



INTRODUCTION

Ce code de conduite spécifie des normes de conduite éthiques, sociales et environnementales respectant les principes stipulés notamment dans les Conventions de l'Organisation Internationale du Travail, la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et les principes directeurs de l'OCDE et de l'ONU.

En adhérant à l'UNION sport & cycle, toute entreprise adhère intégralement au présent code, s'engage à en respecter tous les articles et à mettre en œuvre, dans sa politique interne et vis-à-vis de ses fournisseurs, les mesures adéquates pour en assurer la mise en œuvre.

Ce code de conduite vise également à initier une démarche pro-active d'amélioration continue au sein du secteur sport et cycle, pour un développement plus responsable et plus durable.

Enfin, dans le domaine social, lorsque la législation nationale (ou autres textes applicables) et le présent code de conduite couvrent un même sujet et n'entrent pas en opposition, c'est la disposition la plus favorable à l'employé qui s'applique.

ENGAGEMENTS

Article 1 - Interdire toute forme abusive de travail des enfants [Convention 138 et 182 de l'OIT](#) [Principe 5 du Pacte mondial de l'ONU](#) [Principe 4 des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des multinationales](#)

Nul employeur n'aura recours au travail des enfants. Sauf si la loi en dispose autrement, l'âge minimum requis pour le travail des enfants est de 15 ans. L'âge minimum peut être abaissé à 14 ans si la loi ne s'y oppose pas et si l'état général de l'économie et du système éducatif se révèle insuffisant. Par ailleurs, l'entreprise n'expose pas de jeunes travailleurs (dont l'âge est supérieur à celui d'un enfant tel que défini ci-dessus, mais inférieur à 18 ans) à des travaux susceptibles de compromettre leur santé ou leur sécurité.

Article 2 - Interdire toute forme de travail forcé

[Conventions 29 et 105 de l'OIT](#) [Principe 5 du Pacte mondial de l'ONU](#)

[Principe 4 des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des multinationales](#)

L'utilisation du travail forcé, qu'il soit obtenu sous la menace de sanctions, d'une rétention des papiers d'identité, d'un quelconque dépôt de garantie de la part des travailleurs, ou de toute autre contrainte est strictement interdite.

Article 3 - Respecter la liberté d'association

[Conventions 87, 98 et 135 de l'OIT](#) [Principe 3 du Pacte mondial de l'ONU](#)

[Principe 4 des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des multinationales](#)

Dans le respect de la législation du pays, l'ensemble du personnel doit avoir la liberté de former, de rejoindre et d'organiser des organisations syndicales défendant leurs intérêts. L'entreprise doit respecter ce choix et doit informer le personnel qu'il est libre d'adhérer au syndicat de son choix, et que cela ne peut engendrer de conséquences négatives ou de représailles à son égard. Dans l'hypothèse où la liberté d'association et le droit de négociation collective seraient restreints par la législation nationale, l'entreprise doit permettre aux travailleurs d'élire librement leurs propres représentants.

Article 4 - Interdire toute forme de discrimination

[Conventions 100 et 111 de l'OIT](#) [Principe 6 du Pacte mondial de l'ONU](#) [Principe 4 des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des multinationales](#)

Les employés ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination dans l'embauche, les promotions ou les mesures disciplinaires en fonction de critères d'appartenance ethnique, de couleur, de sexe, de convictions politiques ou religieuses, d'orientations sexuelles, d'état de santé, de milieu social ou de pays d'origine.

Article 5 - Interdire les pratiques disciplinaires irrespectueuses

L'entreprise doit traiter ses employés avec respect et dignité. Les employés ne doivent faire l'objet d'aucun mauvais traitement tels que : harcèlement, abus physique, sexuel, psychologique ou verbal.

Article 6 - Respecter les horaires de travail

L'entreprise doit respecter les lois nationales et les normes applicables de son secteur concernant le temps de travail et les jours fériés. Dans tous les cas, le personnel n'est jamais contraint de travailler de manière régulière plus de 48 heures par semaine et plus de 6 jours consécutifs. L'entreprise s'engage à ce que les heures supplémentaires ne dépassent pas 12 heures par employé et par semaine, qu'elles ne soient demandées que dans des circonstances commerciales exceptionnelles et à court terme, basées sur le volontariat et qu'elles soient toujours rémunérées davantage que les heures normales.

Article 7 - Mettre en place une politique de rémunération transparente

[Convention de l'OIT N° 95](#)

L'entreprise doit veiller à ce que les salaires du personnel soient aux moins égaux aux minima légaux ou au minimum de son secteur. L'entreprise ne pratiquera aucune retenue sur salaire pour des raisons disciplinaires et veillera à ce que la composition du salaire et les avantages du personnel leur soient clairement et régulièrement détaillés.

Article 8 - Garantir des conditions de travail saines et sécurisées

[Convention de l'OIT n°155](#)

L'entreprise assure à ses employés des conditions de travail respectueuses de leur santé et de leur sécurité. Les lieux de travail des employés (atelier de production, cantine, dortoir, magasin, entrepôt) devront être conformes aux lois et règlements en vigueur sur les conditions de travail, et des procédures et des formations doivent être mises en place pour protéger les employés des dangers inhérents à l'environnement de travail.

Article 9 - Limiter les impacts sur l'environnement

[Principe 7-8 du Pacte mondial de l'ONU](#)

[Principe 5 des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des multinationales](#)

L'entreprise doit à minima se conformer aux lois et réglementations en vigueur sur la protection de l'environnement dans le pays où elle exerce son activité. Elle doit en outre s'efforcer de limiter l'impact environnemental de ses activités et prendre toutes les mesures appropriées en matière de gestion (caractérisation, contrôle, maîtrise, traitement) des déchets, des produits chimiques et matières dangereuses et des rejets aqueux ou atmosphériques et en limiter la production. Elle privilégie par ailleurs le développement et l'utilisation de technologies plus respectueuses de l'environnement.

lorsqu'il existe une filière REP organisée (Type ECO TLC pour textiles et chaussures, Corepile pour piles et accumulateurs, Eco-emballages, Eco-folio, etc ...), l'entreprise adhérente de l'UNION sport & cycle y contribue pour la mise en marché de ses produits concernés.

Article 10 - Respecter le bien-être animal

[Principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Animal du 15 octobre 1978](#)

Pour les entreprises, respecter le bien-être animal est une composante essentielle de la qualité des produits. Les animaux doivent être traités avec respect en toute circonstance.

Aussi tiennent-elles pleinement compte des exigences du bien-être des animaux chaque fois que cela est rendu nécessaire, ce au travers de protocoles, audits, dispositifs de traçabilité, contrôles ou études visant à réduire l'inconfort, la détresse et la souffrance des animaux.

Article 11 - Mettre en place un système de management

L'entreprise doit définir et mettre en œuvre un système de gestion permettant de garantir que les exigences de ce présent code de conduite soient respectées, en interne mais également sur l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement.

CONFORMITE

Périmètre d'application

Toute entreprise membre de l'UNION sport & cycle s'engage à ne produire et à ne faire produire sous sa responsabilité que les articles fabriqués dans le respect des engagements décrits précédemment.

Les entreprises adhérentes qui ont déjà mis en place une politique environnementale et sociale devront s'assurer que le socle d'exigences minimales décrit dans ce code soit bien pris en compte dans leurs propres démarches. Par ailleurs, l'UNION sport & cycle encourage ses membres à inviter leurs propres fournisseurs à se conformer à ces dispositions, ou, dans le cas où elles sont plus exigeantes, avec les dispositions de leur propre code de conduite.

Conformément aux principes directeurs des Nations Unies et de l'OCDE, toute entreprise signataire du présent code devra faire preuve de « diligence raisonnable », soit une obligation de mise en place des moyens nécessaires pour assurer le suivi et de contrôle de ces engagements. Il est attendu de la part des entreprises signataires:

- une obligation de vigilance sur les incidences négatives que peut engendrer son activité (via des compétences internes/externes et/ou des instances de consultations et d'échanges),
- une obligation de prévention (obligation de moyen variable selon la taille et la marge de manœuvre de l'entreprise),
- une obligation de contrôle des mesures prises (indicateurs de suivi).

Contrôle et résiliation

L'UNION sport & cycle se réserve le droit de contrôler le respect de ces obligations de « diligence raisonnable ». Tout en garantissant la confidentialité des informations transmises, l'UNION sport & cycle pourra mener des vérifications portant sur le contrôle des moyens mis en œuvre par ses adhérents pour assurer la conformité du présent code. Les entreprises devront s'engager à améliorer et corriger toute insuffisance détectée.

Tout manquement à ces obligations ou quelconque violation de ce code de conduite pourra entraîner une radiation de l'entreprise de l'UNION sport & cycle.

ACCOMPAGNEMENT de l'UNION sport & cycle

L'UNION sport & cycle s'engage à accompagner l'adhérent dans l'application du code de conduite du secteur sport et cycle en mettant à sa disposition les outils et services suivants :

- via la Commission développement durable de l'UNION sport & cycle: des consultations d'experts et des échanges, des constats de violations, des partages de bonnes pratiques, veille;
- l'organisation de rencontres professionnelles;
- la création de guides techniques.

L'UNION sport & cycle s'engage également à promouvoir ce code de conduite auprès du secteur sport et cycle.