

# CHARTRE ETHIQUE FOURNISSEURS



GROUPE  
*Casino*  
NOURRIR UN MONDE  
DE DIVERSITÉ

# CHARTRE ETHIQUE FOURNISSEURS

La présente Charte Ethique Fournisseurs (ci-après «la Charte») définit les standards s'appliquant en toute circonstance au sein de la chaîne d'approvisionnement du groupe Casino et de ses filiales (ci-après «le groupe Casino») afin de garantir que :

- les employés sont traités avec respect et dignité dans un environnement de travail propre à assurer leur santé et leur sécurité ;
- les opérations de production ou de réalisation de la prestation s'effectuent dans une approche la plus respectueuse possible de l'environnement ;
- les relations commerciales entretenues par le Fournisseur sont exemptes de toute manipulation, corruption active ou passive, extorsion ou détournement de fonds et plus généralement de pratiques illicites ;

## 1. PRINCIPES GENERAUX

Tout Fournisseur du groupe Casino s'engage à ne fournir que des produits ou des services conformes aux principes de la Charte, aux lois nationales et internationales qui s'appliquent à l'exercice de leur activité ainsi qu'aux règles internationales mentionnées dans la Charte.

Au sens de la Charte, le terme «Fournisseur» désigne les contractants directs du groupe Casino. Le Fournisseur s'engage à transmettre et à faire appliquer la présente Charte (ainsi que les éventuelles annexes qui peuvent être ajoutées par l'entité contractante du groupe Casino) à ses propres soustraitants et fournisseurs.

La présente Charte s'inscrit dans un processus de progrès continu auquel le Fournisseur s'engage à se conformer et à faire évoluer des pratiques qui seraient en contradiction avec ce document.

## 2. ENGAGEMENTS DU GROUPE CASINO

Le groupe Casino a réaffirmé son engagement de promouvoir un commerce responsable sur l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement au travers des 9 engagements de la Charte Ethique Groupe\* et de la signature du Pacte Mondial des Nations Unies en 2009.

\*[https://www.groupe-casino.fr/wp-content/uploads/2018/03/CharteEthique\\_VFdec2017.pdf](https://www.groupe-casino.fr/wp-content/uploads/2018/03/CharteEthique_VFdec2017.pdf)

**2.1.1** Que ce soit dans le cadre de ses pratiques commerciales ou de toute autre activité, le groupe Casino s'attache à :

- respecter les lois, principes, normes et réglementations internationales et nationales,
- éviter les conflits d'intérêts,
- refuser toute forme de corruption.

**2.1.2** Le groupe Casino s'engage à développer des relations loyales avec les Fournisseurs et à leur assurer un traitement équitable quel que soit leur importance économique. Il cherche, dans le respect des règles de la libre concurrence et de la liberté d'entreprendre, à inscrire la relation commerciale avec le Fournisseur dans la durée, en prenant en compte sa capacité à offrir des produits et services répondant à ses besoins.

**2.1.3** Le groupe Casino s'efforce de maintenir un dialogue constructif et ouvert avec le Fournisseur concernant la capacité de celui-ci à respecter la Charte, et peut, le cas échéant, l'accompagner dans la mesure du possible afin de l'aider à répondre à ces attentes.

**2.1.4** Le groupe Casino s'engage, au travers de ses pratiques d'achat, à faciliter l'application par ses partenaires commerciaux de la Charte.

**3.1.5** Le groupe Casino est engagé pour le respect et la protection de l'environnement et s'efforce, année après année, de réduire l'impact écologique de ses activités, au travers d'actions visant notamment à proposer à ses clients une offre de produits issus de l'agriculture biologique ou éco-labellisés, à réduire ses émissions de gaz à effet de serre et à améliorer sa gestion de l'énergie et des déchets. Le groupe Casino a pris un engagement formel de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre, qui a été validé par l'initiative Science Based Targets (SBTi) et qui inclut son impact direct et indirect (chaîne de valeur).

## 3. CRITERES D'EXIGENCES

### 3.1 PRINCIPES GENERAUX

**3.1.1** Le Fournisseur doit se conformer aux lois, principes, normes et réglementations internationales et nationales en vigueur dans tous les pays où il exerce son activité et qui lui sont applicables. Le Fournisseur s'assure du respect de cet engagement par ses propres fournisseurs et sous-traitants.

**3.1.2** Les collaborateurs du groupe Casino ne sont pas autorisés à recevoir de cadeaux ou gratifications de Fournisseurs sous quelque forme que ce soit (en particulier, sommes d'argent, cadeaux, invitations, divertissements, voyages...), sauf dans le cadre strict des dispositions prévues par la politique du groupe Casino en matière de cadeaux et invitations (en savoir plus: <https://www.groupe-casino.fr/wp-content/uploads/2020/04/Code-dethique-et-de-conduite-des-affaires.pdf>). Le non-respect de cette disposition ainsi que des suivantes, de la part d'un Fournisseur pourra entraîner son exclusion d'un appel d'offres ou la résiliation de son contrat.

**3.1.3** Le groupe Casino proscriit la corruption sous toutes ses formes quels que soient le moment, le lieu ou la circonstance. Il attend de ses Fournisseurs que ceux-ci prennent un engagement identique tant pour eux que pour leurs propres fournisseurs et sous-traitants.

**3.1.4** Le Fournisseur met en place un système de management interne efficace afin :

- que toute relation de travail soit reconnue, documentée et exécutée (conformément à la législation, à l'usage ou aux pratiques nationales et aux normes internationales en matière de travail) depuis le recrutement jusqu'à la fin du contrat de travail ; notamment pour les employés au statut particulier : jeunes employés, immigrants, migrants nationaux, saisonniers, travail à la maison, travail à la pièce, stagiaire ou apprentis, travail temporaire, etc. ;
- de s'assurer que les principes énoncés dans ce code soient diffusés et appliqués uniformément au sein de son organisation.

**3.1.5** Le Fournisseur s'engage à la plus totale transparence vis-à-vis du groupe Casino. Toute tentative de dissimulation, fausse déclaration, falsification de documents ou de faits pourra conduire le groupe Casino à prononcer son exclusion d'un appel d'offres ou la résiliation de son contrat. Notamment en ce qui concerne :

- Les informations relatives à la chaîne d'approvisionnement déclarées au groupe Casino ;
- Les documents et procédures internes qui entrent dans le champ d'étude des audits de conformité commandités par le groupe Casino lorsque le fournisseur est concerné ;
- Les documents et procédures exigés dans le cadre de la politique Qualité du groupe Casino, tels que définis et acceptés par le Fournisseur dans le cadre de son référencement ou le cahier des charges Qualité accepté lors de la négociation commerciale.

**3.1.6** Le Fournisseur s'engage à ne pas sous-traiter tout ou partie de la fabrication de produits du groupe Casino auprès d'usines non déclarées au préalable au groupe Casino. Lorsque la sous-traitance a été autorisée par le groupe Casino, il appartient au Fournisseur de vérifier la stricte application de la Charte au moyen d'auditeurs de tierce partie ou d'employés compétents. Toute sous-traitance occulte peut justifier l'arrêt immédiat des relations commerciales.

**3.1.7** Toute information issue de communications ou en rapport avec la relation commerciale entre le Fournisseur et le groupe Casino doit être considérée comme confidentielle. En tant que telle, elle ne peut en aucun cas être communiquée à des tiers sans accord écrit préalable du groupe Casino.

**3.1.8** Le Fournisseur s'interdit de participer à des ententes, de se livrer à toute pratique déloyale ayant pour conséquence d'entraver le libre jeu de la concurrence, notamment celles visant à évincer un concurrent du marché ou à restreindre l'accès aux marchés des nouveaux concurrents par des moyens illicites.

## **3.2 DROITS HUMAINS, SANTE ET SECURITE**

Les engagements suivants en matière de droits humains couvrent les droits de tous les groupes de parties prenantes concernés, incluant notamment les travailleurs, les peuples autochtones, les communautés locales et toutes autres personnes susceptibles d'être affectées par les activités des Fournisseurs du groupe Casino.

### **3.2.1 INTERDICTION DU TRAVAIL DES ENFANTS**

Le Fournisseur s'engage à respecter l'âge minimum d'admission à tout type d'emploi ou de travail fixé par la législation nationale et dans tous les cas à ne pas employer d'enfants de moins de 15 ans.

Le Fournisseur n'emploie aucun jeune employé de plus de 15 ans et de moins de 18 ans en équipe de nuit, ou dans des conditions susceptibles de compromettre sa santé, sa sécurité ou son intégrité morale et/ou d'être préjudiciable à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social conformément à la Convention n° 182 de l'OIT.

### **3.2.2 INTERDICTION DU TRAVAIL FORCÉ**

Il est interdit de recourir au travail forcé, obligatoire ou non rémunéré sous toutes ses formes, y compris le travail pénitentiaire autrement que de la manière prévue par la Convention n° 29 de l'OIT.

Le groupe Casino proscrit la confiscation de documents personnels, le dépôt de caution ou le paiement de frais de recrutement par les salariés comme condition préalable au recrutement.

Le Fournisseur doit respecter le droit des employés à résilier leur contrat moyennant le respect d'un préavis légal ou raisonnable et à quitter le lieu de travail après leur service.

### **3.2.3 LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET MAUVAIS TRAITEMENTS**

Le Fournisseur ne pratique, n'encourage ni ne tolère, en matière de recrutement, d'embauche, de formation, de conditions de travail, d'affectations, de rémunérations, d'avantages, de promotions, de discipline, de résiliation ou de départ à la retraite, aucune discrimination fondée sur le sexe, l'âge, la religion, la situation familiale, la race, la caste, le contexte social, la maladie, le handicap, la grossesse, l'origine nationale et ethnique, la nationalité, l'appartenance à une organisation d'employés (y compris un syndicat), l'affiliation politique, les préférences sexuelles, l'apparence physique ou toute autre caractéristique personnelle.

Le Fournisseur ne pratique ni ne tolère aucun harcèlement moral ou physique ni aucun abus, quel qu'il soit.

Le Fournisseur élabore des procédures disciplinaires écrites, qui seront clairement expliquées aux employés. Le Fournisseur n'applique aucune retenue sur salaire à titre de sanction disciplinaire.

### **3.2.4 LIBERTE D'ASSOCIATION**

Les employés auront le droit de créer leur syndicat ou d'adhérer à celui de leur choix et de négocier collectivement, sans l'autorisation préalable de leur direction. Le Fournisseur ne devra pas gêner, empêcher ou interférer avec ces activités légitimes.

Lorsque la loi restreint ou interdit la liberté d'association et la négociation collective, le Fournisseur ne s'opposera pas à toute autre forme de représentation et de négociation libre et indépendante, conformément aux conventions de l'OIT.

### 3.2.5 DUREE DU TRAVAIL

Le Fournisseur fixe une durée du travail conforme à la législation nationale et aux conventions de l'OIT, en appliquant toujours celle qui offre la meilleure protection en matière de santé, de sécurité et de bien-être des employés. Dans tous les cas, le Fournisseur respecte une durée de travail hebdomadaire maximum de 48 heures, hors heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires sont effectuées sur la base du volontariat, payées à un taux majoré, n'ont pas une fréquence régulière et n'excèdent pas la limite fixée par la loi locale (si aucune limite n'est fixée par la loi, les heures supplémentaires ne doivent pas excéder 12 heures par semaine).

Le Fournisseur respecte le droit de tous les employés à bénéficier d'au moins un jour de repos après 6 jours de travail consécutifs, ainsi qu'à des congés payés annuels et aux jours fériés locaux et nationaux prévus par la législation locale.

### 3.2.6 SALAIRES ET PRESTATIONS

Le Fournisseur paie à ses employés - y compris les travailleurs à la pièce - des salaires, heures supplémentaires, prestations et congés payés équivalents ou supérieurs aux minima légaux et/ou aux normes du secteur et/ou à ceux prévus par les conventions collectives (les montants les plus élevés étant applicables).

Conscient de l'importance fondamentale de la rémunération pour les employés et les personnes à leur charge, le groupe Casino attend du Fournisseur qu'il considère le salaire minimum légal non pas comme une fin en soi, mais simplement comme un seuil, non pas à atteindre, mais à dépasser, l'objectif ultime étant que cette rémunération aille au-delà de la couverture des besoins essentiels de l'employé.

La sous-traitance de main-d'oeuvre, de travaux ou de services, ou les arrangements concernant le travail à domicile, les programmes d'apprentissage lorsqu'il n'existe pas de réelle intention de transmettre des compétences ou d'offrir un emploi régulier, le recours excessif aux contrats à durée déterminée, ou toute autre disposition similaire, ne seront pas utilisés dans le but de se soustraire aux obligations de l'employeur prévues par le droit du travail ou le code de la sécurité sociale et découlant d'une relation de travail régulière.

### 3.2.7 SANTE ET SECURITE

Le Fournisseur prend les mesures appropriées, compte-tenu des conditions de travail et des risques propres à son secteur industriel, pour prévenir les accidents et les atteintes à la santé découlant de, liés à ou survenant au cours de l'activité professionnelle.

Le Fournisseur prend des mesures adéquates de lutte contre les incendies et veille à la solidité, la stabilité et la sécurité des bâtiments et des équipements, y compris les espaces résidentiels, le cas échéant.

Le Fournisseur veille à ce que les employés et le management reçoivent une formation suffisante dans les domaines suivants : lutte contre les incendies, premiers secours, gestion des déchets, manipulation et élimination des substances chimiques et autres matériaux dangereux.

Compte-tenu des risques pour la santé des ouvriers, notamment pour la fabrication d'articles en «jean», le groupe Casino a interdit le sandblasting pour tous les produits du groupe Casino.

### 3.2.8 PEUPLES AUTOCHTONES ET COMMUNAUTÉS LOCALES

Le Fournisseur doit respecter les droits des peuples autochtones et des communautés locales (PA/CL) et veiller au Consentement Libre, Informé et Préalable (CLIP<sup>1</sup>) des communautés autochtones et locales concernant les activités sur leurs terres coutumières.

## 3.3 ENVIRONNEMENT

Le Fournisseur met en oeuvre, avec les techniques disponibles et issues des bonnes pratiques du secteur, des procédures spécifiques et plans de progrès nécessaires afin d'identifier, éviter et/ou réduire les impacts négatifs de son activité sur l'environnement et contribuer à la lutte contre les dérèglements climatiques, en considérant les critères ci-dessous :

**3.3.1** L'utilisation de l'eau doit être optimisée et toutes les eaux usées issues de procédés de production doivent être traitées conformément à la législation locale avant d'être évacuées.

**3.3.2** Tout déchet, et en particulier les déchets dangereux, doit être pris en charge de façon responsable (identification, stockage, élimination, traitement) et conformément aux lois locales.

**3.3.3** Le Fournisseur doit veiller à ce que toute substance présentant un risque pour l'environnement soit identifiée, étiquetée et stockée afin de prévenir tout risque de pollution.

**3.3.4** Le Fournisseur doit engager des actions pour mesurer et réduire l'empreinte carbone de ses activités et produits.

**3.3.5** Toute ressource naturelle non renouvelable doit être gérée aussi efficacement que possible. Le Fournisseur s'engage à ne pas utiliser de matières premières issues d'espèces animales ou végétales protégées ou issues de pratiques illicites.

### 3.3.6 PROTECTION DES FORETS ET DES VÉGÉTATIONS PRIMAIRES

Le groupe Casino s'engage à lutter et à éliminer la déforestation et/ou la conversion<sup>2</sup> des forêts et des végétations primaires des principales chaînes d'approvisionnement en matières premières, incluant, mais sans s'y limiter, l'huile de palme, l'élevage bovin, le soja, le cacao, le café et le bois.

Par conséquent, les Fournisseurs doivent contrôler leur production et/ou leurs approvisionnements afin de garantir qu'ils ne sont pas liés à la déforestation et/ou à la conversion des forêts et des végétations primaires. Les dates limites («cut-off dates») après lesquelles la déforestation et/ou la conversion des forêts et des végétations primaires sont considérées comme non conformes avec les engagements du groupe Casino dépendent des matières premières et des pays/régions de production.

Ainsi, par exemple :

- pour les produits à base de viande bovine au Brésil, les dates limites («cut-off dates») sont août 2008 pour la déforestation illégale et octobre 2009 pour la déforestation légale dans le biome amazonien.
- pour le soja et le cacao importé en France, la date limite («cut-off date») est le 1<sup>er</sup> janvier 2020.
- pour l'huile de palme, le Groupe soutient la RSPO et recommande l'utilisation d'huile de palme «Segregated» et «Identity Preserved». L'huile de palme doit être produite selon les pratiques NDPE (No Deforestation – No Peat – No Exploitation) :

<sup>1</sup> Pour plus de détails sur le respect de ces exigences, se référer aux Directives opérationnelles de l'Accountability Framework pour le Respect des Droits des Peuples Autochtones et des Communautés Locales, les Directives opérationnelles pour le Consentement Libre, Informé et Préalable, et les Directives opérationnelles pour la réparation et l'accès à des recours.

<sup>2</sup> La conversion est un passage d'un écosystème naturel à une autre utilisation des terres ou un changement profond de la composition, de la structure ou de la fonction des espèces d'un écosystème naturel. La déforestation est une forme de conversion (la conversion des forêts naturelles).

. ZERO DEFORESTATION en protégeant les zones à Haute Valeur de Conservation (HVC) et les zones à Haut Stock de Carbone (HSC), en interdisant les brûlis et en réduisant les émissions de GES.

. ZERO DESTRUCTION DE TOURBIERES en promouvant les meilleures pratiques de gestion dans les plantations existantes et de restauration de la tourbe.

. ZERO EXPLOITATION DES POPULATIONS ET DES COMMUNAUTES LOCALES en reconnaissant les droits de tous les travailleurs, y compris les petits producteurs d'huile de palme.

Pour en savoir plus sur les engagements, les dates limites et les exigences du groupe Casino, veuillez vous référer au document « Protecting the forest and its biodiversity », disponible sur le site internet du groupe Casino.

Le Fournisseur doit commencer à anticiper le fait que les matières et produits mentionnés seront susceptibles d'entrer dans le champ d'application du futur Règlement européen sur la Déforestation Importée.

Ce texte prohibera l'importation sur le marché de l'Union, la fourniture dans le cadre d'une activité commerciale en vue de la distribution, consommation ou utilisation sur le Marché européen et l'exportation à partir de celui-ci de certaines matières et produits associés à la déforestation et à la dégradation des forêts.

La liste encore provisoire des matières et produits concernés est à ce jour la suivante : bovin, soja, huile de palme, bois, cacao et café; elle comprend également certains produits dérivés : viandes, peaux et cuirs de bovins, chocolat, beurre de cacao, huile de soja, bois de construction et d'emballage..

Préalablement à tout achat sur le marché de l'Union européenne de telles matières ou produits, le Fournisseur comme le groupe Casino devront satisfaire à diverses obligations de collecte et de conservation de toutes informations propres à garantir l'origine des produits et le respect de la législation du pays d'origine, et à établir que leur production ne s'est pas faite au détriment de certaines zones forestières.

Au surplus, afin d'assurer la traçabilité et la transparence des produits livrés, le Règlement Européen sur la Déforestation Importée fera obligation aux opérateurs de mettre en place un dispositif obligatoire de « due-diligence » (diligence raisonnable) justifiant que les risques de leur chaîne d'approvisionnement relatifs à l'origine et à la conformité des produits commercialisés ont été correctement analysés et évalués et que toutes mesures d'atténuation adéquates et proportionnées ont été prises pour les réduire à un niveau nul ou négligeable.

### 3.4 BIEN-ETRE ANIMAL

Le Fournisseur s'engage lorsque des produits ou matières premières sont issus de l'élevage d'animaux à ce que le bien-être des animaux en question soit préservé tout au long de la chaîne d'approvisionnement (élevage, toutes les étapes de transport, abattage, etc.) et notamment en :

- les préservant de la faim et la soif,
- les préservant de l'inconfort,
- les préservant de la douleur, des blessures et des maladies,
- leur permettant d'exprimer un comportement naturel propre à l'espèce,
- les préservant de la peur et de la détresse.

## 4. VERIFICATION

**4.1** En vue de s'assurer de la stricte adhésion de ses Fournisseurs aux principes et critères d'exigence de la présente Charte pour les produits à ses marques et à marque blanche, le groupe Casino pourra mandater des cabinets externes indépendants spécialisés afin de conduire des audits de conformité suivant les conditions détaillées dans le «Manuel Fournisseur du Programme de Conformité» du groupe Casino.

A cette fin, le Fournisseur s'engage à coopérer et faciliter les opérations d'audit, garantir l'accès à ses sites de production, ses documents et enregistrements, à son personnel ainsi qu'à ses sous-traitants et fournisseurs.

Le Fournisseur s'engage à mettre en place et à faire mettre en place des mesures correctives le cas échéant, dans un délai déterminé avec chacune des parties.

**4.2** Le groupe Casino pourra décider de mettre un terme immédiat à toute relation commerciale ou à un contrat si le Fournisseur contrevient aux principes énoncés dans la Charte et/ou refuse de prendre les mesures nécessaires pour résoudre les non conformités portées à sa connaissance.

## 5. MECANISME D'ALERTE ET DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS

Dans le cadre de ses engagements éthiques et de la loi du 27 mars 2017 instaurant un devoir de vigilance pour les sociétés mères et les entreprises donneuses d'ordre, le groupe Casino a mis en place un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation de risques d'atteintes graves aux droits humains, aux libertés fondamentales, à la santé et la sécurité des personnes ainsi qu'à l'environnement résultant de ses activités, des sociétés qu'il contrôle et de sa chaîne d'approvisionnement.

Tout signalement afférent à la loi susvisée peut être reporté au groupe Casino en utilisant l'adresse électronique suivante : [contact75vgl@deontologue.com](mailto:contact75vgl@deontologue.com)

Les mécanismes d'alerte de GPA et Exito, ouverts à leurs salariés, fournisseurs, prestataires, clients, institutions sociales, partenaires et défenseurs de l'environnement et des droits humains, sont également disponibles.

Numéros et adresses de signalement au Brésil

- . GPA :
  - Téléphone : 08000 55 57 11
  - Email : [ouvidoria@gpabr.com](mailto:ouvidoria@gpabr.com)
  - Internet : <https://www.gpabr.com/pt/ouvidoria>
- . Assai :
  - Téléphone : 0800 777 3377
  - Email : [ouvidoria@assai.com.br](mailto:ouvidoria@assai.com.br)
  - Internet : <https://www.assai.com.br/ouvidoria>

Numéros et adresses de signalement en Colombie

- . Exito :
  - Téléphone : 018000-522526
  - Email : [etica@grupo-exito.com](mailto:etica@grupo-exito.com)
  - Internet : <https://lineatransparencia.com/exito/reportesembedded?form#/>  
ou <https://www.grupoexito.com.co/es>

Les atteintes présumées sont investiguées de manière confidentielle, dans le respect de l'anonymat des lanceurs d'alerte.

## 6. TEXTES DE REFERENCES

Sur le plan local, seules les normes juridiques conformes aux principes généraux des conventions internationales citées dans ce document sont acceptables.

La présente Charte ne peut en aucun cas être utilisée pour prévenir la mise en oeuvre de conditions plus favorables que celles prévues par les normes internationales et/ou les législations nationales et/ou locales.

### 6.1 La déclaration universelle des Droits de l'Homme

### 6.2 Les conventions internationales relatives aux droits humains fondamentaux:

- Le pacte international relatif aux droits civils et politiques, 1966
- Le pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, 1966
- La convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1980
- La convention internationale des droits de l'enfant (CIDE), 1989
- La convention relative aux droits des personnes handicapées, 2007
- Déclaration des Nations Unies sur les Droits des Peuples Autochtones, 2007

### 6.3 Les normes internationales fondamentales du travail, telles que définies par la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (adoptée en juin 1998) à savoir :

- Convention n° 29 sur le travail forcé, 1930
- Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération, 1951
- Convention n° 105 sur l'abolition du travail forcé, 1957
- Convention n° 111 concernant la discrimination (Emploi et profession), 1958
- Convention n° 138 sur l'âge minimum, 1973
- Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants, 1999

### 6.4 Les autres normes internationales du travail applicables, telles que :

- L'appel de l'OIT en faveur du travail décent
- Convention n° 1 sur la durée du travail (industrie), 1919
- Convention n° 14 sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921
- Convention n° 95 sur la protection du salaire, 1949
- Convention n° 97 sur les employés migrants (révisée), 1949
- Convention n° 131 sur la fixation des salaires minima, 1970
- Convention n° 135 concernant les représentants des employés, 1971
- Convention n° 143 sur les employés migrants (dispositions complémentaires), 1975
- Convention n° 154 sur la négociation collective, 1981
- Convention n° 155 sur la sécurité et la santé des employés, 1981
- Convention n° 161 sur les services de santé au travail, 1985
- Convention n° 170 sur les produits chimiques, 1990
- Convention n° 183 sur la protection de la maternité, 2000
- Recommandation n° 85 sur la protection du salaire, 1949
- Recommandation n° 116 sur la réduction de la durée du travail, 1962
- Recommandation n° 135 sur la fixation des salaires minima, 1970
- Recommandation n° 146 sur l'âge minimum, 1973
- Recommandation n° 164 sur la sécurité et la santé des employés, 1981
- Recommandation n° 184 sur le travail à domicile, 1996
- Recommandation n° 190 sur les pires formes de travail des enfants, 1999



Direction de la Communication Interne Groupe Casino – Février 2022

GROUPE  
**Casino**  
NOURRIR UN MONDE  
DE DIVERSITÉ