



CODE DE CONDUITE SOCIAL, ETHIQUE ET ENVIRONNEMENTAL

Sommaire :

- Preamble
- Objectifs du Code de Conduite
- Textes de référence
- Les engagements et principes fondamentaux :
 - Promotion et développement des systèmes de management
 - Liberté du travail et interdiction du recours au travail forcé
 - Interdiction de recourir à des traitements sévères ou inhumains
 - Interdiction du travail des enfants, encadrement des jeunes travailleurs
 - Interdiction de toute forme de discrimination
 - Liberté d'association et droit à la négociation collective
 - Conditions de travail respectant les règles d'hygiène et de sécurité
 - Salaire équitable et bénéfices sociaux
 - Temps de travail non excessif
 - Lutte contre le travail précaire et la sous-traitance cachée
 - Respect de l'environnement
 - Ethique des affaires : lutte contre la corruption et la contrefaçon
- Mise en œuvre et contrôle
- Déclaration du partenaire commercial
- Annexe : Références des textes fondamentaux

Préambule :

MAPED, concepteur et fabricant leader mondial d'articles scolaires, d'écriture et de bureau considère le Développement Durable comme un élément clé de sa stratégie.

En s'appuyant sur les valeurs fondatrices de l'entreprise, comme le respect, l'intégrité, la créativité, l'adaptabilité et la responsabilité citoyenne, MAPED mène plusieurs plans d'actions de long terme sur le plan environnemental, économique et social.

Conscient des responsabilités découlant de sa position de donneur d'ordre international de premier plan, impliqué dans son devoir de vigilance et de diligence raisonnable, MAPED a lancé une démarche structurée et volontaire de Responsabilité Sociétale, Ethique et Environnementale, matérialisée par le présent Code de Conduite.

Objectifs du Code de Conduite :

L'objectif principal du présent Code de Conduite est de promouvoir une pratique éthique des affaires basée sur le partenariat. MAPED privilégie une démarche de progrès et d'amélioration continue au sein de sa sphère d'influence commerciale.

En demandant à ses partenaires commerciaux d'être en conformité avec les engagements du présent Code de Conduite et de les faire appliquer au sein de leur propre organisation, MAPED veut 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.

Le présent Code de Conduite ne pose que des exigences minimum. Elles ne doivent pas être interprétées comme des limites maximum et ne peuvent être utilisées contre les employés, notamment dans l'objectif de restreindre leur liberté d'association et leur droit à la négociation collective.

Les textes de référence :

Ce Code de Conduite 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 Pacte Mondial (ONU).

De plus, MAPED respecte les recommandations des normes internationales ou européennes:

- ISO 14001, en matière de système de management environnemental. Certification MAPED SAS obtenue le 19/05/2010
- OHSAS 18001, en matière de gestion de la santé et de la sécurité au travail. Certification MAPED SAS obtenue le 28/05/2013
- SA 8000, en matière de conditions de travail.
- REACH, en matière de gestion des substances chimiques dans les produits

Les engagements et principes fondamentaux :

MAPED 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 la conformité au Code de Conduite de MAPED, les partenaires commerciaux doivent mettre en place et déployer des systèmes de management appropriés, formalisés par des procédures écrites et le recours à la formation. Un membre du management doit être chargé de la responsabilité sociale, éthique et environnementale.
2. **Liberté du travail, interdiction du recours au travail forcé :**
MAPED refuse toutes les formes d'esclavage moderne. 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.
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, psychologique ou sexuel.
4. **Interdiction du travail des enfants, encadrement des jeunes travailleurs :**
MAPED 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'usine dans les meilleures conditions possibles, en recherchant une solution qui soit dans le meilleur 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, morale 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.
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 :**
MAPED 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 par exemple la création de comités ou associations de travailleurs, librement élus par les employés.

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

Tout doit être mis en œuvre pour garantir des conditions d'hygiène et de sécurité qui procurent un environnement sain et sécurisé aux employés, 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 des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, liés au poste de travail, au secteur industriel, à la période d'activité est nécessaire.

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 doit se réunir régulièrement pour traiter ces sujets.

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.

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. Salaires équitables et bénéfices sociaux :

MAPED 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, MAPED 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, congé maternité, prime 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.

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 ce Code de Conduite.

Tout transfert partiel ou total de la fabrication des produits objets de la relation entre fournisseur et client, doit être au préalable autorisé par MAPED, 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 :

Fortement engagé dans la maîtrise des impacts de son activité sur l'environnement, notamment au travers de la certification ISO 14001 de ses sites de production et de l'écoconception de ses produits, MAPED 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. Il doit avoir procédé à une étude d'impact et une évaluation des risques et 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.

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

MAPED 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'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.

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

Mise en œuvre et contrôle :

Les partenaires commerciaux s'engagent à faire connaître les engagements de ce Code de Conduite à leurs employés.

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

Ce Code de Conduite fait partie intégrante des engagements contractuels conclus entre MAPED et ses partenaires commerciaux.

Afin de s'assurer du respect de son Code de Conduite, MAPED réalise des audits sociaux, environnementaux et de sécurité, dans ses usines et celles de ses fournisseurs partenaires. À cette fin, le fournisseur garantit le libre accès des auditeurs mandatés par MAPED 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 à ce Code de Conduite dans le délai convenu.

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

MAPED 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 son Code de Conduite 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.

Annexe : 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 (C0 111) 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)