasser 48 heures par semaine et les heures supplémentaires ne doivent pas dépasser 12 heures par semaine, à moins que la législation nationale n'établisse des seuils plus bas.
- Les heures supplémentaires doivent être volontaires et temporaires, et rémunérées à un taux majoré.
- Les salariés ont droit à des congés annuels payés et à 24 heures consécutives de repos par semaine (Conventions 14 et 106 de l'OIT sur les heures de travail hebdomadaires et Convention 132 de l'OIT sur les congés payés).

Le travail doit être basé sur un emploi régulier.

- L'embauche doit se faire au moyen de contrats écrits, établis conformément à la législation en vigueur.
- Tout travail de nature continue doit être encadré par un contrat fixe et stable.
- Les employeurs sont tenus de respecter l'ensemble de leurs obligations légales, sociales et contractuelles en lien avec l'emploi, par exemple en faisant travailler des employés à domicile à des conditions inférieures ou en suivant une formation en apprentissage contraire aux règlements.

- L'employeur doit avoir une compréhension complète de l'ensemble du processus de recrutement, y compris des recruteurs et des intermédiaires, en ce qui concerne les exigences légales ou éthiques applicables.
- L'employeur doit mettre en place des systèmes de gestion efficaces pour assurer le suivi et la supervision de l'embauche et de la gestion de tous les travailleurs migrants, contractuels, d'agence, temporaires ou occasionnels.

Les employés ne doivent pas faire l'objet de discrimination

- Les employés ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination liée à leur race, leur origine, leur couleur de peau, leur genre, leur religion, leurs opinions politiques ou leur engagement syndical, que ce soit dans le cadre de l'embauche, de la rémunération, de l'accès à la formation, de la promotion, de la cessation d'emploi ou de la retraite (Conventions 100 et 111 de l'OIT).
- L'employeur doit traiter tous les employés équitablement au travail, en promouvant l'égalité par l'éducation, la formation et le perfectionnement professionnel.

Des mécanismes efficaces de règlement des griefs doivent être mis à la disposition de tous les employés

- L'employeur doit établir un processus efficace de règlement des griefs qui permet aux employés de répondre à toute préoccupation liée aux conditions de travail ou aux modalités d'emploi. Ce processus doit inclure une politique écrite de règlement des griefs ainsi qu'une procédure de mise en œuvre, avec divers mécanismes permettant aux travailleurs de soulever des préoccupations et de transmettre leurs commentaires à la direction.

Le fournisseur doit mettre en œuvre des efforts continus pour réduire son empreinte environnementale.

- Le fournisseur doit, au minimum, respecter les lois et les réglementations en vigueur relatives aux normes environnementales.
- Samsonite encourage également ses fournisseurs à mettre en œuvre des efforts continus pour réduire leur empreinte environnementale et à envisager la mise en place d'un système de gestion, tel que la norme ISO 14001, afin d'assurer une gestion efficace de leur performance environnementale.