

**olip**  
CALZATURIFICIO

**BILAN SOCIAL  
REEXAMEN DE LA DIRECTION  
SA 8000:2014**

**SPT & DG  
Date : 10/10/2017**

Aujourd'hui, la Direction d'Olip Italia, avec le concours de l'Equipe de Performance Sociale, s'est réunie pour le réexamen d'entreprise concernant la norme SA 8000, à l'occasion du prochain contrôle de maintien de la part d'un organisme tiers.

Le sujet principal de la réunion est l'engagement à respecter toutes les exigences essentielles visées par la nouvelle norme SA 8000 et par les lois nationales en vigueur, ainsi que la clôture et la gestion des Remarques ouvertes lors du dernier contrôle de recertification de fin mai 2017.

Tous les documents sont disponibles sur demande.

La brochure d'information SA 8000, le code éthique et la politique d'entreprise, en sus des procédures de système sont affichés sur le tableau d'affichage et visibles par tous les travailleurs.

Le Bilan SA8000 peut être consulté directement dans l'entreprise et sur le site de l'entreprise.

Le Réexamen est signé et dressé par l'Equipe de Performance Sociale et approuvé par la Direction de l'entreprise.

Tous les documents sont disponibles sur demande dans les bureaux.

En vue de faire participer davantage toutes les parties intéressées, le réexamen suivant est disponible aussi bien dans les bureaux que sur le site de l'entreprise.

**TABLE DES MATIERES**

1. Analyse des activités du système SA 8000 et des résultats par rapport aux objectifs préétablis	4
a. La politique éthique de l'entreprise	4
b. Etat des documents du système sa 8000:2014	4
c. Communication des travailleurs	4
b. Analyse des exigences de responsabilité sociale	5
b.1 Travail des enfants	5
b.2 Travail forcé	8
b.3 Santé et sécurité	9
b.4 Liberté d'association et droit à la négociation collective	12
b.5 Discrimination	13
b.6 Pratiques disciplinaires	16
b.7 Horaire de travail	16
b.8 Rémunération	17
b.9 Système de gestion	18
b.10 Communications	21
2. GESTION DES NON-CONFORMITES	21
3. Objectifs établis pour 2017-18	21

## **1. ANALYSE DES ACTIVITES DU SYSTEME SA 8000 ET DES RESULTATS PAR RAPPORT AUX OBJECTIFS PREETABLIS.**

### *a. La politique éthique de l'entreprise*

L'entreprise a pour but de mettre en œuvre, de divulguer et de sensibiliser toutes les parties intéressées sur son système de gestion éthique et responsable à travers sa propre politique interne moyennant des réunions d'information spéciales, des communications et des publications affichées sur le tableau d'affichage et leur remise aux travailleurs par le biais du bulletin de paye, de brochures et de notes d'information.

### *b. Etat des documents du système sa 8000:2014*

Les documents de l'entreprise sont conformes à la norme internationale.  
Les procédures de l'entreprise pour la gestion du Système de Responsabilité Sociale de l'entreprise sont conformes et adaptées aux spécifications de la norme SA 8000:2014 et aux objectifs de l'entreprise à ce sujet.

### *c. Communication des travailleurs*

Les communications et les réclamations des travailleurs concernant l'éthique sont faites à travers différents moyens, parmi lesquels les circulaires aux fournisseurs et aux clients, les tableaux d'affichage de l'entreprise et les syndicats.

Les travailleurs pourront ensuite remettre, même d'une façon anonyme, leurs plaintes aussi bien par téléphone, par document écrit, par courrier ou par télécopieur et/ou par l'entremise du représentant des travailleurs pour la sécurité RLSA8000.

On a également introduit au siège central et dans les magasins de Peschiera et de Vérone des « boîtes aux communications et réclamations SA 8000 » où l'on peut introduire d'une façon anonyme toutes les communications à ce sujet.

On fait remarquer qu'aucune réclamation de la part des travailleurs n'est parvenue en 2017<sup>1</sup>.

b. Analyse des exigences de responsabilité sociale

**b.1. Travail des enfants**

Olip Italia spa et les magasins de Vérone et de Peschiera n'ont pas recours ni n'entendent aucunement encourager le recours au travail des enfants. Lors de l'embauche, on demande au travailleur un exemplaire du papier d'identité afin de vérifier si son âge est exact.

<sup>1</sup> Jusqu'au 10/10/2017

Cette pratique de l'entreprise permet d'exclure de la façon la plus absolue qu'un mineur puisse être engagé dans l'entreprise.

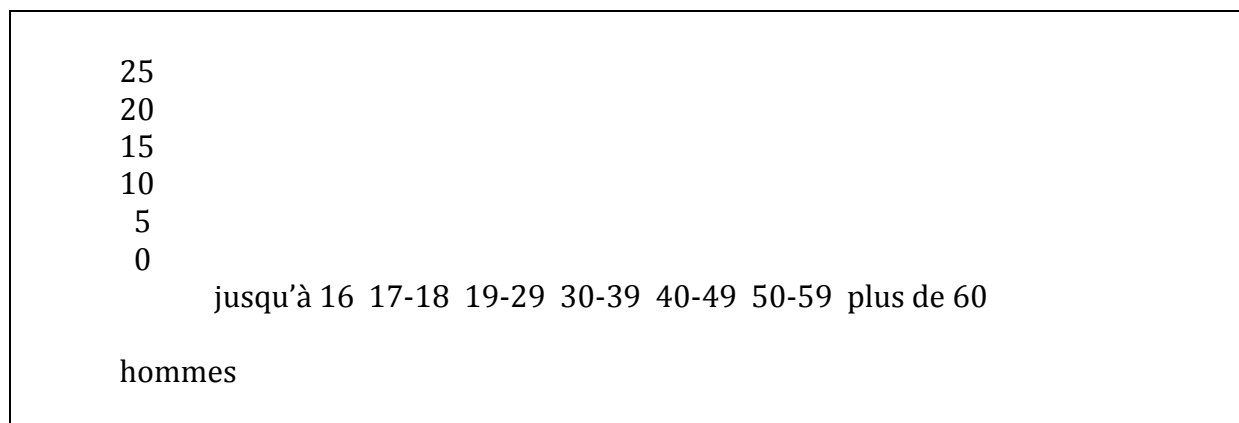
Comme le vise la norme SA 8000, Olip a dressé une procédure de sauvegarde des jeunes travailleurs. La procédure se pose comme enjeu la sauvegarde des jeunes travailleurs mineurs éventuels (âgés de 16 ÷ 18 ans) engagés dans l'entreprise avec des contrats de stage, d'apprentissage ou de formation. En fait, Olip reconnaît quand même l'importance du travail comme modalité de développement personnel et professionnel et, dans le respect des normes en vigueur en la matière, offre aux jeunes la possibilité de conduire des stages et des formations à l'intérieur de ses propres services.

Comme le vise le plan de suivi, on tiendra sous contrôle la présence de jeunes travailleurs chez les fournisseurs et au siège d'Olip.

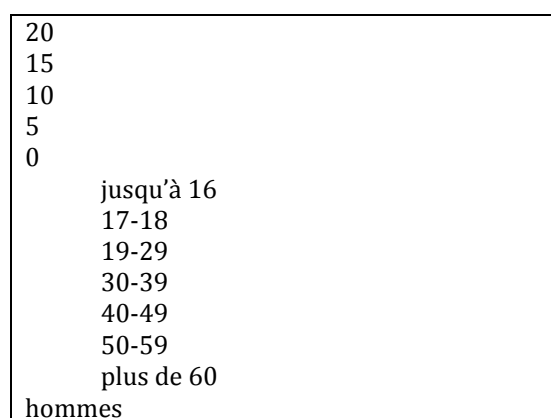
→ **Comme on peut observer des graphiques, la tranche d'âge plus élevée est comprise entre 40-49 ans.**

□ Répartition du personnel par tranches d'âge – OLIP siège et Magasins

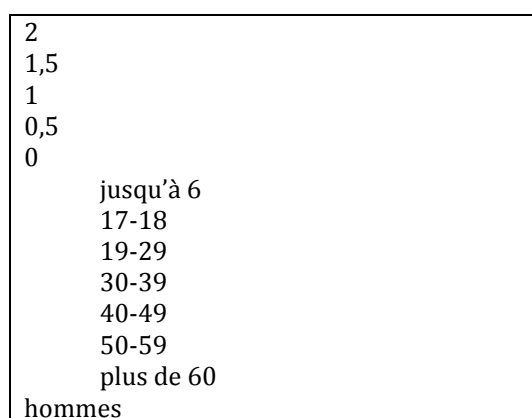
tranche d'âge	hommes	femmes	% du total
<i>jusqu'à 16</i>	0	0	0%
<i>17-18</i>	0	0	0%
<i>19-29</i>	16	10	18,3%
<i>30-39</i>	11	18	20,4%
<i>40-49</i>	19	22	28,8%
<i>50-59</i>	15	13	19,7%
<i>plus de 60</i>	15	3	12,6%
total	76	66	142
-----	142		



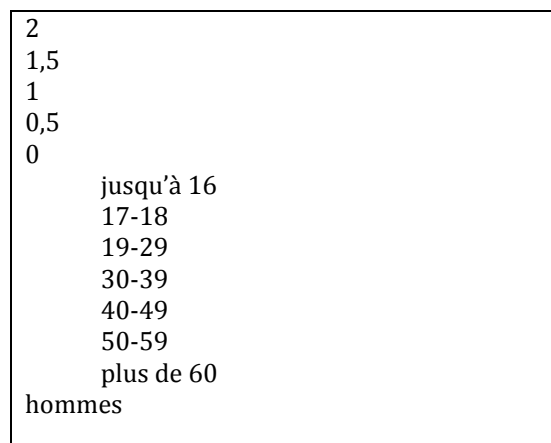
On met en relief ci-après de manière distincte les graphiques pour les différentes usines:



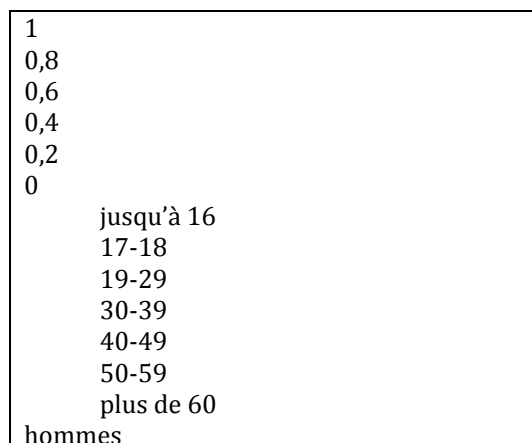
***Usine « siège » de Colà di Lazise (VR)***



***Magasin auprès du « siège » de Lazise (VR)***



***Magasin de Peschiera del Garda (VR)***



***Magasin de Verona***

-ancienneté de service

sexe	<i>tranches d'ancienneté</i>				total
	<i>&lt; 5 ans</i>	<i>6-10 ans</i>	<i>11-20 ans</i>	<i>&gt; 21 ans</i>	
<b>hommes</b>	45	5	10	16	76
<b>femmes</b>	25	11	14	16	66
<b>total</b>	70	16	24	32	142

< 5 ans
6-10 ans
11-20 ans
> 21 ans

hommes
femmes

### **INDICATEUR**

**Objectif:** absence de travailleurs mineurs

**Action:** embauche de personnel majeur

**Ressources:** politique d'entreprise

**Délai:** objectif permanent

**Responsable:** Direction/Responsable des Ressources Humaines

**Indicateur:** âge du travailleur plus jeune

**Résultat:** 0 travailleurs mineurs dans l'entreprise

### **b.2. Travail forcé**

Le travail accompli par tout le personnel d'Olip Italia Spa et par toutes les entreprises associées du Groupe est absolument volontaire, personne n'est victime de menaces ou d'autres intimidations qui le forcent de quelque façon à prêter son propre service pour l'entreprise.

Le personnel d'Olip Italia spa ne laisse jamais en caution à l'entreprise de sommes d'argent ni de papiers personnels en original.

Pour assurer que toute prestation est pleinement volontaire, l'entreprise s'engage à garantir que tous les travailleurs sont tout à fait conscients des droits et des devoirs découlant de leur contrat de travail. Olip offre la possibilité à tout le personnel de demander des renseignements et des éclaircissements sur son propre contrat, sur la rémunération, sur le bulletin de paye, etc. directement au service administratif ou, le cas échéant, il peut s'adresser au conseil du travail de l'entreprise.

Tous les travailleurs reçoivent et signent la lettre d'embauche pour acceptation.

Olip Italia spa n'a jamais octroyé de prêts à ses travailleurs car cela n'entre pas dans la mission de l'entreprise.

*Jusqu'au mois d'octobre 2017, on n'a pas signalé de réclamations quant au travail forcé.*

### **INDICATEUR**

**Objectif:** absence de travail forcé

**Action:** surveillance de l'absence de travail forcé

**Ressources:** RLS8000

**Délai:** objectif permanent

**Responsable:** Direction/RGSE

**Indicateur:** n° 1 communication de déclaration de présence de travail forcé dans l'entreprise

**Résultat:** 0 communications

### **b.3. Santé et sécurité**

Olip est engagée à garantir à tous ses travailleurs un lieu de travail sûr et salubre et à adopter les mesures aptes à prévenir et à éviter des accidents et des dommages à la santé susceptibles de se produire dans l'usine ou dans les magasins.

Année	heures totales travaillées	nombre total d'accidents du travail	nombre d'accidents de trajet	nombre d'accidents du travail 1÷3 jours	nombre d'accidents du travail > 3 jours	Σ degrés d'incapacité	nombre d'accidents du travail mortels	jours totaux d'incapacité
2005	182807	0	1	0	0	0	0	0
2006	182852	1	1	0	1	0	0	22
2007	176130	1	0	0	1	0	0	8
2008	163208	0	0	0	0	0	0	0
2009	140361	0	1	0	0	0	0	0
2010	149462	3	0	0	3	0	0	91
2011	153492	3	0	0	3	0	0	16
2012	153068	2	0	0	2	0	0	11
2013	177271	1	1	0	1	0	0	11
2014	191183	1	0	0	1	0	0	9
2015	211013	1	0	1	0	0	0	3
2016	116161	1	0	0	1	0	0	5
2017	72713*	2	2	1	1	0	0	92

### **Evolution des Accidents du Travail**



nombre d'accidents du travail  
1 ÷ 3 jours

nombre d'accidents du travail  
> 3 jours

## Indices

### Indice de Fréquence

### Indice de Gravité

Indice de fréquence

Indice de gravité

Afin de minimiser, dans la mesure raisonnablement possible, ces risques attribuables à l'environnement de travail, Olip Italia spa a mis en œuvre les actions suivantes:

- Désignation du Responsable du Service de Prévention et de Protection pour la Santé et la Sécurité, qui est chargé de l'application correcte des normes en la matière;
- Désignation des préposés contre les incendies et de secourisme;
- Election du Représentant des Travailleurs pour la Sécurité, qui est chargé de représenter les travailleurs quant aux aspects de la sécurité et de la santé durant le travail;
- Désignation du Médecin Compétent, responsable du suivi sanitaire des travailleurs;
- Rédaction du document d'évaluation des risques aux termes du Décret Législatif 81/08 et ses modifications et intégrations suivantes, qui identifie tous les risques liés aux activités d'Olip Italia spa et aux actions qu'elle s'engage à mettre en œuvre pour les prévenir.
- Désignation d'un Comité pour la santé et la sécurité, qui est chargé des contrôles périodiques et formels afin d'évaluer les risques pour identifier et faire face aux risques réels et aux risques potentiels pour la santé et la sécurité.

De plus, Olip Italia spa garantit que le personnel bénéficie d'une formation régulière et documentée en matière de sécurité et de santé et que cette formation est réitérée pour le personnel nouvellement engagé ou réaffecté.

<i>Heures</i>				
	2014	2015	2016	2017
formation sécurité	574	743	376	0*
formation SA 8000	72	30	6	4*

<i>Personnes</i>				
	2014	2015	2016	2017

formation sécurité	58	91	83	0*
formation SA 8000	72	30	6	5*

### Heures de formation

formation sécurité                      formation SA 8000  
 2014    2015    2016    2017

### Personnes formées / informées

formation sécurité                      formation SA 8000  
 2014    2015    2016    2017

\*la formation, aussi bien en ce qui concerne la sécurité que le nouveau système de gestion pour 2017 a été planifiée (Cf. programme de formation de l'entreprise) et est en cours de mise en œuvre à ce jour.

### **INDICATEUR**

**Objectif:** 0 accidents du travail, à savoir poursuivre l'activité de surveillance du niveau et des causes d'accident du travail

**Action:** tenir les activités de l'entreprise constamment sous contrôle afin de garantir un environnement de travail adéquat, sûr et salubre.

**Ressources:** exemplaire du registre des accidents du travail

**Délai:** objectif permanent

**Responsable:** Comité S&S

**Indicateur:** nombre d'accidents du travail/an/nombre de jours totaux de pronostic, nombre de sujets impliqués

**Résultat:** 2 accidents du travail totaux en 2017 avec un total de 90 jours de pronostic.

#### **b.4. Liberté d'association et droit à la négociation collective**

L'entreprise respecte le droit de tout le personnel de constituer et d'adhérer aux syndicats de leur choix et le droit des travailleurs à la négociation collective. On respecte la Convention Collective Nationale de Travail pour les fabriques de chaussures industrielles et il y a un règlement interne.

Il y a des délégués syndicaux élus par les travailleurs qui ne sont soumis à aucune sorte de discrimination et qui communiquent librement avec les travailleurs sur les lieux de travail.

A présent, le nombre de travailleurs inscrits aux syndicats est de 15 travailleurs.

Des espaces spéciaux dans l'entreprise ont été affectés aux communications syndicales et utilisés pour les réunions syndicales que les représentants des travailleurs convoquent une fois au moins par an.

Dans le respect des responsabilités distinctes, l'attention au dialogue avec les organisations syndicales a favorisé l'affirmation d'une mentalité orientée vers la résolution des problèmes à travers l'implication des parties.

En 2017, on n'a enregistré aucune réclamation à ce sujet ni aucune heure de grève.

<b>Assemblées syndicales</b>		
<b>2011</b>	5	Heures
<b>2012</b>	9	Heures
<b>2013</b>	7	Heures
<b>2014</b>	7	Heures
<b>2015</b>	6	Heures
<b>2016</b>	7	Heures
<b>2017</b>	6	Heures

#### **assemblées syndicales**

#### **heures**

2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017

#### **INDICATEUR**

**Objectif:** continuer à permettre l'exercice de la liberté d'association et du droit à la négociation collective

**Action:** surveillance de l'absence de limitations à la liberté d'association et au droit à la négociation collective

**Ressources:** RGSE, RLSA8000, procès-verbaux d'assemblée

**Délai:** objectif permanent

**Responsable:** Equipe de Performance Sociale

**Indicateur:** n° 1 communication ou déclaration de limitations et de non-exercice de la liberté d'association et du droit à la négociation collective.

**Résultat:** 0 communications

#### **b.5. Discrimination**

Olip n'entend aucunement pratiquer ni encourager la discrimination dans l'embauche, la rémunération, l'accès à la formation, la promotion, le licenciement ou la retraite, fondée sur des critères de race, de classe, d'origine nationale ou sociale, d'âge, de responsabilités familiales, de religion, d'incapacité, de sexe, d'orientation sexuelle, d'appartenance syndicale, d'affiliation politique ou tout autre aspect susceptible de donner lieu à une discrimination.

Olip n'entend pas s'immiscer dans l'exercice du droit du personnel à respecter des dogmes ou des pratiques, ou à répondre à des besoins relatifs à leur race, classe, origine nationale ou sociale, responsabilités familiales, religion, incapacité, sexe, orientation sexuelle, appartenance syndicale, opinion politique ou tout autre aspect susceptible de donner lieu à une discrimination.

Olip n'entend tolérer aucune sorte de comportement discriminatoire, y compris de gestes, de propos, de contact physique ou autre sur le lieu de travail et chez ses clients.

Pour prévenir tout événement discriminatoire, Olip a établi un mécanisme anonyme de communication qui permet aux travailleurs de manifester toute discrimination éventuelle subie et à l'entreprise d'adopter toutes les mesures nécessaires à empêcher que cet événement se répète.

#### Subdivision du personnel

<b>année</b>	<b>Femmes</b>	<b>Hommes</b>	<b>total</b>
2011	75	45	120
2012	80	48	128
2013	64	58	122
2014	70	52	122
2015	65	71	136
2016	66	72	138
2017	66	76	142

2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017

Femmes    Hommes

*a.1.1. Travailleurs extracommunautaires*

année	travailleurs	travailleuses	total travailleurs
2011	2	12	136
2012	1	14	150
2013	4	15	172
2014	2	9	122
2015	3	9	136
2016	7	6	138
2017	5	8	142

2012   2013   2014   2015   2016   2017  
travailleurs   travailleuses   total travailleurs

Analyse pour auditer le climat d'entreprise – AN 2017

Afin d'approfondir la connaissance de la perception des travailleurs du caractère volontaire de leurs actes, on a effectué une enquête sur le climat d'entreprise.

En avril de cette année-ci, on a rempli des questionnaires d'audit du climat d'entreprise. D'après leur analyse et les interviews avec le personnel effectués par échantillonnage, il existe un bon climat aussi bien entre les travailleurs qu'entre la Direction et les travailleurs.

On a décidé d'effectuer avec la nouvelle année cette analyse par le biais d'interviews par échantillonnage avec le Responsable des Travailleurs pour la Sécurité et le personnel divisé par atelier pour faciliter l'activité.

Nombre de questionnaires livrés: 138\*

Nombre de questionnaires reçus: 110\*

- **Date au 28/04/2017**

**INDICATEUR**

**Objectif:** surveillance du climat d'entreprise et des rapports personnels et professionnels

**Action:** distribution des questionnaires d'audit du climat d'entreprise

**Ressources:** RGSE

**Délai:** objectif permanent

**Responsable:** Equipe de Performance Sociale

**Indicateur:** nombre de communications indiquant des discriminations

**Résultat:** 0 communications

## **b.6. Pratiques disciplinaires**

Olip Italia Spa et toutes les entreprises associées du groupe n'ont pas recours ni encouragent le recours aux punitions corporelles, à la coercition psychologique ou physique. Les mesures disciplinaires adoptées sont régies par la convention collective nationale de travail sectorielle appliquée et mise à la disposition de tous les travailleurs.

Olip Italia spa fait un usage limité des pratiques disciplinaires, pour la plupart il s'agit d'avertissements verbaux ou écrits; le recours aux amendes est réduit et, au cas où l'on adopterait de telles mesures, ces mesures n'ont aucune répercussion négative sur l'intégrité mentale, émotionnelle et physique des travailleurs.

*Jusqu'au 10 octobre 2017, on n'a pas adopté de mesures disciplinaires.*

### *INDICATEUR*

**Objectif:** aucune émission de pratiques disciplinaires

**Action:** analyse des avertissements présents

**Ressources:** Direction

**Délai:** objectif permanent

**Responsable:** RGSE/Direction

**Indicateur:** nombre de mesures émises

**Résultat:** 0 mesures

## **b.7. Horaire de travail**

L'entreprise se conforme à l'horaire de travail prescrit par la législation en vigueur, à savoir 40 heures hebdomadaires comme il est prévu par la convention nationale. L'horaire de travail ordinaire normal est de 8 heures journalières, du lundi au vendredi selon la plage horaire suivante:

- employés de bureau: 8h/12h10 – 13h50/18h
- productifs: 7h25/12h05 – 13h25/17h05

Le samedi et le dimanche l'entreprise est fermée, tandis que le magasin d'usine et les magasins de Peschiera et de Vérone sont ouverts avec l'horaire suivant: 9h/12h30-15h/19h30

La planification des vacances, des congés et des permis est convenue par les travailleurs avec leurs responsables. En fait, le plan des vacances est toujours établi d'un commun accord et dans des délais amples pour permettre de gérer efficacement les remplacements. Le recours au travail supplémentaire doit être préalablement autorisé

par leur propre responsable et est rémunéré suivant les dispositions de la Convention Collective Nationale de Travail et des lois en vigueur. Les permis sont accordés en fonction des besoins des travailleurs.

Le travail supplémentaire n'est effectué qu'à l'occasion de circonstances exceptionnelles et de courte durée, accepté volontairement et spontanément par les travailleurs et préalablement autorisé par la direction de l'entreprise. Il n'y a eu jusqu'ici aucune sorte de réclamation par suite de l'imposition de travail supplémentaire de la part de l'entreprise. De plus, il y a des formes de travail à mi-temps. Le travail à mi-temps est défini lors de l'embauche ou sur demande du travailleur sur la base de la Convention Collective Nationale de Travail.

Le rapport entre les heures supplémentaires travaillées et le nombre de salariés est enregistré sur un fichier spécial du système sous excel (RESUME DU TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE rév 01 du 10/09/2017) qui est constamment actualisé mois par mois et surveillé d'après la procédure PE 11 « SURVEILLANCE DU TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE ».

Ce fichier est annexé à ce réexamen.

#### INDICATEUR

**Objectif:** maintenir le travail supplémentaire dans les limites visées par la loi

**Action:** surveiller chaque mois les heures supplémentaires, n'appliquer le travail supplémentaire qu'en cas de nécessité

**Ressources:** Direction

**Délai:** objectif permanent

**Responsable:** RGSE/direction

**Indicateur:** nombre de situations critiques pour des heures supplémentaires au-delà de la limite

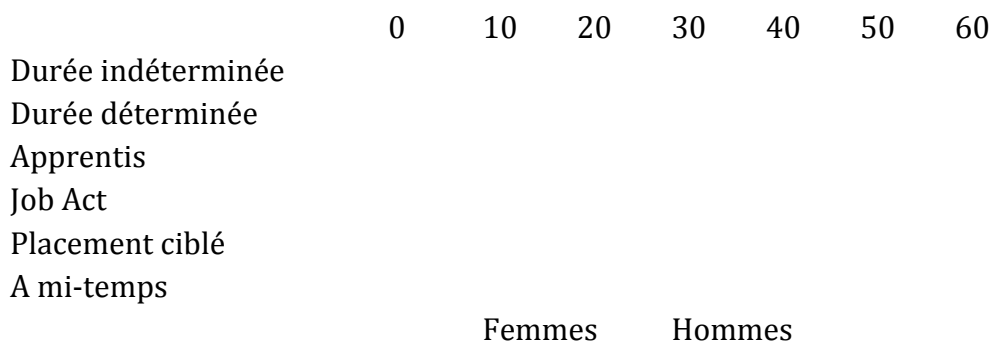
**Résultat:** 2 cas sur 142

#### **b.8. Rémunération**

Olip verse à ses salariés une rémunération alignée sur la négociation collective appliquée. Tous les travailleurs d'Olip sont rémunérés sur une base horaire en se rapportant aux tableaux contractuels du contrat complémentaire territorial et d'autres indemnités économiques additionnelles sont également prévues dans le règlement interne. Les rémunérations sont payées chaque mois. L'entreprise verse aux travailleurs une rémunération moyennement supérieure aux minimums définis dans la convention collective sectorielle.

Les rémunérations ainsi perçues sont donc à même de satisfaire aux besoins essentiels des travailleurs. Les rémunérations sont réglées par virement bancaire sur le compte courant de la banque désignée par le travailleur au moment de son embauche.

	<b>Femmes</b>	<b>Hommes</b>	<b>% du total</b>
Durée indéterminée	48	54	71,8%
Durée déterminée	4	5	6,3%
Apprentis	4	1	3,5%
Job Act	4	9	9,1%
Placement ciblé	1	5	4,2%
A mi-temps	5	2	4,9%
	66	76	142



#### INDICATEUR

**Objectif:** maintenir 0 communications en matière de contrat et de bulletin de paye

**Action:** application correcte de la Convention Collective Nationale de Travail

**Ressources:** Responsable des Ressources Humaines

**Délai:** lors de chaque mise à jour de la Convention Collective Nationale de Travail de repère

**Responsable:** Responsable des Ressources Humaines

**Indicateur:** nombre de communications présentes

**Résultat:** 0 communications

#### **b.9. Système de gestion**

Olip a créé un système de gestion de la responsabilité sociale conforme à la nouvelle norme SA 8000:2014 en impliquant les travailleurs et les autres parties intéressées, qui est géré à travers la documentation suivante:



- Manuel de la responsabilité sociale* qui décrit le système, les activités exercées pour mettre en œuvre la politique de l'entreprise et la répartition des rôles et des responsabilités conformément aux dispositions visées par les normes de repère.
- Politique de Responsabilité sociale*. Ce document, qui a été publié sur le site de l'entreprise et est affiché sur le tableau d'affichage central de l'entreprise, comprend l'engagement de la Société à se conformer à toutes les exigences essentielles visées par la norme, aux lois nationales et aux documents internationaux et à continuer à effectuer le suivi des activités et des résultats en vue d'une amélioration constante.
- Les procédures*, mises au point afin de fournir une description détaillée et documentée des modes d'exécution des activités qui doivent être exercées en vue de la conformité avec la norme SA 8000:2014.
- Les enregistrements* qui font ressortir que le système est opérationnel et correctement géré.

On résume ci-après les principales activités exercées pour la mise en œuvre et le fonctionnement du système de gestion:

- ✓ Formation et implication du personnel  
La formation du personnel sur les thèmes de la responsabilité sociale a été démarrée en 2014, planifiée pour 2017 et toujours en cours d'exécution.
- ✓ Dialogue avec les parties intéressées  
Olip a identifié toutes les principales parties intéressées auxquelles on a envoyé une communication sur le parcours éthique engagé par l'entreprise. On a créé sur le site de l'entreprise un espace spécial où publier les documents concernant la gestion du système de responsabilité sociale.  
Olip a identifié ses parties prenantes de la façon suivante:  
**parties prenantes internes:**  
actionnaires  
salariés  
**parties prenantes externes:**  
clients  
fournisseurs  
associations industrielles  
organisations syndicales

✓ Equipe de Performance Sociale

On a constitué une Equipe de Performance Sociale (SPT) pour appliquer tous les éléments normatifs.

L'Equipe comprend une représentation équilibrée entre:

- représentant des travailleurs SA 8000
- direction
- RSGE

Dans la Procédure PE08 on décrit les rôles et les responsabilités de l'Equipe de Performance Sociale.

✓ Contrôle des fournisseurs

Comme il est visé par la norme, Olip a démarré la qualification des fournisseurs, des sous-traitants et des sous-traitants des fournisseurs par rapport aux exigences essentielles de la norme, à travers une lettre d'engagement par laquelle le représentant légal de la firme fournisseuse doit s'engager formellement à respecter les exigences essentielles de la norme. On a également envoyé un questionnaire d'information sur les sujets de la nouvelle norme SA 8000:2014, par lequel l'entreprise rassemble les données et les renseignements pour identifier toute criticité éventuelle.

Dans le processus d'adaptation à la norme SA 8000, on a considéré les fournisseurs et les sous-traitants d'après leur capacité de répondre aux exigences essentielles de la norme non seulement parce qu'elle le demande, mais aussi en raison de la possibilité d'étendre le respect aux principes essentiels reconnus à l'échelon international.

On a envoyé à tous les fournisseurs la demande d'adhésion aux engagements SA8000 avec l'acceptation d'adhésion aux principes SA 8000.

✓ Audits

Le système de gestion de la responsabilité sociale est tenu sous contrôle à travers des audits internes effectués par le cabinet de consultation Ecoprogramm srl.

## **b.10. Communications**

### Communication interne

L'entreprise a pour but permanent la communication interne envers le personnel existant pour divulguer les principes éthiques et les outils et les pratiques en cours pour leur respect et leur développement. Les tableaux d'affichage existants permettent de trouver la politique éthique de l'entreprise aussi bien au siège principal que dans les magasins.

Communication externe

La communication à l'extérieur des principes éthiques propres du système de gestion se fait à travers différentes formes de communication:

- courriel
- circulaires
- site internet
- diffusion envers les clients et les fournisseurs de documentation de divulgation.

INDICATEUR

**Objectif:** effectuer des sessions de formation en matière de SA 8000

**Action:** plan de formation

**Ressources:** cabinet de consultation

**Délai:** constant

**Responsable:** RGSE/Equipe de Performance Sociale

**Indicateur:** nombre de personnel formé sur les délais de la norme SA 8000 sur le total des salariés

**Résultat:** cours de formation en phase d'exécution

**2. GESTION DES NON-CONFORMITES**

Depuis le dernier réexamen de la Direction, suite à un audit interne, on a ouvert des Non-Conformités qui révèlent une attention suffisante de la part du personnel interne dans la gestion des Non-Conformités moyennant les outils du système.

Toutes les non-conformités ont été prises en charge et on a formulé et planifié les actions de traitement convenables, en vue d'un dénouement efficace des Non-Conformités.

**3. OBJECTIFS DEFINIS POUR 2017-18**

D'après ce que l'on vient d'exposer et les stratégies d'entreprise, on a mis au point et partagé un programme unique d'amélioration/objectifs pour 2017-18.