
POLITIQUE DE CONFORMITÉ SOCIALE



1. Introduction

Le Groupe Etam, conscient des risques sociaux importants pesant sur les chaînes d'approvisionnement de la mode à l'échelle mondiale, a fait du respect des droits humains et de l'exemplarité sociale une priorité, portée notamment par sa stratégie RSE.

Dans cette démarche, le Groupe s'engage à agir à toutes les étapes de sa chaîne d'approvisionnement. Les fournisseurs du Groupe constituent des partenaires indispensables à ce titre et doivent veiller au respect des critères et principes énoncés dans le *Code de conduite du fournisseur*.

Le présent document, à destination des fournisseurs, formalise les standards et exigences du Groupe en matière sociale et vise à accompagner les fournisseurs dans leur mise en œuvre opérationnelle.

2. Champ d'application

Cette politique de conformité sociale s'applique de manière obligatoire et intégrale à tous les fournisseurs de produits marchands de rang 1 du Groupe Etam.

Les fournisseurs sont responsables de faire redescendre et appliquer ces exigences tout au long de leur chaîne d'approvisionnement.

Toute mise à jour de ce document sera notifiée par le Groupe, pour application immédiate.

3. Nos standards

Droits de l'homme

- Le fournisseur doit adopter et mettre en œuvre une politique en matière de respect des droits de l'homme, intégrée à ses politiques d'entreprise, et notamment celles des ressources humaines.
- Le fournisseur doit communiquer clairement cette politique à l'ensemble des travailleurs dans une langue qu'ils comprennent et l'afficher de manière permanente dans un espace librement accessible aux travailleurs.
- Le fournisseur doit fournir, sur demande du Groupe, des éléments de preuve sur l'existence, la mise en œuvre effective et la communication à l'ensemble de ses travailleurs de cette politique :
 - Politique en matière de droits de l'homme
 - Support de présentation à destination des travailleurs
 - Photo de l'affichage à destination des travailleurs dans un espace librement accessible

Travail des enfants et des jeunes travailleurs

- Le travail des enfants de moins de 15 ans est interdit. Lorsque la législation nationale prévoit un âge minimum supérieur, l'âge le plus élevé s'applique.

- Le fournisseur a interdiction d'affecter un jeune travailleur (entre 15 et 18 ans) à des tâches dangereuses ou pénibles, à du travail de nuit et de lui faire effectuer des heures supplémentaires.
- Le fournisseur doit mettre en place une procédure solide de vérification de l'âge des travailleurs lors des recrutements, et réaliser des vérifications documentaires régulières.
- Le fournisseur doit fournir, sur demande du Groupe, des éléments de preuve sur l'existence et la mise en œuvre effective de ces mesures.

Travail forcé

- Le fournisseur doit garantir la liberté pour chaque travailleur de choisir son emploi, d'y rester ou de le quitter volontairement, dans le respect des procédures légales et réglementaires en vigueur dans les pays où il opère.
- Le fournisseur a interdiction d'employer des contraintes physiques ou mentales pour forcer ses travailleurs à travailler.
- Le fournisseur a interdiction de retenir tout ou partie du salaire, des biens personnels ou des documents officiels (exemples : passeport, carte de séjour, permis de conduire, etc.) de ses travailleurs.

Salaires et emploi décent

- Le fournisseur doit respecter les salaires minimums, les avantages sociaux, ainsi que le taux de majoration des heures supplémentaires définis par la législation nationale en vigueur, ou en accord avec les normes du secteur ou des conventions collectives le cas échéant. Cela s'applique à tous les travailleurs, y compris ceux rémunérés à la pièce, indépendamment de leur performance.
- Le fournisseur s'engage à évaluer le niveau de vie dans la zone géographique où il opère, afin de connaître le salaire vital (*living wage*), salaire qui permettrait aux travailleurs d'assurer un niveau de vie décent pour eux-mêmes et pour leurs familles. Le fournisseur s'engage à œuvrer pour que ses travailleurs perçoivent un salaire vital.
- Le fournisseur doit fournir au travailleur, avant toute prise de poste, des informations claires et compréhensibles, dans une langue qu'il comprend, concernant les droits, les responsabilités et les conditions d'emploi, incluant les horaires, la rémunération et les modalités de paiement.
- Le fournisseur doit matérialiser toute relation de travail par un contrat de travail.
- Le fournisseur doit fournir, sur demande du Groupe des éléments de preuve tangibles sur l'existence et la mise en œuvre de ces mesures :
 - Exemple de lettre d'embauche ou de contrat de travail
 - Evaluation du salaire vital (*living wage*)
 - Part des travailleurs dont la rémunération se situe au-dessus du salaire vital

Jour de repos

- Le fournisseur doit accorder à ses travailleurs un jour de repos tous les 6 jours de travail consécutif. Tout changement doit être convenu par accord de négociation collective et validé par les autorités locales.
- Le fournisseur doit fournir, sur demande du Groupe, des éléments de preuve sur l'existence et la mise en œuvre effective de ces mesures.

Liberté d'association

- Le fournisseur doit autoriser la constitution d'un comité indépendant de travailleurs, libre de s'associer et de négocier collectivement, de manière libre et démocratique. Les syndicats sont libres d'agir conformément aux procédures applicables, sans ingérence des autorités.
- Le fournisseur doit respecter le droit de grève de ses travailleurs.
- Le fournisseur doit mettre en œuvre un mécanisme de réclamation pleinement fonctionnel et accessible à tous les travailleurs. Il doit recueillir et étudier les réclamations régulièrement.
- Le fournisseur doit fournir, sur demande du Groupe, des éléments de preuve sur l'existence et la mise en œuvre effective de ces mesures.

Harcèlement, abus et discrimination

- Le fournisseur doit s'assurer que les travailleurs ne sont soumis à aucune forme de violence, de harcèlement ou d'abus, y compris de châtement corporel, d'abus verbal, physique, sexuel, économique ou psychologique, de coercition mentale ou physique, ou d'autres formes de harcèlement, de menace ou d'intimidation.
- Le fournisseur doit mettre en place des procédures disciplinaires par écrit et les expliquer aux travailleurs dans des termes et une langue qu'ils comprennent. Les mesures disciplinaires doivent être conformes à la législation nationale en vigueur.
- Le fournisseur doit fournir, sur demande du Groupe, des éléments de preuve sur l'existence et la mise en œuvre effective de ces mesures.

Droits des femmes et égalité des genres

- Le fournisseur doit mettre en place des politiques et initiatives concrètes pour soutenir l'autonomisation des femmes et favoriser leur représentation à tous les niveaux de l'organisation.
- Le fournisseur doit mesurer la répartition statistique entre hommes et femmes par niveau ou par grade.
- Le fournisseur doit évaluer et contrôler le respect de l'égalité des salaires entre hommes et femmes.
- Le fournisseur doit fournir, sur demande du Groupe, des éléments de preuve sur l'existence et la mise en œuvre effective de ces mesures :
 - Politique en matière de droits des femmes
 - Statistiques de répartition par genre par niveau ou par grade
 - Evaluation de l'écart salarial entre hommes et femmes

Santé et sécurité

- Le fournisseur doit se conformer à la législation nationale ou aux normes internationales en matière de santé et sécurité. Ce sont les normes ou standards les plus élevés qui s'appliquent.
- En matière d'équipement anti-feu, le fournisseur doit respecter les exigences suivantes :
 - Les exercices d'incendie doivent être organisés par le service d'incendie local.
 - La pression de l'eau dans l'usine doit être suffisante pour assurer le bon fonctionnement des bouches d'incendie.

- La bouche d'incendie doit être complète et en état de fonctionnement.
- Les extincteurs doivent être accessibles, sans être encombrés et présents à tous les étages du bâtiment.
- En matière de premiers secours, le fournisseur doit respecter les exigences suivantes :
 - Les secouristes doivent être formés et connus de tous les travailleurs, leurs informations de contact doivent être rendues publiques.
 - Le kit de premiers soins doit être disponible et sécurisé par l'équipe de premiers secours sur chaque lieu de travail.
 - Les trousse de premiers secours doivent être complètes et régulièrement vérifiées.
- En matière de sécurité des travailleurs, le fournisseur doit respecter les exigences suivantes :
 - Toutes les machines et équipements utilisés doivent être équipés de dispositifs de sécurité et entretenus.
 - Les consignes de sécurité et signaux d'alerte doivent être clairement visibles sur les zones à risque.
- En matière de santé des travailleurs, le fournisseur doit respecter les exigences suivantes :
 - L'installation d'eau doit être en bon état de fonctionnement pour fournir de l'eau propre et potable.
 - Les opérations de production ayant un impact négatif sur la santé des travailleurs sont interdites.
- Le fournisseur doit fournir, sur demande du Groupe, des éléments de preuve sur l'existence et la mise en œuvre effective de ces mesures.

4. *Éléments de preuve*

Pour attester de sa conformité avec cette politique, le fournisseur doit transmettre au Groupe les différents éléments de preuve précisés dans la section suivante. Le Groupe se réserve le droit de demander des éléments de preuve additionnels.

5. *Contrôles*

Le Groupe Etam contrôle le respect de sa politique de conformité sociale à travers des audits sociaux. De plus, des contrôles additionnels pourront être réalisés par le Groupe ou par un tiers mandaté afin de vérifier la conformité des pratiques du fournisseur à cette politique. Ces contrôles pourront être menés à tout moment, notamment sur les sites du fournisseur et/ou de ses fournisseurs.

Audit

Le fournisseur doit disposer d'un rapport d'audit social valide couvrant toute la durée de la production pour les marques du Groupe. Les standards acceptés par le Groupe sont les suivants :

- BSCI (notes A, B et C acceptées)
- ICS (notes A, B et C acceptées)
- SMETA
- SA8000
- WRAP

Aucune commande ne sera passée à un fournisseur ne disposant pas d'un rapport d'audit social en cours de validité.

Fréquence de renouvellement d'audit

Organisme	Note	Fréquence de renouvellement
BSCI et ICS	Note A ou B	2 ans
	Note C	1 an
SMETA	-	1 ou 2 ans, en fonction du niveau de risque du pays dans la liste amfori-BSCI en cours
SA8000	-	1 an
WRAP	Or	1 an

Pour la fréquence de renouvellement des audits SMETA, le Groupe se fonde sur l'évaluation des risques pays par amfori-BSCI. Cette liste est accessible sur la plateforme amfori Insights (<https://www.amfori.org/amfori-insights/>) pour les membres d'amfori, et sur demande au Groupe pour les non-membres.

Contrôles

Les contrôles peuvent prendre différentes formes, parmi lesquelles (liste non exhaustive) une visite d'usine sans avertissement préalable, un contrôle documentaire ou encore des entretiens.

Pour l'ensemble de ces contrôles, le fournisseur doit donner accès à l'ensemble des documents et informations pertinentes. Lors de contrôles sur site, le fournisseur doit permettre un accès complet à ses installations aux équipes du Groupe et/ou au tiers mandaté par lui.

6. *Non-conformité et sanctions*

Non-conformité et amélioration continue des règles et normes sociales

A l'issue du contrôle ou de l'audit, le fournisseur devra, dans les meilleurs délais, mettre en œuvre les recommandations formulées. En cas de manquement constaté, il sera tenu d'élaborer un plan d'action correctif, qui sera suivi et vérifié, dans le cadre de l'amélioration continue du fournisseur.

Lors de la mise en place d'un plan d'action correctif, le fournisseur devra convenir avec le Groupe de délais clairs de remédiation, fondés sur le calendrier ci-dessous, et une réévaluation complète à une échéance définie. Le fournisseur devra partager toutes les preuves de correction demandées afin de pouvoir reprendre une relation commerciale avec le Groupe.

Calendrier de remédiation en cas de non-conformité

Non-conformité	Délai de remédiation
Emploi et non-respect des réglementations au regard des jeunes travailleurs	Action immédiate
Recours au travail forcé	Action immédiate
Comportement non éthique	Action immédiate
Recours au travail des enfants	Action immédiate
Violation des droits à la liberté d'association et à la négociation collective	15 jours
Non protection des travailleurs	15 jours
Violation des mesures en termes de santé et sécurité au travail	15 jours
Recours à l'emploi précaire	15 jours
Atteinte à l'environnement	15 jours
Discrimination	15 jours
Système de gestion sociale et effet de cascade non respecté	4 mois
Horaires de travail abusifs	4 mois
Rémunération insuffisante	4 mois

Une fois les non-conformités corrigées, le Groupe se réserve le droit de demander un nouvel audit. Aucune commande ne sera passée au fournisseur sans preuve de conformité avec les standards du Groupe.

En cas de non-conformité(s), une décision au cas par cas sera prise par le Groupe. Cette décision pourra aller jusqu'à l'arrêt de la collaboration commerciale.

Sanctions

En cas de manquement à la présente politique et selon la gravité, le Groupe se réserve le droit de prendre l'une ou plusieurs des mesures suivantes à l'encontre du fournisseur concerné :

- **Suspension des commandes jusqu'à la remédiation.**

- **Mise en demeure / exclusion** : selon la gravité du manquement, le fournisseur pourra être formellement mis en demeure et, le cas échéant, exclu de la liste des fournisseurs du Groupe.
- **Rupture de la relation commerciale pour manquement grave ou persistant**, sans préjudice de toute demande d'indemnisation pour les dommages subis

7. *Annexe*