REVUE	DONNÉES	DESCRIPTION	RESP.
Rev.00	10/05/2015	Première édition	DG
Rev.01	07/09/2017	Mise à jour des références sur le travail des enfants	RSGQ
Rev.02	19/07/2018	Adaptation à la norme IATF 16949:2016	RSGQ
Rev.03	26/03/2020	Mise à jour sur la santé et la sécurité COVID-19	RSGQ

Avant-propos

Les attentes de la société civile et des communautés locales ont considérablement évolué ces dernières années : elles sont de plus en plus sensibles au comportement éthique des entreprises et ont appris à reconnaître, derrière le produit et le service, le processus de production qui l'a généré.
À cet égard, TEO.REMA SRL a été de plus en plus active ces derniers temps pour adopter un "style de gestion" socialement responsable, orienté vers l'implication des parties prenantes1 et le contrôle de la chaîne d'approvisionnement.

La mondialisation des processus de production, des flux miniers, des marchés au-delà de nos frontières et à l'intérieur de notre pays exige un plus grand engagement et un contrôle direct de la part des entreprises. Il devient donc prioritaire de promouvoir une société qui défend les droits de l'homme et le respect de l'individu, en inspirant chaque relation marchande, surtout dans les situations les plus à risque, avec les principes de transparence, d'équité et d'efficacité.
TEO.REMA SRL est habituée à assumer la responsabilité des effets que son action entrepreneuriale produit dans la communauté locale et dans la société en général : elle adopte donc rapidement les comportements et les outils de contrôle appropriés, en travaillant pour le développement et l'innovation avec ses partenaires dans la production d'articles techniques en caoutchouc.

Le modèle SA 8000 énumère les exigences d'un comportement socialement correct des entreprises et de la chaîne d'approvisionnement envers les travailleurs, notamment en ce qui concerne:

- l'enfant et le travail des enfants,
- travail forcé,
- discrimination,
- les conditions de santé et de sécurité,
- les pratiques disciplinaires,
- la liberté d'association,
- le salaire et les heures de travail.

TEO.REMA SRL s'est inspirée de cette norme, non seulement pour constater de visu le devoir de respecter les droits de l'homme et des travailleurs dans tout type de processus et d'organisation, mais aussi pour le promouvoir auprès de ses partenaires et fournisseurs.

Le travail des enfants et le travail des enfants • **ne pas employer de personnes âgées de moins de 18 ans** • **assurer une formation qualifiée**	Ne pas employer de main-d'œuvre enfantine dans la fabrication de tout produit ou la prestation de tout service, le travail des enfants étant défini comme l'emploi de personnes âgées de moins de 18 ans qui ne sont pas en mesure de suivre la scolarité obligatoire et/ou de mener une vie qui leur convienne. Garantir aux travailleurs des conditions efficaces d'apprentissage, de croissance et de développement professionnel, ainsi que des conditions de santé et de sécurité appropriées et une formation à cet égard.
Travail forcé • **ne pas employer de personnes qui ne sont pas libres de mettre fin à leur contrat de travail, conformément à la réglementation**	Ne pas employer de personnel non volontaire (prisonniers, personnes insolvables envers l'entreprise), qui subit des restrictions non légales à sa liberté de mettre fin à son engagement (saisie de documents, salaires impayés gardés en garantie), qui n'est pas protégé par une forme de contrat. *Il s'agit notamment de ne pas recourir à la main-d'œuvre non déclarée, en particulier sous la forme de "caporalato" (travail forcé), et de veiller à ce que les travailleurs utilisent les permis conformément à la loi.*

Santé et sécurité • **assurer un environnement de travail sûr et insalubre**	Fournir aux employés un environnement de travail sûr et sain, avec des installations et des moyens adéquats de contrôle et de protection contre les matières et les situations dangereuses, conformément aux règlements pertinents. Lorsque des cantines et des logements sont mis à la disposition des employés, ils doivent être sains, sûrs et conformes aux réglementations locales en matière de sécurité environnementale. *Concrètement, adhérer au contenu du TU81/2008 et des ajouts ultérieurs suite à COVID-19, signifie se conformer à cette exigence, en particulier, il faut prêter attention à l'utilisation des EPI, à la présence de premiers secours sur le lieu de travail, à une analyse sérieuse des risques et à une formation complète, compréhensible et efficace pour tous les travailleurs (analphabètes, étrangers, etc.), ainsi qu'à des actions correctives suite aux rapports.*
Liberté d'association • **ne pas interdire, entraver ou pénaliser l'activité syndica**	Garantir aux travailleurs la liberté de s'associer s'ils le souhaitent, et de pouvoir négocier publiquement et conformément à la loi, sans crainte d'ingérence ou de restrictions. *Dans la pratique, la liberté d'adhérer au syndicat doit être assurée en ne faisant pas pression sur les membres, en ne les discriminant pas dans leurs tâches et leurs processus de croissance, en reconnaissant les représentants élus comme des interlocuteurs privilégiés et en leur garantissant des lieux et du temps pour mener des activités syndicales.*
Discrimination • **sélectionner les travailleurs sur la base des compétences et des aptitudes** • **traiter tous les travailleurs de manière égale, en leur offrant des chances et des conditions égales**	Sélectionner les travailleurs sans distinction d'âge, de sexe, de race, de religion, de convictions politiques et spirituelles. Employer les travailleurs en fonction de leurs capacités de travail, en évitant toute forme de discrimination. L'égalité des chances entre les hommes et les femmes doit être assurée et il ne doit pas y avoir d'inégalité de traitement entre les personnes de religion, de race, de convictions politiques ou spirituelles différentes. *Éviter les deux types de discrimination les plus fréquents de la part de la direction : ne pas proposer aux femmes des postes de direction, embaucher des ressortissants non européens exclusivement aux niveaux inférieurs, quel que soit leur niveau d'éducation et leurs compétences linguistiques. Mais il est beaucoup plus important de prendre des mesures contre la discrimination entre les travailleurs : sur la base de la race, de la religion, de l'origine géographique, à décourager par des formations, des interventions appropriées, etc.*
Pratiques disciplinaires • **faire preuve de respect envers les travailleurs par ses actions, ses paroles et son comportement**	Traiter tous les travailleurs avec dignité et respect, en excluant strictement le recours à tout type de pratiques disciplinaires inhabituelles et/ou corporelles. Les pratiques disciplinaires des fournisseurs doivent être conformes à toutes les lois et réglementations locales applicables aux travailleurs. *Il faut veiller à ce que le "mobbing" et le "harcèlement sexuel", c'est-à-dire la pression psychologique et le conditionnement avec des allusions verbales et gestuelles, n'utilisent pas les conditions de travail défavorables comme des "instruments de punition" et n'adoptent pas de manière hâtive et simpliste des pratiques disciplinaires.*
Rémunération	

• **garantir à leurs travailleurs des salaires leur permettant de vivre décemment**	Garantir à leurs travailleurs un salaire conforme à toutes les lois locales en la matière, y compris celle déterminant le salaire minimum, et leur permettant de vivre dans la dignité.
Heures de travail • **ne pas travailler plus de 40 heures par semaine, ni demander plus de 12 heures supplémentaires, en accord avec le travailleur** • **non chiedere straordinari abitualmente**	Les heures de travail doivent respecter le nombre d'heures stipulé dans le contrat national de la catégorie et les heures supplémentaires, lorsqu'elles sont nécessaires, doivent être compensées de manière appropriée et ne doivent pas dépasser 12 heures par semaine. Les employés doivent en tout cas se voir garantir au moins un jour de congé sur sept. *Il est notamment important de planifier soigneusement le travail, en essayant de rationaliser les processus de production, de prévoir le personnel nécessaire pour ne pas obliger ses employés à faire des heures supplémentaires excessives et de veiller à ce qu'ils puissent prendre les vacances prévues.*
Système de gestion	Les fournisseurs doivent s'engager à : - connaître et respecter le code d'éthique de TEO.REMA srl

Rapports des employés (whistle-blowing)

TEO. REMA SRL invite les employés et les actionnaires à signaler à la Direction tout soupçon de fraude, de conduite illégale ou irrégulière et/ou tout type de danger ou de risque grave pouvant impliquer ou en tout cas porter atteinte aux employés, aux consultants, aux clients, aux fournisseurs, aux parties prenantes, au public ou à la réputation de l'entreprise elle-même, et dont ils ont eu connaissance au cours de leurs activités de travail et de gestion, selon la définition du whistle-blowing tirée de la norme IATF 16949 : 2016 (par exemple, mais sans s'y limiter, les risques sur le lieu de travail, les dommages environnementaux, les transactions financières illégales, les menaces pour la santé, les soupçons de corruption ou de pots-de-vin). En particulier, TEO.REMA SRL précise que : toute dénonciation circonstanciée faite au sein de l'entreprise, même si elle n'est pas anonyme, fera l'objet d'une considération adéquate, en garantissant la confidentialité de l'identité du dénonciateur, sans préjudice des obligations légales concernant l'opposabilité de l'anonymat et de la confidentialité ; une dénonciation circonstanciée faite de bonne foi n'aura pas d'effets négatifs sur le dénonciateur en relation avec sa soumission ; la personne qui fait une dénonciation circonstanciée et raisonnable de bonne foi sera protégée contre les représailles ou autres actions de la part des parties impliquées dans les faits qui font l'objet de la dénonciation.

Relations avec les fournisseurs

1. TEO.REMA SRL considère comme son fournisseur toute personne qui commercialise et/ou fabrique et/ ou fournit d'autres services liés aux produits et/ou parties de ceux-ci, destinés à TEO.REMA SRL;
2. TEO.REMA SRL s'approvisionne sur la base de la qualité des biens et des services offerts, de leur coût, de la fiabilité technique et économique du fournisseur et de la ponctualité des livraisons, en reconnaissant sur cette base la conformité du traitement aux fournisseurs actuels et futurs. En particulier, la sélection des fournisseurs et la qualification spécifique de ceux dont les services sont liés à la qualité des processus de travail et du produit fabriqué par TEO.REMA SRL;
3. TEO.REMA SRL s'engage à préserver la santé et la sécurité des fournisseurs et de leurs employés et collaborateurs qui peuvent travailler occasionnellement dans les locaux de TEO.REMA SRL, conformément à la réglementation en vigueur, en demandant aux fournisseurs de respecter les droits des travailleurs et la protection du travail des enfants en toutes circonstances;
4. TEO.REMA SRL adopte des procédures appropriées pour l'évaluation transparente et impartiale de la fiabilité et de la compétence de chaque fournisseur, de la rentabilité de son offre et des garanties de service et de rapidité ;
5. TEO.REMA SRL impose l'équité et la loyauté dans ses relations avec les fournisseurs.