



ARMOR DEVELOPPEMENT



Charte RSE



CHARTRE DE RESPONSABILITÉ SOCIALE

Armor Développement est spécialisée dans la conception, la fabrication et la distribution de vêtements et accessoires textiles. Elle a construit son identité sur des valeurs partagées par ses salariés et appréciées de ses clients : qualité, cohésion sociale, innovation et éthique.

Ces valeurs s'expriment à travers des règles de comportement strictes et plus particulièrement :

- Le respect des droits de l'homme ;
- Le respect des réglementations applicables ;
- L'éthique et la transparence de nos décisions ;
- La reconnaissance des attentes de nos parties prenantes.

Nous attendons donc que nos fournisseurs, sous-traitants et prestataires fassent preuve de la plus grande transparence sur leurs filières d'approvisionnement et respectent en toutes circonstances les droits fondamentaux du travail et les dix principes du Pacte Mondial des Nations unies :

1- L'INTERDICTION DU TRAVAIL DES ENFANTS (Conventions 138 et 182 de l'OIT) : l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail ne doit pas être inférieur à l'âge de 15 ans.

2- L'INTERDICTION DU TRAVAIL FORCÉ (Conventions 29 et 105 de l'OIT) : le travail forcé se rapporte à tout travail ou service qui est soutiré d'une personne, sous la menace d'une pénalité, et pour lequel cette personne ne s'est pas offerte volontairement ou pour qui ce travail ou service est exigé en tant que moyen de rembourser une dette.

3- LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET DROIT À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE (Conventions 87 et 98 de l'OIT) : les travailleurs ont le droit de former ou de rejoindre n'importe quel syndicat qu'ils auront choisi sans autorisation préalable. Les travailleurs doivent pouvoir négocier collectivement sans faire l'objet d'actes de discrimination anti syndicale en ce qui concerne leur emploi.

4- DISCRIMINATION ET ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATIONS (Conventions 100, 111, 35, 154 de l'OIT) : la discrimination est interdite en matière d'embauche, de rémunération, d'accès à la formation, de licenciement ou de retraite basée sur des critères de race, caste, nationalité, religion, handicap, sexe, orientation sexuelle, appartenance syndicale, engagement politique et âge.

5- HYGIÈNE ET SÉCURITÉ (Conventions 155 et 161 de l'OIT) : les salariés doivent bénéficier d'un environnement de travail sûr et sain comme défini par les lois nationales ou les normes industrielles.

6- DURÉE DU TRAVAIL : la semaine de travail est définie par la loi en vigueur sans excéder 48h. Les salariés bénéficieront d'un jour de repos (24 heures consécutives) par chaque période de 7 jours. Toute heure supplémentaire de travail doit être volontairement consentie par le salarié, rémunérée avec une majoration de salaire et limitée à 12 heures supplémentaires par semaine.

7- RÉMUNÉRATIONS (Conventions 100, 131, 95, 163 de l'OIT) : les salaires versés pour une semaine normale de travail doivent être égaux aux minima légaux ou à ceux du secteur industriel concerné.

8- PRATIQUES DISCIPLINAIRES : les salariés doivent être traités avec respect et dignité. Les punitions corporelles, le harcèlement moral ou physique, les abus de langage ne sont pas admis.

9- L'INTÉGRITÉ ET LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION : interdiction d'offrir ou de recevoir toute rétribution, prestation, avantage financier, direct ou indirect, sur le plan personnel.

10- LE RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT et notamment les réglementations relatives à la gestion des produits chimiques et matières dangereuses, la gestion des eaux usées et des déchets solides, la gestion des effluents gazeux, la réduction et le recyclage des déchets, la réduction des émissions de CO₂.

11- LE RESPECT DE LA SANTÉ HUMAINE et plus particulièrement les règlements et directives applicables en matière d'innocuité des produits ainsi que les obligations relatives à la présence dans les articles de substances extrêmement préoccupantes (annexe XVII et XIV de la réglementation REACH).

Fait à Quimper,

Jean-Guy LE FLOCH
Président