



SPECIFICATIONS

CODE DE CONDUITE
CHAINE D'APPROVISIONNEMENT

pimkie®

Version Mai 2024

SOMMAIRE

1. Préambule	3
2. Liberté d'Association et Négociation Collective	3
3. Travail Forcé	4
4. Travail des Enfants et Jeunes Travailleurs.....	4
5. Santé et Sécurité.....	4
6. Discrimination.....	5
7. Pratiques Disciplinaires, Harcèlement ou Mauvais Traitements	5
8. Mécanisme de Réclamation	5
9. Heures de Travail.....	6
10. Travail Ordinaire	6
11. Salaires et Avantages.....	6
12. Anti-Corruption	7
13. Sous-Traitance	7
14. Obligations Spécifiques	7
15. Système de Gestion	8
16. Situations de Crise Résultant de Conflits et de Catastrophes	8
17. Procédure pour les Audits Sociaux.....	8
18. Annexes	10

Statut	Auteur	Version	Modifications
Création	C. KINNEN	Septembre 2016	-
Mise à Jour	M. DERRADJI	Mai 2024	Refonte du document – § 17.4 Prise en charge des audits - Ajout Annexes 1, 2 & 3

1. PREAMBULE

PIMKIE vise à maintenir un niveau d'excellence dans tous les aspects de l'entreprise, y compris une attitude légale, éthique et responsable dans toutes ses opérations. PIMKIE attend que ces engagements soient partagés par tous ses partenaires commerciaux directs et indirects. Par conséquent, PIMKIE exige de ses partenaires commerciaux qu'ils diffusent et appliquent les principes énumérés dans ces codes et politiques au sein de l'organisation du partenaire commercial et de sa chaîne d'approvisionnement.

Les partenaires commerciaux doivent se conformer à toutes les lois et réglementations nationales et internationales en vigueur qui doivent être respectées dans tous les cas. En cas de conflit entre les réglementations nationales et internationales, la réglementation offrant la protection la plus stricte prévaudra. Ces réglementations s'appliqueront également si elles sont plus strictes que les codes et/ou politiques de PIMKIE.

PIMKIE reconnaît le lien entre ses propres pratiques d'achat et la mise en œuvre de ses politiques. Par conséquent, PIMKIE s'engage à œuvrer pour l'amélioration de ses propres pratiques d'achat afin de faciliter la mise en œuvre des dites politiques.

PIMKIE s'engage à appliquer :

- Les principes fondamentaux des droits de l'homme, tels qu'énoncés dans la Charte Internationale des Droits de l'Homme (DUDH, Pacte civil et social)
- Les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGPs)
- Les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), en particulier les conventions 1921 (n° 1), 1921 (n° 14), 1930 (n° 29), 1948 (n° 87), 1949 (n° 95), 1949 (n° 98), 1957 (n° 105), 1970 (n° 131), 1973 (n° 138), 1999 (n° 182), 1951 (n° 100), 1958 (n° 111), 1981 (n° 155), 2017 (n° 205).
- Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales
- Le Cadre de diligence raisonnable de l'OCDE pour le secteur des chaussures et de l'habillement
- Les principes de Dhaka sur la Migration dans la Dignité
- Les principes de base de la protection de l'environnement

2. LIBERTE D'ASSOCIATION ET NEGOCIATION COLLECTIVE

- Les travailleurs, sans distinction, ont le droit de s'affilier ou de former des syndicats de leur choix et de négocier collectivement. Le partenaire commercial ne doit pas interférer avec ces activités légitimes, y faire obstacle ou les empêcher.
- Tous les employeurs doivent adopter une attitude ouverte à l'égard des activités des syndicats et de leurs activités organisationnelles.
- Lorsque le droit à la liberté d'association et à la négociation collective est restreint ou interdit par la loi, l'employeur n'entrave pas les formes alternatives de représentation et de négociation indépendantes et libres des travailleurs.
- Le partenaire commercial ne doit pas discriminer ou pénaliser de quelque manière que ce soit les représentants des travailleurs ou les membres d'un syndicat en raison de leur appartenance ou affiliation à un syndicat, ou de leur activité syndicale légitime.
- Le partenaire commercial donne aux représentants internes des travailleurs l'accès au lieu de travail afin d'exercer leurs fonctions de représentation.

3. TRAVAIL FORCE

- Tout travail doit être effectué sur une base volontaire, et non sous la menace d'une quelconque pénalité ou sanction.
- Le recours au travail forcé, obligatoire ou non rémunéré sous toutes ses formes, y compris le travail en prison et les heures supplémentaires non rémunérées, est strictement interdit.
- Les travailleurs ne doivent pas être tenus de faire des dépôts / garanties financières.
- Les documents d'identité de tout travailleur (tels que les passeports, les cartes d'identité, etc.) ne doivent pas être confisqués.
- Il ne doit pas y avoir de retard abusif dans le paiement des salaires.
- Le droit des travailleurs de mettre fin à leur emploi après un préavis légal doit être respecté.
- Le droit des travailleurs de quitter le lieu de travail et l'usine après leur service doit être respecté.
- Les attentes de PIMKIE envers ses partenaires commerciaux liées à la prévention et à la suppression du travail forcé sont documentées dans la Politique de PIMKIE sur le travail forcé (cf Annexe 1).

4. TRAVAIL DES ENFANTS ET JEUNES TRAVAILLEURS

- Il ne doit pas y avoir de recrutement de travail d'enfants.
- Le respect de la loi nationale sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, et plus particulièrement, on ne prévoit pas l'embauche d'enfants qui n'ont pas l'âge d'avoir terminé leur scolarité obligatoire et qui ont moins de 15 ans.
- Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne doivent pas travailler de nuit ou dans des conditions qui pourraient mettre en danger leur santé, leur sécurité ou leur intégrité morale, et/ou qui pourraient nuire à leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social.
- Les attentes de PIMKIE envers ses partenaires commerciaux qui sont liées à la prévention et à la suppression du travail des enfants et des jeunes travailleurs sont documentées dans la Politique du Travail des Enfants de PIMKIE (cf Annexe 2).

5. SANTE ET SECURITE

- Le partenaire commercial doit s'assurer que toute instruction, tout processus et toute information fournis sont communiqués, compris et appliqués correctement par chaque collaborateur, quelle que soit sa langue maternelle.
- Des conditions de sécurité et de propreté doivent être fournies sur tous les lieux de travail et un ensemble clair de procédures régissant la santé et la sécurité au travail doit être rédigé et suivi.
- Des mesures adéquates doivent être prises pour prévenir les accidents, les blessures et toute atteinte à la santé découlant du travail, associés au travail ou survenant dans le cadre du travail, en minimisant les causes des dangers inhérents à l'environnement de travail.
- Des équipements de protection individuelle appropriés et efficaces doivent être fournis gratuitement lorsque c'est nécessaire et leur utilisation doit être imposée par la direction.
- L'accès à une assistance et à des installations médicales adéquates doit être assuré.
- Tous les travailleurs doivent avoir accès à des toilettes propres et à de l'eau potable et, le cas échéant, à des installations sanitaires pour la préparation et le stockage des aliments.
- Les établissements résidentiels pour les travailleurs, lorsqu'ils sont fournis, doivent être propres et sûrs.
- La responsabilité en matière de santé et de sécurité doit être confiée à un membre de la direction.
- Une formation régulière (au moins tous les 6 mois) en matière de santé et de sécurité doit être dispensée à tous les collaborateurs et tous les nouveaux collaborateurs doivent participer à un cours de sensibilisation à la santé et à la sécurité. Toutes les formations doivent être documentées.

- Le partenaire commercial doit fournir des protections adéquates contre les incendies et doit assurer la solidité, la stabilité et la sécurité des bâtiments et des équipements, y compris les établissements résidentiels lorsqu'ils sont fournis.
- Une formation régulière (au moins tous les 6 mois) des travailleurs et de la direction à la gestion des déchets, à la manipulation et à l'élimination des produits chimiques et autres matériaux potentiellement dangereux doit être assurée.

6. DISCRIMINATION

- Le partenaire commercial ne doit pas pratiquer, soutenir ou tolérer la discrimination à l'emploi, y compris le recrutement, l'embauche, la formation, les conditions de travail, les affectations, le salaire, les avantages, les promotions, la discipline, le licenciement ou la retraite, en raison du sexe, de l'âge, de la religion, de l'état civil, de la race, de la classe sociale, de l'origine sociale, des maladies, du handicap, de la grossesse, de l'origine ethnique et nationale, de la nationalité, de l'appartenance à des organisations de travailleurs, y compris des syndicats, de l'affiliation politique, de l'orientation sexuelle ou de toute autre caractéristique personnelle.
- Travailleurs migrants : un nombre croissant de travailleurs se déplacent pour trouver du travail et PIMKIE attend de ses partenaires commerciaux qu'ils protègent leurs droits en appliquant les Principes de Dhaka pour une migration dans la dignité, un ensemble de principes fondés sur les droits de l'homme pour renforcer le respect des droits des travailleurs migrants dès leur recrutement, pendant leur affectation à l'étranger et jusqu'à leur prochaine affectation ou leur retour en toute sécurité dans leur pays d'origine.

7. PRATIQUES DISCIPLINAIRES, HARCELEMENT OU MAUVAIS TRAITEMENTS

- Les travailleurs sont traités avec respect et dignité. Le partenaire commercial ne se livrera pas et ne tolérera pas d'intimidation, de harcèlement ou d'abus de quelque nature que ce soit.
- Le partenaire commercial met par écrit les procédures disciplinaires et les explique en termes clairs et compréhensibles aux travailleurs. Toutes les mesures disciplinaires sont enregistrées.
- Les mesures disciplinaires doivent être proportionnées et ne doivent pas inclure de punition physique ou mentale.

8. MECANISME DE RECLAMATION

- Le partenaire commercial est censé avoir une politique de réclamation définie pour ses travailleurs et pour les membres de la communauté impactés par les activités de l'entreprise, qui doit inclure :
 - a) un processus défini pour recevoir, évaluer, enquêter et résoudre les réclamations;
 - b) un mécanisme qui est objectivement légitime, accessible, prévisible, équitable, transparent, compatible avec les droits et qui soutient les plaintes anonymes;
 - c) un mécanisme mis à disposition par l'entreprise qui fournit des informations pour l'apprentissage continu; et,
 - d) une volonté d'engagement et de dialogue avec les personnes / groupes affectés.
- Le partenaire commercial doit également travailler avec ses propres fournisseurs et coopérer à la mise en place de recours pour les travailleurs impactés négativement par les opérations au sein de la chaîne d'approvisionnement.
- Le partenaire commercial a le droit et le devoir de signaler à PIMKIE toute situation ou comportement qui violerait le principe du présent Code de Conduite de la Chaîne d'Approvisionnement, les lois et/ou normes applicables. Un tel rapport effectué de bonne foi restera confidentiel et ne pourra faire l'objet de sanctions.

9. HEURES DE TRAVAIL

- Les heures de travail doivent être conformes aux lois nationales, aux conventions collectives et aux dispositions ci-dessous, selon ce qui offre la plus grande protection aux travailleurs.
- Les heures de travail, à l'exclusion des heures supplémentaires, doivent être définies par contrat, sur une base volontaire et ne doivent pas dépasser 48 heures par semaine (les normes internationales recommandent la réduction progressive des heures normales de travail, le cas échéant, jusqu'à 40 heures par semaine, sans réduction du salaire des travailleurs au fur et à mesure de la réduction des heures).
- Toutes les heures supplémentaires doivent être volontaires. Les heures supplémentaires doivent être utilisées de manière responsable, en tenant compte de tous les éléments suivants : étendue, fréquence et heures prestées par les travailleurs individuels et la main-d'œuvre dans son ensemble. Elles ne doivent pas être utilisées pour remplacer un travail ordinaire. Les heures supplémentaires doivent toujours être rémunérées à un taux majoré, dont il est recommandé qu'il ne soit pas inférieur à 125 % du taux de rémunération normal.
- Le total des heures prestées au cours d'une période de 7 jours ne doit pas dépasser 60 heures, sauf dans les cas couverts par la clause suivante.
- Les heures de travail peuvent dépasser 60 heures dans toute période de 7 jours uniquement dans des circonstances exceptionnelles, lorsque toutes les dispositions suivantes sont respectées :
 - ✓ c'est autorisé par la législation nationale ;
 - ✓ c'est autorisé par une convention collective librement négociée avec une organisation de travailleurs représentant une partie importante de la main-d'œuvre ;
 - ✓ des mesures de sauvegarde appropriées sont prises pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs ; et
 - ✓ l'employeur peut démontrer que des circonstances exceptionnelles entrent en jeu, telles que des pics de production inattendus, des accidents ou des urgences.
 - ✓ les travailleurs bénéficieront d'au moins un jour de congé par période de 7 jours ou, lorsque la législation nationale le permet, de 2 jours de congé par période de 14 jours.

10. TRAVAIL ORDINAIRE

Le travail doit être effectué sur la base d'une relation d'emploi reconnue, établie par la législation et la pratique nationales. Les obligations envers les employés en vertu de la législation et de la réglementation du travail ou de la sécurité sociale découlant de la relation d'emploi régulière ne doivent pas être contournées par le recours à des contrats de main-d'œuvre uniquement, à la sous-traitance ou au travail à domicile, ou par des programmes d'apprentissage dans lesquels il n'y a pas d'intention réelle de transmettre des compétences ou de fournir un travail ordinaire. Aucune de ces obligations ne doit être contournée par le recours excessif à des contrats de travail à durée déterminée.

11. SALAIRES ET AVANTAGES

- Tous les travailleurs doivent recevoir des informations écrites et compréhensibles sur leurs conditions d'emploi en matière de salaire avant leur entrée en service ainsi que sur les détails de leur salaire pour la période de paie concernée chaque fois qu'ils sont payés.
- Les travailleurs doivent être rémunérés par le paiement à temps des salaires, de la rémunération des heures supplémentaires (veuillez vous référer au chapitre sur les heures de travail), des avantages légaux et des congés payés, en respectant ou en dépassant le minimum légal et/ou les conventions collectives, selon ce qui est le plus élevé.
- Reconnaissant le caractère fondamental de la rémunération pour les travailleurs et ceux qui en dépendent, PIMKIE attend que le salaire minimum légal ne soit pas considéré comme une fin en soi, mais comme un simple seuil à dépasser, l'objectif recherché étant que cette rémunération

puisse couvrir l'ensemble des besoins fondamentaux tout en garantissant un revenu discrétionnaire ("salaire décent").

- Les déductions de salaire à titre de mesure disciplinaire ne sont pas autorisées et aucune déduction de salaire non prévue par la législation nationale ne peut être autorisée sans l'autorisation expresse préalable du travailleur concerné. Toutes les mesures disciplinaires doivent être enregistrées.

12. ANTI-CORRUPTION

PIMKIE a une tolérance zéro en matière de corruption. La corruption est le fait pour toute personne d'entreprendre toute action, directe ou indirecte, monétaire ou autre, visant à influencer de quelque manière que ce soit un individu ou une organisation dans l'exercice de ses fonctions afin d'obtenir un avantage indu. Il est possible de distinguer deux types de corruption :

- La corruption active, qui est le fait pour toute personne d'obtenir ou de tenter d'obtenir, au moyen de cadeaux, de promesses ou d'avantages de quelque nature que ce soit, l'accomplissement, le retardement ou l'abstention de l'accomplissement de tout acte lié à sa fonction ou de tout acte facilité par celle-ci.
- La corruption passive, qui consiste pour toute personne à solliciter ou à accepter des cadeaux, des promesses ou des avantages de quelque nature que ce soit.
- PIMKIE réproouve toute forme de corruption et attend de ses partenaires commerciaux qu'ils prennent toutes les mesures nécessaires pour condamner et combattre l'extorsion et les pots-de-vin.
- Tout paiement effectué par ou au nom du partenaire commercial, doit refléter un service et un prix légitimes tels que décrits dans les contrats et accords.
- PIMKIE interdit le versement d'argent à des formations politiques ou culturelles, des syndicats et des organisations dans le but de promouvoir un intérêt particulier ou d'obtenir ou de conserver un avantage.
- Toute situation pouvant donner lieu à des conflits d'intérêts doit être évitée. Ces situations surviennent notamment lorsque les intérêts privés d'un travailleur ou d'un représentant du partenaire commercial (ou d'un parent de ce travailleur ou de ce représentant), interfèrent avec les intérêts de l'entreprise.

13. SOUS-TRAITANCE

- Tous les partenaires commerciaux, les unités de fabrication et les travailleurs à domicile doivent être approuvés par PIMKIE avant de commencer la production des biens de PIMKIE.
- Les partenaires commerciaux, directement ou indirectement par les usines et les travailleurs à domicile agréés par PIMKIE, ne peuvent sous-traiter, même partiellement, l'exécution des tâches ou des services qui leur sont confiés ou se faire remplacer par un tiers pour le même objet, sans autorisation préalable expresse accordée par PIMKIE.

14. OBLIGATIONS SPECIFIQUES

PIMKIE a pris les engagements suivants et demande à ses partenaires commerciaux de les respecter :

- Respect des animaux (cf Annexe 3 : Charte du bien-être animal)
- L'utilisation des techniques de sablage est interdite pour tous les produits afin de garantir la santé des travailleurs qui fabriquent les produits pour PIMKIE. Cette interdiction ne comprend pas seulement le sablage avec du sable, mais aussi des matériaux similaires tels que l'oxyde d'aluminium, le silicate d'aluminium, le carbure de silicium et les scories de cuivre.
- La Corée du Nord : PIMKIE a décidé de ne pas s'approvisionner dans cette région et de ne pas établir de relations avec les fournisseurs nord-coréens. Le partenaire commercial ne doit pas fournir de matériaux provenant de ce pays pour les productions de PIMKIE.

- Coton ouzbek, syrien et turkmène : comme PIMKIE s'efforce d'appliquer une politique cohérente et rigoureuse en matière de conformité sociale et environnementale, PIMKIE attend de ses partenaires commerciaux qu'ils ne s'approvisionnent pas en coton dans ces pays et qu'ils mettent en pratique un processus de diligence raisonnable concernant l'origine du coton.

15. SYSTEME DE GESTION

Le partenaire commercial mettra en place un système de gestion interne efficace pour garantir que :

- Toutes les relations de travail sont documentées (conformément aux lois, aux us et coutumes, aux pratiques nationales et aux normes internationales en matière d'emploi) depuis le recrutement jusqu'à la fin du contrat de travail, en particulier, mais pas exclusivement, dans le cas des employés ayant un statut spécial : jeunes employés, immigrants, migrants nationaux, travailleurs saisonniers, travailleurs à domicile, travailleurs à la pièce, stagiaires ou apprentis, travailleurs sous contrat, travailleurs temporaires, sous-traitants internes et autres.
- Toute l'activité de vente et de gestion de l'entreprise doit être réalisée de manière transparente et correctement enregistrée dans les registres de l'entreprise.
- Le partenaire commercial doit enquêter sur tous les actes qui enfreignent les principes de ce code, en déterminant les causes sous-jacentes des problèmes identifiés et en mettant en œuvre des mesures pour traiter efficacement ces actes conformément aux lois, us et coutumes et pratiques nationales ainsi qu'aux normes internationales en matière de travail.
- Une personne attitrée est chargée de l'implémentation de ce code et, plus généralement, de la mise à disposition d'informations concernant les aspects juridiques associés en matière de droit du travail, de sécurité et d'environnement et la formation est assurée en conséquence.
- Son impact sur la communauté environnante, les ressources naturelles et l'environnement en général doit être analysé afin que les procédures nécessaires soient mises en place pour prévenir et minimiser les effets négatifs liés aux activités du partenaire.
- Le partenaire commercial doit disposer d'un processus garantissant la diffusion en cascade du présent Code de conduite de la Chaîne d'approvisionnement dans l'ensemble de sa propre chaîne d'approvisionnement.

16. SITUATIONS DE CRISE RESULTANT DE CONFLITS ET DE CATASTROPHES

Dans le cas d'une situation de crise résultant de conflits ou de catastrophes qui pourraient affecter l'activité des partenaires commerciaux, toutes les clauses énoncées précédemment dans ce code restent valables et le respect des droits de l'homme pendant la crise ou la catastrophe reste une condition préalable à toute relation commerciale ultérieure avec PIMKIE.

17. PROCEDURE POUR LES AUDITS SOCIAUX

17.1. REFERENTIEL ET NOTATION

PIMKIE est membre de l'organisation française ICS (Initiative Clause Sociale) dont le référentiel est actuellement considéré comme la norme de responsabilité sociale en vigueur chez PIMKIE. Les audits des usines sont réalisés par des tierces parties accréditées.

A titre exceptionnel et pour démarrer une coopération, PIMKIE peut prendre en compte les audits réalisés selon le référentiel BSCI. Par contre, lors du renouvellement de l'audit, un audit initial ICS sera demandé.

Les notes acceptables de l'audit ICS ou BSCI doivent être **A**, **B** ou **C**.

Pour les usines dont la note serait inférieure à C, elles sont invitées à s'améliorer dans un délai déterminé dans le cas d'un audit de suivi.

Pour tout autre audit avec un référentiel différent, merci de voir avec votre contact PIMKIE.

17.2. TYPES D'AUDITS

Pimkie fait actuellement trois types d'audits :

- **Audit initial** : il s'agit du premier audit ICS mené dans l'usine, ou lorsque le précédent audit n'est plus valide.
- **Re-audit** : ce type d'audit est réalisé afin de vérifier que les non-conformités relevées lors de l'audit initial ou d'un précédent re-audit ont été corrigées, et couvre l'ensemble des points de contrôle du référentiel.
- **Audit partiel de suivi** : en fonction du rapport du dernier audit, et si le/la Responsable RSE estime qu'un audit partiel de suivi est suffisant, ce type d'audit peut être lancé dans les 4 mois suivants la date du dernier audit. L'objectif est de ne re-contrôler que les nonconformités mises en évidence lors de l'audit précédent, et de s'assurer qu'elles ont été corrigées efficacement.

17.3. DUREE ET COUT DES AUDITS

La durée nécessaire à la bonne réalisation d'un audit dépend du nombre de personnes employées par l'usine :

- jusqu'à 150 employés, un homme-jour est généralement nécessaire ;
- entre 151 et 500 employés, deux hommes-jour sont à prévoir ;
- entre 501 et 1200 employés, on compte 3 hommes-jour.
- Au-delà de 1201 employés, les besoins sont au minimum de 4 hommes-jour et peuvent donc être supérieurs.

Les coûts d'audit sont intrinsèquement liés à la durée de l'audit et des besoins en homme(s)-jour. La tierce partie qui effectue l'audit prend également en compte les frais de déplacement inhérents à la localisation de l'usine.

A titre indicatif, les tarifs actuellement en vigueur auprès de la principale tierce-partie sont les suivants (par homme-jour) :

✓ Chine.....	500 USD ou €
✓ Vietnam/Cambodge.....	500 USD ou €
✓ Myanmar	425 USD ou €
✓ Bangladesh.....	425 USD ou €
✓ Inde.....	425 USD ou €
✓ Turquie.....	500 USD ou €
✓ Tunisie.....	500 USD ou €
✓ France	1000 USD ou €
✓ Italie	650 USD ou €
✓ Maroc.....	500 USD ou €

Ces prix sont donnés à titre purement indicatif et peuvent varier en fonction de la tierce-partie sélectionnée, de la zone d'audit, etc.

17.4. PRISE EN CHARGE DES AUDITS SOCIAUX

Pour l'ensemble des fournisseurs de PIMKIE, tous les audits, de quelque nature que ce soit (initial ou de suivi), seront à la charge des usines.

Cas particuliers :

- Accès refusé par l'usine : l'audit sera à payer par l'usine, quel que soit le type d'audit
- Audit annulé par l'usine : pas de paiement exigé si l'audit est annulé minimum 48h à l'avance
- Coûts additionnels pour audit urgent : 1 homme-jour supplémentaire, à payer par l'usine si la demande de délais réduits provient de l'usine elle-même
- Frais additionnels pour audit réalisé lors d'un jour non-ouvré (week-end, vacances, etc.) : l'audit sera facturé 50% de plus que les coûts standards

17.5. PROCEDURE D'AUDIT

Dans tous les cas, seules les usines auditées et validées par le Service RSE de PIMKIE pourront produire les commandes passées par la marque.

17.6. NOUVELLE USINE

L'audit est à la charge de l'usine. Si celle-ci a été préalablement auditée par un autre membre ICS ou si l'usine est auditée selon le référentiel BSCI, et si la note obtenue est A ou B, l'audit est accepté par Pimkie s'il date de moins de 2 ans. Si la note obtenue est C, l'audit ICS ou BSCI sera accepté s'il date de moins d'un an.

17.7. USINE REFERENCEE

Si la note obtenue lors du dernier audit est A ou B, les re-audits ou audits de suivi devront être réalisés tous les deux ans, à la charge de l'usine. Si la note obtenue est C, les re-audits ou audits de suivi seront effectués tous les ans et seront à la charge de l'usine. Si la note obtenue est D, un plan d'actions correctives (CAP) sera lancé. Un re-audit sera à faire 6 mois plus tard, à la charge de l'usine. Si aucune amélioration n'est constatée lors du re-audit, PIMKIE déréférencera l'usine pour les saisons à venir. Enfin, si la note obtenue est E, aucune nouvelle commande ne pourra être passée à l'usine et un plan d'actions correctives sera mis en place. Une fois ce plan suivi et mis en œuvre, un re-audit sera lancé, aux frais de l'usine. Si aucune amélioration n'est constatée, l'usine sera immédiatement déréférencée.

18. ANNEXES

Annexe 1 : **Politique sur le Travail Forcé (2020 / V1)**

Annexe 2 : **Politique sur le Travail des Enfants & les Jeunes Travailleurs (2020 / V1)**

Annexe 3 : **Charte du Bien-Être Animal**

ANNEXE 1

POLITIQUE SUR LE TRAVAIL FORCÉ

(2020/ V1)

**EN 2016, ENVIRON 40,3 MILLIONS DE PERSONNES VIVAIENT DANS L'ESCLAVAGE MODERNE
DONT 71% DE FEMMES, 29% D'HOMMES.¹**

A PROPOS DE CETTE POLITIQUE

Cette politique doit donner une orientation claire à tous les membres de notre chaîne d'approvisionnement sur la position que nous adoptons à l'égard du travail forcé. En même temps, cela permettra à toutes les parties impliquées dans la production de nos produits d'éviter et de remédier au travail forcé.

Bien que nous soyons conscients des défis liés à la détection et à l'élimination du travail forcé dans notre chaîne d'approvisionnement, nous demandons à nos partenaires commerciaux directs de soutenir cette cause en diffusant cette politique le long de leur propre chaîne d'approvisionnement à toute entreprise impliquée dans la production de nos produits.

Nous nous engageons à travailler avec nos fournisseurs pour améliorer les conditions de travail dans notre chaîne d'approvisionnement et à nous efforcer de détecter et de mettre fin au travail forcé avec nos partenaires. Mais nous avons une tolérance zéro concernant l'inaction et la dissimulation des violations des droits de l'homme. Par conséquent, nous nous réservons le droit de mettre fin à notre relation commerciale avec toute entreprise qui est liée à toute forme de travail forcé et qui n'agit pas en conséquence ou même ne la dissimule pas.

NOTRE POSITION

Notre position est basée sur la Convention n° 29 (1930) sur le Travail Forcé de l'OIT, la Convention n° 105 (1957) sur l'Abolition du Travail Forcé de l'OIT, la Charte Internationale des Droits de l'Homme et les Principes de Dhaka sur la Migration dans la Dignité.

DEFINITIONS

« Le travail forcé ou obligatoire est tout travail ou service exigé d'une personne sous la menace d'une peine et pour lequel la personne ne s'est pas offerte de son plein gré. »³

Les indicateurs de travail forcé suivants représentent les signes les plus courants de l'existence possible de travail forcé :²

- Abus de vulnérabilité
- Tromperie
- Restriction de mouvement
- Isolement
- Violence physique et sexuelle
- Intimidation et menaces
- Conservation des pièces d'identité
- Retenue de salaire
- Servitude pour dettes
- Conditions de travail et de vie abusives
- Heures supplémentaires excessives

La présence d'un seul indicateur peut déjà indiquer l'existence de travail forcé. Plusieurs indicateurs peuvent également être observés en même temps.

¹ The Global Slavery Index 2018

² Indicateurs de l'OIT sur le travail forcé (https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_203832/lang--en/index.htm)

DROITS DU TRAVAIL ET TRAVAIL FORCÉ

Le travail forcé ne doit pas toujours être intentionnel, mais peut également découler et être déclenché par le non-respect et la non-conformité aux droits du travail :

- Lorsque, par exemple, le non-paiement ponctuel du salaire devient une habitude régulière : « Le fait d'un paiement irrégulier ou retardé du salaire n'implique pas automatiquement une situation de travail forcé. Mais lorsque les salaires sont systématiquement et délibérément retenus comme un moyen de contraindre le travailleur à rester et de le priver de la possibilité de changer d'employeur, cela indique du travail forcé. »³ Toujours payer les salaires régulièrement et à temps ainsi que le montant convenu, minimisera le risque de cette violation spécifique des droits du travail, qui peut conduire au travail forcé.
- « Les victimes du travail forcé sont souvent recrutées avec des promesses d'emplois décentes et bien rémunérés. Mais une fois qu'ils commencent à travailler, les conditions de travail promises ne se matérialisent pas et les travailleurs se retrouvent piégés dans des conditions abusives sans pouvoir s'en sortir. Dans ces cas, les travailleurs n'ont pas donné leur consentement libre et éclairé. » Un contrat légal et écrit qui a été compris par toutes les parties signataires et énonçant clairement les conditions de travail, peut aider à éviter les déceptions des deux côtés et à éviter le travail forcé.

NOS ATTENTES ENVERS NOS PARTENAIRES COMMERCIAUX DIRECTS ET NOTRE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT PLUS PROFONDE

Afin d'identifier les comportements non conformes à cette politique, nous recommandons à nos partenaires commerciaux directs de cartographier leur chaîne d'approvisionnement et d'identifier les éventuelles zones à risque pour l'existence du travail forcé.

Eviter le Travail Forcé

- Tout travail doit être effectué sur une base volontaire et non sous la menace d'une quelconque pénalité ou sanction.
- Le recours au travail forcé, obligatoire ou non rémunéré sous toutes ses formes, y compris le travail en prison et les heures supplémentaires non rémunérées, est interdit.
- Les travailleurs ne sont pas tenus de faire des dépôts / garanties financières et les documents d'identité de tout travailleur (tels que passeports, cartes d'identité, etc.) ne sont pas confisqués. Il n'y a pas de retard dans le paiement des salaires.
- Le droit des travailleurs de mettre fin à leur emploi après un préavis légal est respecté.
- Le droit des travailleurs de quitter le lieu de travail et l'usine après leur poste est respecté.
- Une politique d'embauche doit être disponible, comprenant :
 1. Une déclaration claire contre le travail forcé.
 2. Un processus, conçu pour éviter toute forme de travail obligatoire ou forcé.
 3. Un engagement à remédier aux conséquences causées par le non-respect de cette politique (voir ci-dessous).

Recours pour les travailleurs affectés par le travail forcé

- Si une quelconque forme de travail forcé ou obligatoire est détectée dans notre chaîne d'approvisionnement, nous et les autorités compétentes en serons immédiatement informés.
- L'entreprise pratiquant le travail forcé ou obligatoire doit réparer les dommages causés, qu'ils soient d'ordre financier, sanitaire ou autre.
- Nous assurerons le suivi du processus de recours en accord avec les autorités concernées et mènerons une analyse des causes profondes avec l'entreprise, afin d'éviter de nouveaux cas de travail forcé.

EXEMPLES DE MEILLEURES PRATIQUES

De plus amples informations sur la manière d'établir des politiques et des processus dans votre entreprise, qui soutiennent cette politique, sont énumérées ci-dessous. Les deux sources offrent également des informations sur d'autres ressources clés.

Guide du code de base de l'ITE - Esclavage Moderne

(<https://www.ethicaltrade.org/resources/base-code-guidance-modern-slavery>)

Entreprise : il est temps d'agir. Travail Décent, Esclavage Moderne & Travail des Enfants

(<https://www.unglobalcompact.org/library/5616>)

³ Indicateurs de l'OIT sur le Travail Forcé, p. 19

ANNEXE 2

POLITIQUE RELATIVE AU TRAVAIL DES ENFANTS ET AUX JEUNES TRAVAILLEURS

(2020/ V1)

DANS LE MONDE, ENVIRON 152 MILLIONS D'ENFANTS SONT VICTIMES DU TRAVAIL DES ENFANTS ET 73 MILLIONS EFFECTUENT DES TRAVAUX DANGEREUX.⁴

A PROPOS DE CETTE POLITIQUE

Cette politique doit donner une orientation claire à tous les membres de notre chaîne d'approvisionnement sur la position que nous adoptons vis-à-vis du travail des enfants. En même temps, elle doit permettre à toutes les parties impliquées dans la production de nos produits d'éviter le travail des enfants et d'y remédier.

Bien que nous soyons conscients des défis liés à la détection et à l'élimination du travail des enfants dans notre chaîne d'approvisionnement, nous demandons à nos partenaires commerciaux directs de soutenir cette cause en répercutant cette politique en aval de leur propre chaîne d'approvisionnement à toute entreprise impliquée dans la production de nos produits.

Nous nous engageons à travailler avec nos fournisseurs pour améliorer les conditions de travail dans notre chaîne d'approvisionnement et à nous efforcer de détecter et de mettre fin au travail des enfants avec nos partenaires. Mais nous avons une tolérance zéro concernant l'inaction et la dissimulation des violations des droits de l'homme. Par conséquent, nous nous réservons le droit de mettre fin à notre relation commerciale avec toute entreprise liée à toute forme de travail des enfants et qui n'agit pas en conséquence, voire qui la dissimule.

NOTRE POSITION

Notre position est basée sur :

- La Convention des Nations Unies sur les Droits de l'Enfant (1989)
- La Convention 182 de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants
- La Convention 138 de l'OIT sur l'âge minimum d'admission à l'emploi et au travail

DEFINITIONS

La Convention des Nations Unies relative aux Droits de l'Enfant (1989) définit un enfant comme toute personne âgée de moins de 18 ans.

L'âge minimum pour les jeunes travailleurs employés à temps plein est de 15 ans (voir la convention 138 de l'OIT).

Sur la base de la définition de l'OIT, le travail des enfants peut être défini comme un travail qui prive les enfants de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité, et qui est nuisible au développement physique et mental. Il s'agit d'un travail qui:⁵

- est mentalement, physiquement, socialement ou moralement dangereux et nuisible pour les enfants et
- interfère avec leur scolarité en les privant de la possibilité d'aller à l'école, en les obligeant à quitter l'école prématurément ou en les obligeant à tenter de combiner la fréquentation scolaire avec un travail excessivement long et pénible.

En revanche, le travail des enfants n'est pas susceptible de nuire aux possibilités d'éducation. Il peut s'agir d'enfants qui aident leurs parents, participent à l'entreprise familiale ou gagnent de l'argent de poche en dehors des heures de classe et pendant les vacances.

Si nous parlons de travail des enfants ou de travail des enfants, cela dépend de l'âge de l'enfant, du pays, du type et des heures de travail effectuées, des conditions dans lesquelles il est effectué et des objectifs poursuivis par les différents pays.

⁴ Global Estimates of Child Labour: Results and trends 2012-2017, ILO

⁵ <https://www.ilo.org/ipecc/facts/lang--en/index.htm>

NOS ATTENTES ENVERS NOS PARTENAIRES COMMERCIAUX DIRECTS ET NOTRE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT PLUS PROFONDE

Afin de pouvoir identifier les comportements qui ne sont pas conformes à cette politique, nous recommandons à nos partenaires commerciaux directs de cartographier leur chaîne d'approvisionnement et d'identifier les éventuelles zones à risque pour l'existence du travail forcé..

Éviter le Travail des Enfants et protéger les Jeunes Travailleurs

- Nous attendons de toutes les entreprises impliquées dans la production de nos produits qu'elles n'embauchent pas d'enfants âgés de moins de 15 ans et n'ayant pas atteint l'âge de la fin de la scolarité obligatoire, et qu'elles respectent la loi nationale sur l'âge minimum d'admission à l'emploi.
- Les jeunestravailleurs âgés de 15 à 18 ans ne doivent pas être employés la nuit, ni dans des conditions susceptibles de mettre en danger leur santé, leur sécurité ou leur intégrité morale, et/ou de nuire à leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social..
- Une politique d'embauche doit être disponible, comprenant :
 - ✓ Une déclaration claire contre le travail des enfants et l'emploi de jeunes travailleurs dans des conditions dangereuses.
 - ✓ Un processus écrit, conçu pour éviter toute forme de travail des enfants et de mise en danger des jeunes travailleurs.
 - ✓ Un engagement écrit à remédier aux conséquences du travail des enfants et de l'emploi de jeunes travailleurs dans des circonstances dangereuses (voir ci-dessous).

Recours au Travail des Enfants et des Jeunes Travailleurs employés dans des conditions dangereuses

- Si le travail des enfants ou l'emploi de jeunes travailleurs dans des conditions dangereuses sont suspectés ou détectés, retirez d'abord l'enfant/le jeune travailleur du lieu de travail et contactez la personne qui s'en occupe le plus. Il est essentiel de veiller à ce que les enfants/jeunes travailleurs concernés soient en sécurité, protégés de toute victimisation ou de toute autre vulnérabilité à tout moment. Le bien-être de l'enfant doit toujours être la priorité numéro un.
- Informez-nous immédiatement et incluez dans votre communication autant de détails que possible (sexe et âge de l'enfant/du jeune travailleur, travail effectué, actions entreprises jusqu'à présent pour remédier à la situation, etc.)
- Pour éviter d'autres cas de travail des enfants, nous enquêterons sur l'incident et ses causes profondes avec toutes les parties concernées.
- Nous consulterons l'enfant et sa famille pour comprendre leurs souhaits et leurs besoins.
- Nous nous mettrons d'accord sur un processus et les prochaines étapes pour l'enfant impliqué avec le fournisseur.
- L'enquête et le processus de remédiation seront soutenus par une expertise appropriée en matière de travail et de protection des enfants.
- Nous mettrons en place un mécanisme de suivi et procéderons à des examens réguliers des progrès de la remédiation.
- L'entreprise qui embauche un enfant ou emploie un jeune travailleur dans des conditions dangereuses doit assumer la responsabilité de la réparation des dommages causés, qu'ils soient d'ordre financier ou sanitaire. La réparation comprend, sans s'y limiter, les éléments suivants :
 - ✓ Permettre à l'enfant de fréquenter l'école, y compris le paiement des frais liés à la scolarité.
 - ✓ La famille reçoit une compensation pour les pertes financières dues à la cessation de l'emploi de l'enfant, couvrant au moins le salaire minimum jusqu'à ce que l'enfant puisse être employé dans des conditions qui ne correspondent plus à la définition du travail des enfants. La compensation peut également être accordée en offrant l'emploi de l'enfant à un membre adulte qualifié de la famille.
 - ✓ Proposer à l'enfant un emploi équivalent après sa scolarité et lorsqu'il a atteint l'âge minimum de travail. Le salaire doit couvrir au moins le salaire minimum.

EXEMPLES DE MEILLEURES PRATIQUES

De plus amples informations sur la manière d'établir des politiques et des processus dans votre entreprise, qui soutiennent cette politique, sont énumérées ci-dessous. Les deux sources offrent également des informations sur d'autres ressources clés.

- **Guide du code de base de l'ITE – le Travail de l'Enfant**
(<https://www.ethicaltrade.org/resources/base-code-guidance-child-labour>)
- **Entreprise : il est temps d'agir. Travail Décent, Esclavage Moderne & Travail des Enfants**
(<https://www.unglobalcompact.org/library/5616>)

ANNEXE 3

CHARTRE DU BIEN-ÊTRE ANIMAL

(2020/ V1)

A PROPOS DE CETTE POLITIQUE

Cette charte donne une orientation claire à tous les membres de notre chaîne d'approvisionnement sur la position que nous adoptons vis-à-vis du bien-être des animaux et de l'approvisionnement en matières premières connexes.

NOTRE POSITION

Nous n'acceptons les matières d'origine animale que si elles sont un sous-produit de l'industrie alimentaire et nous reconnaissons les cinq libertés individuelles en matière de bien-être des animaux⁶, :

- **Absence de faim, de soif et de malnutrition** : L'animal doit avoir accès à l'eau et à une nourriture en quantité appropriée et correspondant aux besoins de son espèce
- **Absence de peur et de détresse** : les conditions d'élevage ne doivent pas lui induire de souffrances psychiques
- **Absence de stress physique et/ou thermique** : l'animal doit disposer d'un certain confort physique
- **Absence de douleur, de lésions et de maladie** : l'animal ne doit pas subir de mauvais traitements pouvant lui faire mal ou le blesser et il doit être soigné en cas de maladie
- **Liberté d'expression d'un comportement normal de son espèce** : l'environnement de l'animal doit être adapté à son espèce (il doit être en groupe si c'est une espèce sociale par exemple)

EXIGENCES SPECIFIQUES POUR LES MATIERES D'ORIGINE ANIMALE

- **Laine** : Nous n'acceptons pas la pratique du mulesing.
- **Angora** : L'utilisation des poils issues des lapins angora interdite.
- **Cuir et Peaux** : Ne peuvent être utilisés que s'ils sont des sous- produits de l'industrie alimentaire et qui n'est pas certifié par un label.
- **Espèces menacées** : Nous n'acceptons pas l'utilisation des peaux issues d'animaux présents dans la Liste Rouge Mondiale des espèces menacées, établie par l'IUCN.⁷, ainsi que d'espèces en danger telles que définies par la Liste des espèces CITES.⁸
- **Fouurrure** : nous sommes une marque sans fouurrure véritable

⁶ <https://www.agriculture.gouv.fr/le-bien-etre-animal-quest-ce-que-cest>

⁷ <https://www.iucnredlist.org/fr>

⁸ <https://www.cites.org/fra>