



Gore
CHARTRE DE RESPONSABILITÉ SOCIALE

W. L. Gore & Associés s'engage à exercer son activité avec intégrité, tant au plan éthique que juridique. La charte de responsabilité sociale («Charte») de la division Textile Gore est conforme aux exigences et pratiques spécifiques du secteur, telles que: les codes de conduite sur le lieu de travail de la «Fair Labor Association» ou les normes basées sur l'ILO (International Labor Organization – Bureau International du Travail), la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies, la convention sur les droits de l'enfant des Nations Unies, la convention des Nations unies sur l'élimination de toute forme de discrimination envers les femmes, le Pacte Mondial des Nations Unies et les lignes directrices de l'OCDE pour les Entreprises Multinationales.

Cette charte implique :

1. Conformité juridique Exercer notre activité commerciale conformément à la législation locale et nationale, aux règles, réglementations et toute autre disposition légale pertinente en vigueur. Cela inclut notamment (mais pas exclusivement) celles qui concernent les droits de l'homme, les conditions de travail, l'environnement, la sécurité, les règles sanitaires et les codes de sécurité en matière de construction. Se conformer aux lois anti-corruption, antitrust et toute autre loi visant à réglementer la concurrence et le commerce, dans chaque pays / région où l'activité commerciale est exercée.
2. Lutte contre la corruption Non seulement respecter les lois en vigueur mais également exercer une concurrence loyale, éthique et légale. Respecter les pratiques internationales généralement acceptées visant à lutter contre la corruption.
3. Liberté du travail Permettre la liberté du travail et ne pas avoir recours au travail obligatoire, forcé, servitude ou autre. Interdire toute forme d'esclavage ou de pratiques sen approchant, telles que la vente et la traite E 'enfants ou d'adultes, la servitude pour dettes et le servage, le travail forcé ou obligatoire.
4. Égalité des chances Traiter toutes les personnes avec honnêteté, dignité et respect. Ne pas agir de manière discriminante en matière d'emploi (recrutements, politique salariale, admissions aux formations, promotion ou cessation de fonctions) en raison de la race, la couleur de peau, la religion, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression sexuelle, la nationalité, le handicap, l'âge, l'appartenance politique ou tout autre caractéristique protégée par la loi.
5. Lutte contre le harcèlement Instaurer un environnement exempt de tout harcèlement ou d'agression. Ne tolérer aucune agression ou menace physique, souffrance, peine ou discipline inappropriée, harcèlement sexuel ou toute forme de harcèlement.
6. Ne pas exploiter les enfants Ne pas employer les enfants pendant leur période d'instruction obligatoire et, dans tous les cas, pas avant l'âge de 15 ans. Ne pas autoriser les enfants à exécuter des tâches dont la nature ou les circonstances sont susceptibles de porter atteinte à leur santé, leur sécurité ou leur moralité. Respecter la réglementation locale sur la limitation du travail des jeunes.

7. Liberté d'association et de négociation collective Reconnaître aux employés le droit à la négociation collective et à la liberté d'association. Ne pas recourir à la discrimination, au harcèlement, à l'intimidation ou à des mesures de représailles envers quiconque exerçant son droit légitime à la liberté d'association et à la négociation collective.

8. Équité des salaires et avantages Rétribuer honnêtement tous les employés par un système de rémunération dont le salaire et les avantages sont au moins conformes aux normes minimales exigées par la loi. Rémunérer les heures supplémentaires à un taux équivalent ou supérieur au minimum légal. En l'absence de minimum légal, verser une prime conforme soit aux normes de référence sur le marché, soit aux accords collectifs s'ils existent.

9. Temps de travail raisonnable Se conformer à la réglementation locale relative au temps de travail. Ne pas régulièrement procéder au dépassement de la limitation légale du temps de travail, pour les horaires normaux et les heures supplémentaires.

10. Sûreté et sécurité des conditions de travail Offrir un environnement propre, sain et sécurisé, élaboré pour éviter tout accident et traumatisme liés aux risques connus sur le lieu de travail. Faire fonctionner les unités de fabrication selon toutes les normes relatives à la santé et la sécurité au travail prévues par la loi du pays et des collectivités dans lesquels elles sont implantées.

11. Sécurité incendie Veiller à ce que les conditions de sécurité incendie sur le lieu de travail restent correctes et appropriées.

12. Conformité aux normes environnementales Se conformer à toutes les lois et réglementations environnementales en vigueur, notamment celles qui concernent les émissions dans l'air et l'eau. Obtenir les autorisations requises et agir en conformité avec ces autorisations.

13. Gestion des déchets Gérer tous les flux de déchets et éliminer tous les déchets conformément à toutes les exigences légales en vigueur.

14. Gestion des produits chimiques Se conformer à toutes les lois et réglementations en vigueur relatives au stockage, à la manipulation et à l'utilisation des produits chimiques. Obtenir les autorisations nécessaires pour les produits chimiques faisant l'objet de restrictions juridiques.

15. Information et formation des salariés Informer les employés sur les normes relatives à l'environnement de travail, notamment (mais pas exclusivement) celles qui figurent dans cette charte. Mettre les normes concernées à la disposition des employés et transmettre les documents appropriés pour les sessions de formation.

Lieu et date : _____

Organisation, Nom, Fonction : _____