



# CHARTRE DES ACHATS RESPONSABLES



WAY



Cette chartre a été rédigée et validée en langue française.

Toutes les autres versions sont des traductions de cette version initiale. En cas de doute ou litige, la version française est la seule référente.

## INTRODUCTION

DAMARTEX a pour vocation de proposer à ses clients des produits alliant style et bien-être. Cette promesse s'appuie sur les valeurs d'innovation et de considération, valeurs fondamentales de notre marque.

Le groupe DAMARTEX se divise en 3 secteurs :

- Le textile : Damart et Xandres
- L'univers de la maison : Coopers of Stortford, 3 Pagen, Vitrine Magique
- La santé : Almadia, Santéol et M-Santé

1. DAMARTEX veut garantir à ses clients et collaborateurs que les femmes et hommes qui ont **fabriqué ses produits** sont traités avec respect et que cette fabrication essaie de limiter son impact sur l'environnement.
2. **Les produits DAMARTEX** ne doivent pas avoir d'influence négative sur la santé de ceux qui les produisent ou les consomment.
3. DAMARTEX interdit l'esclavagisme moderne et le trafic humain au sein de la chaîne de production.

Dans ce cadre, DAMARTEX adhère au Pacte Mondial des Nations Unies et est **fière** de développer sa démarche d'Achats responsables en collaboration avec ses fournisseurs.

Par cet engagement, nous souhaitons **impliquer** toutes les personnes de l'entreprise et tous nos fournisseurs et développer, avec l'ensemble de nos partenaires, des relations mutuellement bénéfiques et durables.

## NOS ENGAGEMENTS EN MATIERE D'ACHATS RESPONSABLES

Nos équipes s'engagent à sélectionner les fournisseurs de manière impartiale et à les traiter loyalement. Nous respectons le caractère confidentiel des informations qui nous sont communiquées, ainsi que les droits de propriété intellectuelle. Nous privilégions une démarche de concertation et d'accompagnement visant l'amélioration continue. Nous souhaitons travailler dans un vrai esprit de partenariat gagnant-gagnant, bénéfique à toutes les parties.

## LES ENGAGEMENTS DE NOS FOURNISSEURS\*

### Pratiques en matière de Travail et Droits de l'homme :

Nos fournisseurs\* s'engagent à respecter **les Droits de l'homme**.

En ce sens, ils doivent veiller à l'application effective des droits fondamentaux des travailleurs dans le respect des conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et des législations nationales sur :

- Le travail des enfants
- Le travail forcé et le travail lié
- La santé et sécurité des travailleurs
- La discrimination
- La représentation des salariés et le dialogue social
- Les pratiques disciplinaires
- Les heures travaillées
- Les rémunérations
- L'esclavagisme moderne
- La traite des êtres humains

Dans cette charte, le mot « fournisseur\* » signifie nos fournisseurs et les fournisseurs des fournisseurs ; toutes les personnes ou entités travaillant directement ou indirectement pour DAMARTEX sont concernées.

### Environnement :

Nos fournisseurs\* respectent l'ensemble des **lois et réglementations environnementales** en vigueur et adoptent **le principe de précaution** dans l'approche des problèmes environnementaux. Ils détectent, identifient et évaluent les risques environnementaux potentiels et prennent toutes les mesures appropriées pour les atténuer ou les éliminer.

Les fournisseurs\* minimisent leur impact sur l'environnement notamment en réduisant leurs déchets ainsi que leur consommation d'énergie et d'eau. Les produits chimiques sont sélectionnés en respectant la politique qualité DAMARTEX sur les substances chimiques afin de garantir la sécurité pour l'homme et l'environnement.

*Les marques du Groupe sont engagées en faveur du bien-être animal : les fournisseurs s'engagent à ne pas utiliser de fourrure animale dans les collections, et plus spécifiquement pour les fournisseurs Damart la laine angora et le cuir exotique.*

## DEMARCHE D'ACCOMPAGNEMENT

DAMARTEX souhaite développer **une démarche de partenariat** et attend un engagement de ses fournisseurs dans le but d'une collaboration durable et profitable.

Afin d'identifier les axes de progrès, nous devons mettre, conjointement, en œuvre une démarche d'évaluation (type audit), de diagnostic et de conseil.

Pour le succès de la démarche, il est nécessaire que nos fournisseurs acceptent de recevoir nos équipes ainsi que des auditeurs externes qui seraient mandatés par DAMARTEX.

Ces évaluations / diagnostics / conseils peuvent porter sur :

- La sécurité des bâtiments (électricité, incendie, solidité des constructions...)
- La santé et la sécurité des travailleurs
- ☑ Les conditions de travail
- L'environnement
- Les produits (vérifier la qualité des produits conformément aux exigences de qualité DAMARTEX et REACH /ROHS)

Nous souhaitons que la démarche d'amélioration continue soit **comprise et mise en œuvre par nos fournisseurs\***. Dans le cas contraire, nous nous réservons la possibilité de remettre en cause la collaboration.

DAMARTEX cherche à promouvoir les principes de la présente charte sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement. Nous sommes néanmoins conscients des limites de l'exercice de nos responsabilités au-delà des sous-traitants directs de nos fournisseurs. C'est pourquoi, ensemble, DAMARTEX et ses partenaires, sont extrêmement attentifs à la politique d'achat de leurs fournisseurs\*.

DAMARTEX renouvelle sa confiance envers ses fournisseurs\* et mettra toute son énergie à renforcer les relations de partenariat dans un objectif général d'amélioration des conditions de travail et de protection de l'environnement.

Pour Damartex, la Direction Achats,

Pour le fournisseur, La Direction Générale

## ANNEXES

Cette charte s'inscrit dans le respect des législations locales, des conventions internationales et des engagements auxquels Damart a souscrit dans le cadre du Pacte Mondial des Nations Unies

### Éléments d'interprétation sur l'arbitrage entre lois nationales et conventions internationales

- La législation nationale constitue le texte de référence lorsque qu'elle garantit une protection supérieure aux conventions internationales en matière sociale ou environnementale
  - Dans les situations où la législation ou sa mise en application ne garantit pas de protection suffisante, il convient de prendre en compte les conventions internationales
  - Dans les pays où la législation ou sa mise en application contredit les conventions internationales, il convient de prendre en compte ces conventions dans toute la mesure du possible.
- Si le fait de ne pas les prendre en compte a des conséquences significatives, il convient de revoir, si possible, la nature des relations et activités au sein de la juridiction concernée.

### PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES – [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)

#### Droits de l'Homme

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence.
2. A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

#### Droit du Travail

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.
4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.
5. L'abolition effective du travail des enfants.
6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

#### Environnement

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.
8. A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
9. A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

#### Lutte contre la Corruption

10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

## ANNEXES

### CONVENTIONS DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

– [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

#### **Liberté syndicale, d'association et de négociation collective (Conventions n°87 et n°98)**

Les travailleurs ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer et de rejoindre des organisations de leur choix.

Les travailleurs doivent bénéficier d'une protection contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi.

Dans le cas où la législation limite le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective, l'entreprise facilite tous moyens parallèles d'association et de négociations libres et indépendantes pour l'ensemble du personnel.

#### **Travail Forcé (Conventions n°29 et n°105)**

Aucune forme de travail forcé ne peut être tolérée tout comme l'esclavage qui viole les droits fondamentaux de l'homme.

L'employeur ne doit retenir aucune partie du salaire, des bénéfices, des biens ou des documents (ex : papiers d'identité) de son personnel pour le forcer à continuer à travailler dans l'entreprise.

#### **Travail des enfants (Conventions n°138 et n°183)**

Le travail des enfants de moins de 15 ans est interdit (exception faite des pays pour lesquels il existe une dérogation de l'OIT du fait de leur statut de pays en développement, auquel cas l'âge minimum est fixé à 14 ans).

Le droit des jeunes travailleurs doit être respecté. Si un jeune de moins de 18 ans est embauché, il ne doit pas être affecté à des travaux susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant. Il ne doit ni travailler de nuit ni effectuer des heures supplémentaires.

## ANNEXES

#### **Rémunération (Convention n°100)**

L'employeur doit verser à ses employés un salaire au moins égal aux minima légaux ou à ceux du secteur industriel concerné. Lorsque le salaire minimum légal ne couvre pas l'ensemble des besoins de base du personnel, l'employeur est encouragé à allouer une compensation supplémentaire pour satisfaire ces besoins.

L'employeur veille à ce que le versement des salaires et avantages soit en totale conformité avec les lois en vigueur et que la rémunération se fasse sous une forme qui convienne aux travailleurs

L'employeur doit s'assurer que le salaire et les diverses compensations ainsi que les déductions sociales ou d'impôt sont clairement détaillés aux employés. Les heures supplémentaires doivent être majorées au taux requis par la loi du pays et payées en temps et en heure.

Les mesures disciplinaires telles qu'amendes ou autres déductions du salaire sont proscrites.

#### **Discrimination (Emploi et profession) (Convention n° 111)**

Il n'est toléré aucune discrimination en matière d'embauche, de rémunération, d'accès à la formation, de promotion, de licenciement ou de retraite basée sur des critères de race, de caste, nationalité, de religion, de handicap, de sexe, d'orientation sexuelle d'appartenance syndicale ou d'engagement politique.

L'entreprise ne doit pas s'immiscer dans l'exercice des droits du personnel à observer des dogmes ou des pratiques, ou à répondre à des exigences attachées à ces critères.

#### **Temps de travail (Convention n° 1)**

L'employeur doit se conformer aux lois nationales et standards sectoriels applicables au sujet du temps de travail et des jours fériés.

Quoi qu'il en soit, la semaine de travail sur une base régulière ne doit pas dépasser 48h par semaine et maximum 8h heures supplémentaires. Celles-ci doivent être effectuées sur une base volontaire. Les travailleurs ont droit au minimum un jour de congé par semaine ainsi que tous les autres congés prévus par la loi nationale.