

Gap Inc.

Code de Conduite des Fournisseurs

Ce Code de conduite s'applique à toute usine produisant des marchandises pour le compte de Gap Inc. ou pour l'une de ses filiales, divisions, partenaires ou agents.

Tout en reconnaissant que les établissements opèrent dans différents environnements légaux et culturels partout dans le monde, ce code définit les exigences de base nécessaires que ces usines doivent remplir afin d'avoir des relations commerciales avec Gap Inc. Ce Code se base sur la réglementation internationale du travail, incluant les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) et la Déclaration universelle des Droits de l'homme. Le Code établit les bases pour l'évaluation permanente par Gap Inc. des pratiques d'un établissement en termes d'emploi et de respect de la législation sur l'environnement.

I. Conformité Juridique

Les usines produisant des marchandises pour le compte de Gap Inc. opéreront en pleine conformité avec les lois en vigueur dans leur pays respectif et avec toutes les autres lois, réglementation et dispositions applicables. Dans les cas où les dispositions de la législation locale diffèrent de celles du CCDF de Gap Inc., ce sont les plus exigeantes qui s'appliquent. Le fournisseur et ses filiales ne devront avoir recours pour la production des marchandises qu'à des établissements agréés par Gap Inc. Les fournisseurs devront obtenir préalablement l'autorisation écrite de Gap Inc. pour confier la fabrication à ces établissements avant le lancement de la production.

II. Environnement

Les usines sont tenues de respecter toutes les lois et réglementations environnementales applicables. Les établissements doivent gérer leur impact sur l'environnement, y compris l'énergie et les émissions de gaz à effet de serre (GES), la pollution atmosphérique (émissions dans l'air), la consommation d'eau, la qualité de celle-ci, les eaux usées, le recyclage et l'élimination des déchets, et l'utilisation et la manipulation des produits chimiques.

III. Travail

A. Travail des Enfants

Les usines ne pourront embaucher que du personnel ayant atteint l'âge minimum légal ou au moins 15 ans. Dans tous les cas, l'âge le plus élevé sera retenu. Les usines sont également tenues au respect de toutes les autres lois relatives au travail des enfants. Les usines sont encouragées à mettre en place des programmes d'apprentissage prévus par la loi sur le lieu du travail pour la formation des employés, à condition que tous les participants répondent à la fois au standard d'âge minimum de 15 ans imposé par Gap Inc. et à l'âge minimum légal requis.

B. Exigences Contractuelles (si applicable)

Les usines recrutant ou embauchant des ouvriers d'origine étrangère doivent s'assurer que ces ouvriers soient traités équitablement et sur un même pied d'égalité avec les travailleurs locaux. Les travailleurs migrants ne seront soumis à aucune forme de travail forcé, obligatoire, en servitude pour dette ou dans des conditions serviles. Tout travail doit être volontaire et les travailleurs doivent être libres de cesser leur emploi à tout moment, sans être pénalisés. Les travailleurs migrants (ainsi que les membres de leur famille) ne devront pas être menacés de délation auprès des autorités pour les obliger à accepter un emploi ou pour les empêcher de démissionner volontairement, à tout moment et sans pénalité.

C. Discrimination

Les usines sélectionneront leurs employés sur la base de leurs compétences à remplir leurs fonctions et non sur la base de leurs caractéristiques ou de leurs croyances personnelles.

D. Travail Forcé

Les établissements ne devront faire appel à aucune main d'œuvre qui ne soit pas volontaire, ce qui peut inclure le travail carcéral, la servitude pour dettes, le travail en esclavage ou des travaux forcés imposés par un gouvernement.

E. Liberté d'Association et le Droit de Négocier Afin d'Établir une Convention Collective

Les employés sont libres d'adhérer aux associations de leur choix. Les usines ne peuvent entraver les projets d'employés désireux de s'associer, de se syndiquer ou de négocier sur une base collective dans un cadre légal et pacifique. La décision est du seul ressort des employés.

F. Traitement des Employés

Les usines doivent traiter tous leurs employés avec respect et dignité. Les usines ne feront pas d'usage de punitions corporelles ni de toute autre contrainte physique ou psychologique.

G. Salaires et Bénéfices

Les usines devront payer les salaires et les primes pour les heures supplémentaires conformément à toutes les lois applicables. Les employés percevront au moins le salaire minimum légal ou un salaire supérieur suivant les normes en usage dans l'industrie locale. Les usines sont encouragées à offrir des salaires et des bénéfices suffisant à couvrir les besoins basiques des employés ainsi que certains revenus jugés opportuns.

H. Horaires de Travail

Les usines fixeront les horaires de travail conformément à toutes les lois applicables. Étant donné que la confection requiert souvent de travailler en heures supplémentaires, les usines opéreront de manière à limiter ce besoin à un niveau garantissant des conditions de travail humaines et productives.

IV. Conditions de Travail

A. Santé et Sécurité sur le Lieu de Travail

Les usines sont tenues de respecter toutes les lois et réglementations en matière de conditions de travail et doivent fournir aux employés un environnement sain et sécuritaire.

B. Dortoir (si applicable)

Les usines fournissant un logement pour les employés doivent le tenir propre et en toute sécurité.

V. Systèmes de gestion

Les usines devront mettre en place des systèmes de gestion de la durabilité accompagnés de contrôles opérationnels adéquats, afin d'assurer la conformité aux exigences des lois, des règlements et du COVC. Ces systèmes de gestion devront identifier et contrôler les risques pour la durabilité, et faciliter une amélioration continue.



BANANA REPUBLIC



ATHLETA