



RSE

Charte de Responsabilité Sociale et Environnementale

S.24

CRÉATEUR ET FABRICANT
CHAUSSURES DE SÉCURITÉ





I-Préambule :

Créateurs passionnés, concepteurs, fabricants et experts de la chaussure de sécurité depuis 1979, nous considérons le Développement Durable comme un élément clé de notre stratégie et gardons toujours à l'esprit ce nécessaire équilibre entre l'humain, le respect de l'environnement et la performance économique.

En s'appuyant sur les valeurs fondatrices de notre entreprise familiale, comme la proximité, l'innovation, l'expertise, la transparence et l'engagement RSE, S.24 a lancé une démarche structurée et volontaire de Responsabilité Sociétale, Ethique et Environnementale, matérialisée par notre adhésion au Global Compact en juin 2020.

La présente Charte se veut être le document de référence de cette politique et a vocation à être partagée avec tous nos partenaires dans notre chaîne de valeur.



II-Objectifs de la Charte :


L'échange, la confiance, l'empathie, le plaisir, le partage, la générosité, l'ouverture d'esprit, l'optimisme, le respect, le bien-être sont des valeurs nécessaires pour qu'une société, au sens large du terme, puisse évoluer. Ce sont ces valeurs que nous partageons chaque jour avec nos collaborateurs et que nous souhaitons insuffler à nos partenaires. Nous voulons privilégier une démarche de progrès et d'amélioration continue au sein de notre sphère d'influence, avec l'ensemble de nos parties prenantes.

Dans ce sens, nous privilégions les relations de long terme avec nos fournisseurs et sous-traitants, dans un partenariat équitable, transparent, durable et loyal, basé sur une pratique éthique des affaires.

S.24 demande à ses partenaires commerciaux de s'engager en faveur de valeurs partagées, d'être en conformité avec les réglementations applicables, de faire preuve de diligence raisonnable pour minimiser les impacts négatifs de leur activité sur l'environnement humain et naturel de leur entreprise.

De cette façon S.24 souhaite favoriser des conditions de travail respectueuses des droits humains, du progrès social et de l'environnement dans l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement et de distribution internationale.

Pour évaluer la performance de nos fournisseurs et sous-traitants, nous accordons autant d'importance à ces critères RSE qu'à ceux portant sur la qualité de leurs produits et/ou services, de leur compétitivité ou de leur stabilité financière.



III-Références :

Cette Charte s'appuie sur l'adhésion à des principes fondamentaux décrits dans plusieurs textes fondateurs (voir en Annexe) : la Déclaration universelle des droits de l'homme, les conventions fondamentales et les recommandations de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (ONU), les lignes directrices de l'Organisation de Coopération et de Développement Economique (OCDE) à l'intention des multinationales, les principes du Global Compact de l'ONU.

En complément, S.24 reconnaît la pertinence des recommandations contenues dans les normes internationales ou européennes suivantes :

- **ISO 14001**, en matière de système de management environnemental.
- **ISO 45001**, en matière de gestion de la santé et de la sécurité au travail.
- **SA 8000**, en matière de conditions de travail.
- **REACH**, en matière de gestion des substances chimiques dans les produits

IV-Les engagements et principes fondamentaux :

S.24 respecte et demande à ses partenaires commerciaux de s'engager à respecter les principes fondamentaux suivants :

1. Promotion et développement des systèmes de management :

Pour assurer le respect de notre Charte, les partenaires commerciaux sont engagés à mettre en place et déployer des systèmes de management appropriés, formalisés par des procédures et le recours à la formation. Un membre du management doit être nommé pour être le garant des sujets de responsabilité sociale, éthique et environnementale dans l'entreprise.

2. Liberté du travail, interdiction du recours au travail forcé :

S.24 privilégie le bien-être et la qualité de vie au travail pour ses collaborateurs, car ils sont gages d'efficacité et de pérennité. Dans ce sens, nous refusons tout recours au travail forcé et autres formes d'esclavage moderne dans notre chaîne de valeur.

Chaque employé doit pouvoir choisir librement de travailler, sans être menacé de pénalités, amendes ou autres sanctions par son employeur. Tout travailleur est libre de quitter son poste à la fin de sa journée de travail et de quitter son emploi, sous réserve du respect d'un délai de préavis communiqué aux employés. Le travail forcé de prisonniers est prohibé. Le traitement des travailleurs migrants doit être équivalent à celui des travailleurs locaux.

3. Interdiction de recourir à des traitements sévères ou inhumains :

Aucun employé ne doit être soumis à un traitement dégradant ou humiliant, ni subir des punitions corporelles, menaces ou toute autre forme de harcèlement, qu'il soit psychologique ou sexuel.

4. Interdiction du travail des enfants, encadrement des jeunes travailleurs :

S.24 interdit d'employer directement ou indirectement les enfants de moins de 15 ans, sauf exceptions prévues explicitement par l'OIT, ou d'un âge inférieur à celui de la fin de la scolarité obligatoire du pays, s'il est supérieur à 15 ans.

Un système efficace de contrôle de l'âge au moment du recrutement doit être mis en place dans l'entreprise.

Si la présence d'enfants au travail devait tout de même être décelée, un programme d'accompagnement doit organiser leur retrait de l'entreprise dans les meilleures conditions possibles, en recherchant une solution qui soit dans l'intérêt de l'enfant et de sa famille, par exemple en contribuant financièrement à l'éducation de l'enfant ou en favorisant son remplacement par un adulte membre de la même famille.

Les jeunes travailleurs (entre l'âge minimum légal et 18 ans) ne doivent pas occuper des postes qui mettraient en danger leur santé, sécurité, moralité ou développement physique et intellectuel. Leur temps de travail doit être compatible avec la poursuite de leur scolarité ou leur participation à des programmes d'apprentissage. Concrètement, les partenaires commerciaux de S.24 doivent s'engager à ce que les jeunes travailleurs n'occupent pas des postes dangereux, ne travaillent pas de nuit, ne réalisent pas d'heures supplémentaires et bénéficient de contrôles médicaux plus fréquents que les travailleurs adultes.

5. Interdiction de toute forme de discrimination :

Les employés ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination en matière d'embauche, de rémunération, d'accès à la formation, de promotion, ou de licenciement, pour des raisons liées à la race, la religion, l'appartenance à une ethnie, la caste, l'origine, l'âge, le genre, le handicap, l'orientation sexuelle, l'appartenance à un syndicat ou à un parti politique. Toute pratique de harcèlement ou de violences physiques ou psychologiques liés à ces éléments est strictement prohibée.

6. Liberté d'association et droit à la négociation collective :

S.24 respecte et promeut au sein de son entreprise et de sa chaîne d'approvisionnement le droit internationalement reconnu à la liberté d'association et à la négociation collective. Tous les travailleurs ont le droit d'adhérer au syndicat de leur choix, de créer leur syndicat et de participer à des négociations collectives, de façon libre et indépendante, sans subir de discrimination ou de brimades. Si la législation nationale du pays restreint ces libertés fondamentales, l'employeur se doit de favoriser le dialogue social et la représentativité salariale sous d'autres formes, comme la création de comités ou associations de travailleurs, librement élus par les employés.

L'employeur doit garantir la tenue de réunions régulières entre le management et les représentants des salariés, dont le contenu et les décisions seront communiqués par voie d'affichage à l'ensemble des salariés.

7. Conditions de travail respectant les règles d'hygiène et de sécurité :

S.24 attend de ses partenaires qu'ils mettent tout en œuvre pour garantir des conditions d'hygiène et de sécurité qui procurent un environnement sain et sécurisé aux salariés, en apportant une protection toute particulière aux plus vulnérables : jeunes travailleurs, femmes enceintes, travailleurs avec un handicap.

Cela implique au minimum le respect de la réglementation nationale en matière de santé et sécurité au travail, ou des normes internationales en cas de défaillance de la loi nationale.

Une évaluation régulière des risques liés au poste de travail, au secteur industriel, à la période d'activité pour la santé et la sécurité des travailleurs est la condition préalable à tout système de management de la santé et sécurité dans l'entreprise.

Des mesures efficaces doivent être prises pour éviter tout accident, blessure ou maladie : sensibilisation via la formation et les exercices au port d'équipement de protection individuelle (EPI) ; organisation ergonomique des postes de travail ; vérification régulière de la sécurité de la structure des bâtiments, des machines et des équipements électriques ; mise à disposition du matériel de lutte incendie adapté aux besoins de l'usine ; organisation d'exercices d'évacuation et de lutte incendie. Etc.

Un membre du management doit être désigné responsable Santé et Sécurité et un comité d'hygiène et de sécurité (ou équivalent) doit se réunir régulièrement pour traiter ces sujets afin de garantir un dialogue permanent dans l'établissement.

Une assistance médicale et un accès aux soins d'urgence doivent être garantis par l'employeur, ainsi que l'accès à l'eau potable, à des lieux sûrs et hygiéniques pour la prise des repas, et les temps de repos.

Tous les lieux susceptibles d'accueillir du personnel doivent être conformes en termes d'espace, de ventilation, de température, de lumière et de bruit à la réglementation applicable.

Le droit de retrait du travailleur, en cas de danger immédiat pour son intégrité physique ou sa vie, doit être garanti par l'employeur.

8. Salaire équitable, bénéfices sociaux, gestion des compétences :

S.24 et ses partenaires commerciaux reconnaissent que leurs salariés doivent bénéficier d'une rémunération équitable qui leur permette d'atteindre un niveau de vie décent assurant leur santé, leur bien-être et ceux de leur famille, notamment pour l'alimentation, l'habillement, le logement, l'éducation, les soins médicaux ainsi que pour les services sociaux nécessaires.

Pour atteindre cet objectif, S.24 invite ses partenaires commerciaux à consulter les représentants des salariés, afin d'étudier toutes les solutions envisageables.

En tout état de cause, tous les salariés, y compris ceux qui travaillent à la pièce, doivent être rémunérés au moins au salaire minimum légal (national ou local) applicable à une durée légale de travail, ou selon les standards en vigueur dans l'industrie approuvés par des accords de négociations collectives, si ceux-ci sont plus favorables aux salariés.

Ils doivent également bénéficier de tous les avantages sociaux prévus par la loi (congrés payés annuels, congés exceptionnels, congés maternité, primes d'ancienneté, couverture sociale obligatoire, etc.)

Les salaires doivent être payés de façon régulière et ponctuelle. Le salarié doit être informé par écrit des éléments constitutifs de son salaire et les comprendre. Toute déduction n'est possible que si elle est prévue par la loi ou par un accord de négociation collective.

Le calcul et le règlement des heures supplémentaires à des taux majorés doivent être strictement conformes à la loi.

Les partenaires de S.24 sont engagés à faire progresser les compétences de leurs salariés par des formations régulières afin de développer la promotion interne par la gestion des carrières.

9. Temps de travail non excessif :

La durée du travail doit respecter la réglementation nationale et ne pas dépasser, en tout état de cause, 48 h par semaine (hors heures supplémentaires), sauf exceptions spécifiées par l'OIT.

Le recours aux heures supplémentaires doit rester exceptionnel et doit être accepté volontairement par le salarié. Elles ne peuvent dépasser 12h par semaine.

Tous les travailleurs doivent bénéficier de pauses au cours de la journée de travail et d'un jour de repos à l'issue de toute période de travail de 6 jours consécutifs, sauf situation exceptionnelle prévue par un accord de négociation collective ou une autorisation spécifique des autorités administratives compétentes.

10. Lutte contre le travail précaire et la sous-traitance cachée :

Tout travail doit être fourni sur les bases d'une relation de travail concrète, établie sur des lois et pratiques nationales, et matérialisée par une lettre d'embauche ou un contrat de travail précisant au travailleur ses droits, ses obligations et ses conditions d'embauche : statut, temps de travail, salaire, modalités de versement du salaire, etc.

L'employeur s'engage à ne pas agir au détriment d'une relation de travail régulière et à ne pas détourner l'esprit des lois nationales sur le travail, en recourant abusivement à des contrats précaires, saisonniers ou d'apprentissage.

La sous-traitance cachée est prohibée par la présente Charte.

Tout transfert partiel ou total de la fabrication des produits objets de la relation entre fournisseur et client, doit être au préalable autorisé par S.24, au cas par cas. La sous-traitance autorisée et le travail à domicile doivent être encadrés par un système de management et des procédures.

11. Respect de l'environnement de la biodiversité et lutte contre le changement climatique :

Fortement engagé dans la maîtrise des impacts de son activité sur l'environnement, notamment au travers de l'écoconception de ses produits, S.24 demande à ses fournisseurs de s'investir activement dans une démarche environnementale.

Le fournisseur doit à minima se conformer aux lois et réglementations nationales en vigueur sur la protection de l'environnement et de la biodiversité. S.24 encourage ses partenaires à réaliser une étude d'impact de son activité et une évaluation des risques afin de mettre en place une gestion appropriée. Le cas échéant, il doit détenir toutes les autorisations et permis relatifs à l'utilisation des ressources en eau, gaz et électricité, au traitement des déchets, au management des produits dangereux et à l'émission de rejets aqueux et atmosphériques.

S.24 engage ses fournisseurs à mesurer régulièrement leurs consommations d'eau et d'énergie, leurs volumes de déchets recyclables et non-recyclables et à se fixer des objectifs annuels de réduction de ces consommations et de ces volumes.

S.24 encourage ses partenaires à progresser dans la recherche de solutions d'éco-conception, intégrant notamment l'utilisation de matériaux plus vertueux, la diminution des emballages, l'intégration du cycle de vie complet dans tout développement de nouveau produit.

12. Ethique des affaires - lutte contre la corruption et la contrefaçon :

S.24 et ses partenaires commerciaux s'engagent à respecter strictement les lois des pays dans lesquels ils opèrent, et à se conformer aux exigences légales et aux normes applicables dans leur industrie. Ils s'efforcent d'entretenir des relations régulières d'échanges et de partenariats avec les communautés avoisinantes, les institutionnels et les autres acteurs locaux.

Ils s'engagent à conduire leurs affaires de façon éthique, en ne participant à aucun acte de corruption, d'extorsion ou de versement de pots de vins ou toute autre pratique frauduleuse.

S.24 engage ses partenaires à réaliser une évaluation des risques de corruption dans leur activité et à sensibiliser les fonctions les plus exposées à ces risques sur les règles à respecter, notamment en matière de cadeaux et invitations.

Tout comportement inapproprié peut être signalé au Référent Ethique, fonction assurée par la Présidente Directrice Générale.

**Pour cela, le lanceur d'alerte saisit le Référent Ethique par courrier via l'adresse postale :
BOSSI INDUSTRIE Référent Ethique, 116 route de la Gane 24490 LA ROCHE CHALAIS.**

Dans ce cadre, le lanceur d'alerte doit fournir des faits, des informations ou des documents ainsi que ses coordonnées (mail, téléphone ...) permettant un échange avec le Référent Ethique. L'enquête se déroulera dans le respect des législations en vigueur.

Chacun des protagonistes devra apporter sa pleine et entière collaboration et fournir toutes les informations et documents demandés.

Il est garanti la stricte confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte, de l'identité des personnes visées ainsi que des faits tout au long de cette procédure.

La conclusion de l'enquête et les mesures éventuellement prises ne seront partagées qu'avec les personnes concernées. Ces personnes seront tenues à une obligation de confidentialité.

Toute action de contrefaçon à des brevets, modèles, dessins, marques ou autres droits de propriété intellectuelle est strictement prohibée.

V-Communication et contrôle :

Les partenaires commerciaux de S.24 s'engagent à communiquer cette Charte à leurs employés par tous moyens (affichage, formation ...).

Ils feront preuve de toute la diligence possible pour diffuser et faire respecter les dispositions de la présente Charte auprès de leurs sous-traitants, fournisseurs et filiales.

Cette Charte de responsabilité sociale et environnementale fait partie intégrante des engagements contractuels conclus entre S.24 et ses partenaires commerciaux.

Afin de s'assurer du respect de sa Charte, la Direction de S.24 peut décider de réaliser des audits sociaux dans les usines de ses fournisseurs partenaires. À cette fin, le fournisseur garantit le principe du libre accès des auditeurs mandatés par S.24 aux sites de production (ateliers de fabrication, cantines, dortoirs), ainsi qu'aux documents et interviews du personnel.

A l'issue de l'audit, le fournisseur s'engage à mettre en œuvre les actions correctives nécessaires pour améliorer sa conformité aux attentes de la présente Charte dans le délai convenu.

S'inscrivant dans une démarche de progrès continu, S.24 pourra si besoin, accompagner ses partenaires commerciaux dans la mise en œuvre de leur plan d'actions correctives.

S.24 se réserve le droit de suspendre ou d'arrêter définitivement toute relation commerciale avec les partenaires commerciaux qui se rendraient fautifs de graves atteintes aux dispositions de sa Charte et qui ne démontreraient pas de bonne volonté dans la recherche de solutions d'amélioration continue, ou ne feraient pas preuve de transparence dans leurs actions.

Textes de référence

- **Déclaration universelle des Droits de l'Homme (ONU, 1948)**

- **Conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) :**

- La convention (C087) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.
- La convention (C098) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.
- La convention (C029) sur le travail forcé, 1930.
- La convention (C0105) sur l'abolition du travail forcé, 1957.
- La convention (C0138) sur l'âge minimum, 1973.
- La convention (C0182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.
- La convention (C0100) sur l'égalité de rémunération, 1951.
- La convention (C0111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

- **Autres Conventions de l'OIT :**

- Convention (C0155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981.
- Convention (C097) sur les travailleurs migrants, 1949.
- Convention (C095) sur la protection du salaire, 1949.

- **Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (ONU, 2011)**

- **Pacte Mondial ou Global Compact (ONU, 2000)**

- **Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (OCDE, 2011)**

RSE

Charte de Responsabilité
Sociale et Environnementale

#SUPERWORKER

S.24

CRÉATEUR ET FABRICANT
CHAUSSURES DE SÉCURITÉ

BOSSI INDUSTRIE / S.24

24490 LA ROCHE CHALAIS - FRANCE

Tél : +33 (0) 5 53 91 47 06 - Fax : +33 (0) 5 53 91 47 80

email : info@s24.fr - www.s24.fr

