

Principes de Comportement et d'Action du Groupe Saint-Gobain

General Principles of Conduct and Action of the Saint-Gobain Group



Le papier utilisé pour cette brochure (Sappi - Magno Satin) est fabriqué à partir de pâte blanchie sans chlore. Le bois utilisé pour cette pâte provient de forêts gérées durablement. Cette brochure a été réalisée par l'entreprise adaptée Anais à Cerisé, qui emploie au moins 80% de personnes handicapées.

The paper used for this brochure (Sappi - Magno Satin) is made from chlorine-free bleached pulp. The timber used for this pulp comes from sustainably-managed forests. This brochure was produced in Cerisé, France by Anais, an adapted enterprise employing at least 80% handicapped persons.

Photos :
Daniel Pype, Pascal Artur, Elineau, Osram,
photothèque Saint-Gobain, DR.

Principes de Comportement et d'Action

General Principles of Conduct and Action

Le Groupe **Saint-Gobain** s'est construit et développé sur la base d'un certain nombre de principes qui ont été partagés et mis en oeuvre par l'ensemble de ses dirigeants et employés, et qui ont guidé son action au fil du temps.

Il paraît nécessaire aujourd'hui de donner une forme écrite à ces principes afin d'en faciliter la diffusion et d'en consolider la pratique au sein du Groupe dans sa dimension mondiale.

L'ambition de ce document est aussi de témoigner publiquement de l'adhésion de **Saint-Gobain** à ces principes fondamentaux de comportement et d'action, qui sont valables pour l'ensemble des sociétés qui le composent, quel que soit le pays où elles sont implantées.

Ces principes ne visent pas à l'exhaustivité mais à l'essentiel. Des règles complémentaires ou particulières s'y ajoutent ou peuvent s'y ajouter en fonction des situations locales ou des positions de responsabilité, mais ne sauraient les restreindre.

L'application de ces principes est une condition d'appartenance au Groupe **Saint-Gobain**.

The **Saint-Gobain** Group has developed a number of shared principles applied by both management and employees that have guided the Group's activities over the years.

Today the Group wishes to give written expression to these principles, to help us communicate them and reinforce their implementation throughout the Group worldwide.

The purpose of this document is also to make a public statement of **Saint-Gobain's** adherence to these basic principles of conduct and action, which apply to all companies within the Group regardless of where they carry on business.

These principles are not intended to be exhaustive, but to address the essential areas. They are complemented, and may in the future be further complemented by sometimes more specific rules having regard to local conditions or particular positions of responsibility, but in any case without detracting from the basic principles.

Adherence to these principles is a requirement for belonging to the **Saint-Gobain** Group.

Principes de comportement

Le Groupe **Saint-Gobain** considère que les valeurs fondamentales qui unissent ses dirigeants et employés sont :
l'engagement professionnel, le respect des personnes, l'intégrité, la loyauté, la solidarité.
Elles constituent les principes de comportement de chacun d'entre eux.

General Principles of conduct

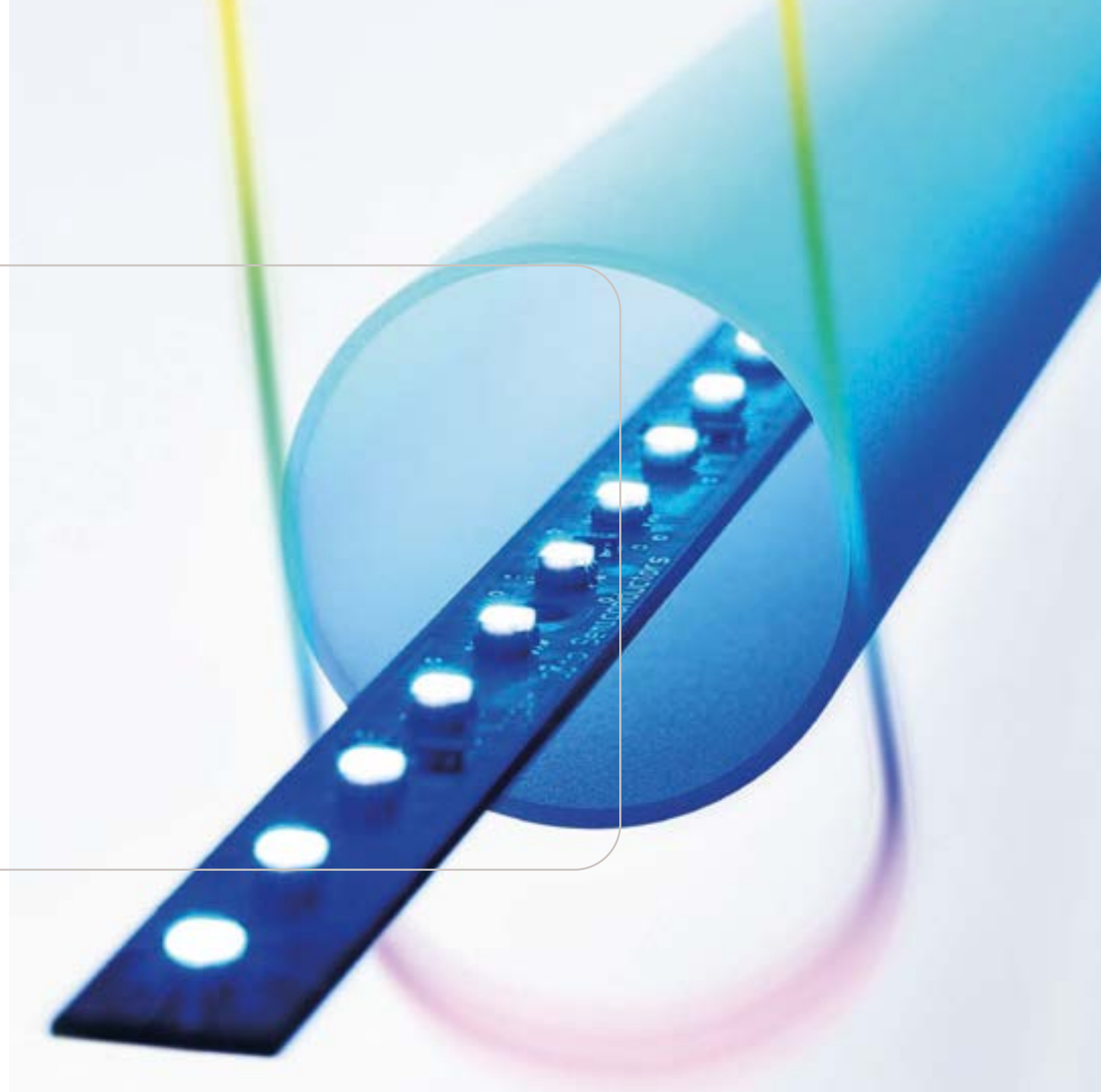
The **Saint-Gobain** Group considers that the basic values shared by management and employees alike are:
professional commitment, respect for others, integrity, loyalty, and solidarity.
These principles of conduct apply to each of us.

Engagement professionnel

L'engagement professionnel se caractérise par la mise en oeuvre permanente au meilleur niveau possible des compétences et du savoir-faire acquis, et rend nécessaire leur actualisation. Il nécessite engagement personnel et disponibilité dans l'accomplissement des tâches qui sont confiées et dans l'acquisition des connaissances requises. Il implique la contribution effective de chacun dans le respect de l'environnement, de la santé et de la sécurité du travail, notamment.

Professional commitment

means mobilising to the best of one's ability the knowledge and know-how of the individual and also calls for training to keep both up to date. It requires personal commitment and a willingness to take on the tasks assigned and to acquire knowledge necessary to do the job. It implies the effective contribution of each person in caring particularly for the environment and for worker health and safety.





Respect des personnes

Le respect des personnes est une condition absolue du développement individuel et professionnel de chacun. Il s'applique dans la dimension mondiale du Groupe et implique respect des pluralismes et des cultures et ouverture à toutes les origines. Il se manifeste par l'écoute, l'information, l'explication et le dialogue.

Respect for others

is an absolute prerequisite for the professional and personal development of each person. It applies throughout the Group worldwide. It implies an acceptance of pluralism and other cultures and of people of all origins. It is expressed in a readiness to listen to others, to inform, to explain, and to engage in dialogue.

Principes de comportement

General Principles of conduct

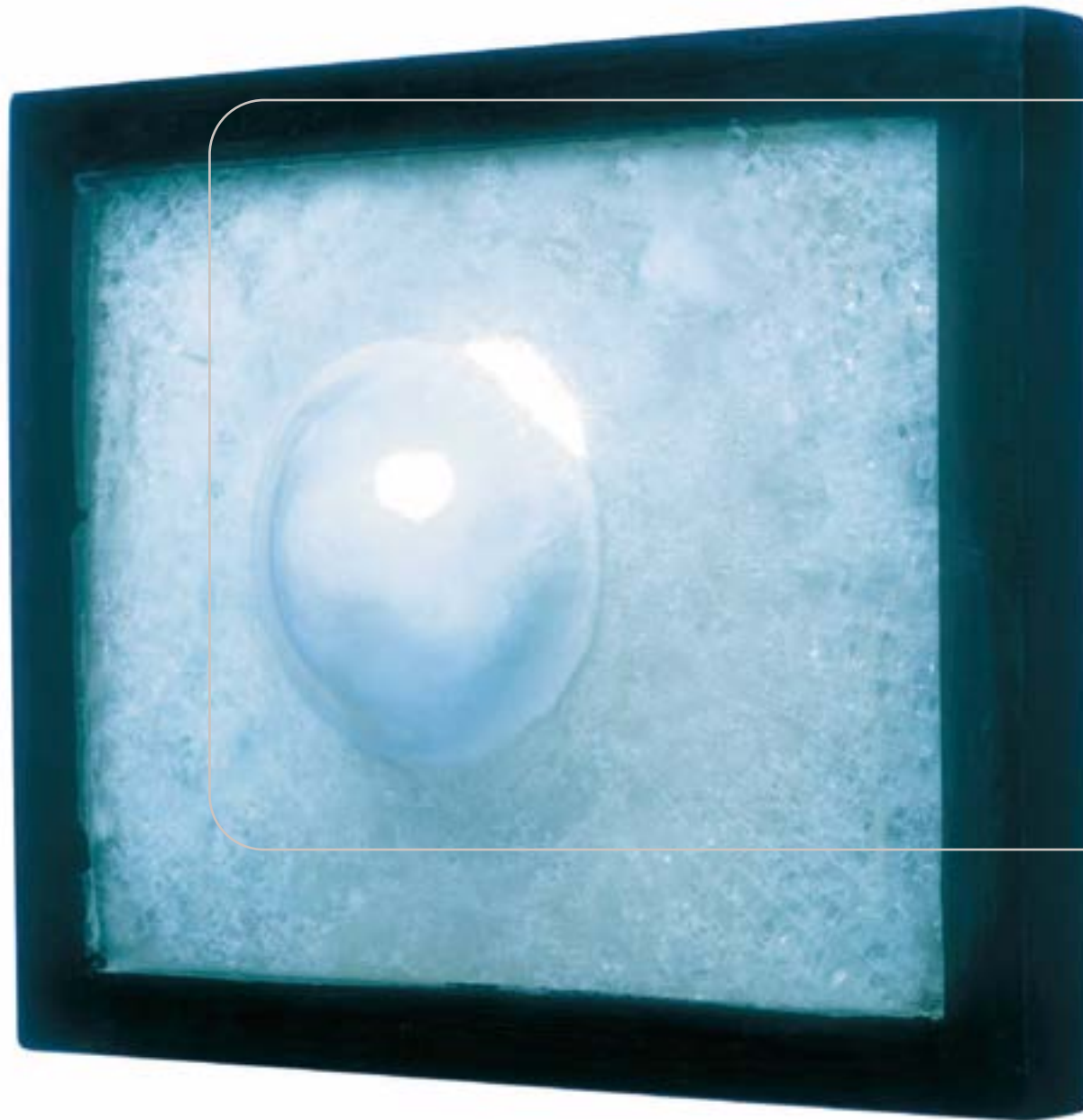
Intégrité

L'intégrité impose à chacun le respect rigoureux de la probité dans son activité professionnelle. Elle ne s'accommode d'aucun compromis entre les intérêts personnels et les intérêts dont on a la charge en raison de son activité professionnelle, tant au sein du Groupe qu'avec ses partenaires externes, quelles que soient les pratiques locales. Des règles détaillées de comportement sont édictées pour certaines catégories de personnel lorsque la nature de leurs responsabilités les rend nécessaires.

General Principles of conduct

Integrity

requires a rigorous adherence to probity in all professional activities. It means that no individual may compromise the interests of the Group entrusted to that individual in favour of his or her own private interests – whether in dealing within the Group or in dealing on behalf of the Group with third parties, whatever local practices might be. Detailed rules of conduct may be adopted for certain categories of Group personnel where the nature of their responsibilities so requires.



Loyauté

La loyauté est une exigence de droiture du comportement dans les rapports avec les supérieurs, collègues, collaborateurs et partenaires externes. Elle interdit notamment la recherche de fins personnelles qui seraient en contradiction avec les objectifs poursuivis par l'entreprise et par le Groupe. Elle implique le respect des consignes et règles internes des sociétés et du Groupe.

Loyalty

requires honesty and fairness in dealing with superiors, colleagues, subordinates and third parties dealing with the Group. In particular, it is incompatible with the pursuit of self-interest where the latter conflicts with the goals of the individual company or the Group as a whole. It implies the adherence to the guidelines and internal rules of individual companies and of the Group.

Solidarité

La solidarité repose sur l'esprit de responsabilité de chacun dans son milieu professionnel pour écarter les attitudes individualistes et favoriser la valorisation du travail en équipe et des apports mutuels. Elle rejette les modes de fonctionnement ou de gestion privilégiant la satisfaction personnelle à l'intérêt de l'entreprise et du Groupe.

General Principles of conduct

Solidarity

is based on a sense of individual responsibility at work, which prevails over self-centered thinking. It encourages team work and bringing out the best in each person, in order to achieve the objectives of the company and the Group. It means rejecting management or operational methods geared more to the selfsatisfaction of given individuals rather than the interests of the individual company or the Group as a whole.



Principes d'action

Le Groupe **Saint-Gobain** entend définir les principes d'action qui régissent l'activité de tous ses dirigeants et employés dans l'exercice de leur fonction quel que soit le pays où ils l'exercent. Ces principes d'action⁽¹⁾ concourent à la mise en oeuvre d'un développement responsable et durable en cohérence avec la stratégie à long terme menée par le Groupe.

⁽¹⁾ Ils se réfèrent en particulier aux « Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales » adoptés en juin 2000.

Principles of action

The **Saint-Gobain** Group wishes to set out the principles of action which govern the activities of all management teams and employees in the exercise of their professional responsibilities, regardless of the country involved. These principles of action⁽¹⁾ help us achieve responsible and sustainable growth, in accordance with the Group's long-term strategy.

⁽¹⁾ They are intended to embody the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, adopted in June 2000.

⁽²⁾ Visées par la Convention de l'OCDE du 17 décembre 1997 sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers.

⁽²⁾ Covered by the OECD Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions of 17th December 1997.

Respect de la légalité

Les sociétés du Groupe appliquent en toutes matières les lois et règlements en vigueur dans le ou les pays où elles exercent leur activité.

En particulier :

- elles prohibent les actions susceptibles d'enfreindre les règles du droit de la concurrence ;
- elles refusent de participer à toute forme de financement de partis ou d'activités politiques, même si la législation locale l'autorise ;
- elles rejettent toute forme de corruption active ou passive dans les transactions nationales comme dans les transactions internationales⁽²⁾.

Dans les domaines des principes d'action qui sont énoncés ci-après, elles s'interdisent en outre de tirer délibérément parti d'éventuelles lacunes ou insuffisances des lois et règlements pour s'écarter des pratiques du Groupe.

Respect for the law

All Group companies must apply in all areas all laws and regulations of the countries where they do business. Particular attention is drawn to the areas described below.

All Group companies must prohibit all actions which might breach applicable norms of competition law. They must refrain from any form of financing political parties or activities, even if allowed under local law. They must also reject all forms of active or passive corruption whether in domestic or international transactions⁽²⁾. Furthermore, Group companies must not exploit loopholes or inadequacies in any such laws or regulations where this would mean non-compliance with the norms of the Saint-Gobain Group in the areas described below.





Respect de l'environnement

Les sociétés du Groupe s'inscrivent dans une démarche active de protection de l'environnement.

Elles mettent en oeuvre un mode de gestion de leurs installations, quel que soit leur lieu d'implantation, qui permette de fixer des objectifs mesurables de leurs performances environnementales, d'évaluer et de contrôler régulièrement ces performances.

Elles ont pour ambition d'amener les principaux indicateurs pertinents des performances environnementales de leurs installations au niveau de ceux des installations comparables efficaces du Groupe, le cas échéant au-delà des exigences de la législation locale applicable.

Caring for the environment

Group companies are to actively promote the protection of the environment.

All company sites, wherever they are located, must be managed in a way that allows the setting of clear environmental targets and the regular monitoring of environmental performances and measuring the same against these targets. They must strive to raise the main relevant environmental performance standards of their own sites to the level of particularly effective performance standards found in the Group for comparable sites – even if that means going beyond the requirements of local legislation.

Respect de la santé et de la sécurité du travail

Les sociétés du Groupe s'attachent à prendre les mesures nécessaires pour assurer la meilleure protection possible de la santé et de la sécurité dans le milieu du travail.

Elles définissent une politique de prévention des risques et veillent à son application et à son contrôle.

Elles appliquent cette politique à leurs employés comme aux employés des sous-traitants dans le cadre de leurs interventions dans les installations du Groupe.

Elles ont pour ambition d'amener les principaux indicateurs pertinents des performances de leurs installations en matière de santé et de sécurité du travail au niveau de ceux des installations comparables efficaces du Groupe, le cas échéant au-delà des exigences de la législation locale applicable.

Worker health and safety

Group companies are to take particular care to adopt all measures necessary to ensure the best possible protection against health and safety risks in the workplace.

They must adopt risk reduction policies and follow-up on the due application of the same, checking actual results against the applicable standards. Such policies apply both to their own employees and to employees of subcontractors, when the latter are working on a Group site.

They must strive to raise the main relevant health and safety performance standards of their own sites to the levels of particularly effective performance standards found in the Group for comparable sites – even if that means going beyond the requirements of local legislation.





Respect des droits des employés

Les sociétés du Groupe veillent scrupuleusement au respect des droits des employés.

Elles assurent un dialogue social actif.

De façon non limitative, et même si la législation locale applicable l'autorise :

- elles s'interdisent de recourir au travail forcé, au travail obligatoire ou au travail des enfants⁽³⁾ de manière directe ou indirecte ou par l'intermédiaire de sous-traitants dans le cadre de leurs interventions dans les installations du Groupe ;
- elles s'interdisent de pratiquer quelque discrimination que ce soit à l'égard de leurs employés, au recrutement, à l'embauche, durant l'exécution ou à la fin de leur contrat de travail.

Principes d'action

⁽³⁾ Au sens des Conventions applicables de l'Organisation Internationale du Travail.

⁽³⁾ As defined by the applicable Conventions of the International Labour Organisation.

Employee rights

Group companies must scrupulously ensure that employees' rights are respected. They must promote an active dialogue with their employees.

In addition, and without limitation, they must respect the following rules, even if not provided for by applicable local law. They must refrain from any form of recourse to forced labour, compulsory labour, or child labour⁽³⁾ – whether directly or indirectly or through subcontractors when the latter are working on a Group site; and they must refrain from any form of discrimination with respect to their employees, whether in the recruitment process, at hiring, or during or at the end of the employment relationship.

General Principles of action

Chacun des dirigeants et employés du Groupe **Saint-Gobain** est personnellement tenu de mettre en oeuvre ces principes de comportement et d'action.

Il appartient à chaque niveau de responsabilité : société, Activité, Délégation, Pôle, de veiller tout particulièrement à leur application.

Les Pôles et Délégations rendent compte régulièrement à la Direction Générale du Groupe de l'état de leur application.

La Direction Générale du Groupe met en oeuvre des actions de sensibilisation et de formation ayant pour objet de promouvoir ces principes au sein du Groupe. Elle définit les mesures nécessaires pour procéder aux contrôles et vérifications appropriés.

People at every level in the **Saint-Gobain** Group are individually responsible for applying these principles of conduct and action. Each management level – company, business unit, Delegation or Sector, carries its own responsibility for ensuring that these principles are applied.

The Sectors and Delegations must report regularly to the general management of the Group on how these principles are being applied.

The general management of the Group will implement awareness and training programmes in order to promote these principles across the Group.

It will decide on appropriate methods to verify compliance.

Glossaire

Organisation de Coopération et de Développement - OCDE

Créée en 1961 à la suite de l'OECE (l'Organisation Européenne de Coopération Economique), l'OCDE avait pour mission principale de renforcer l'économie des pays européens.

A ce jour, l'OCDE réunit 30 pays tous attachés à la démocratie et à l'économie de marché. Elle collabore avec plus de 70 autres pays, des ONG et des institutions parlementaires.

Ses missions, qui se sont élargies, consistent à soutenir la croissance économique et développer l'emploi, élever le niveau de vie, maintenir la stabilité financière, aider les autres pays à développer leur économie et contribuer à la croissance du commerce mondial en tenant compte des enjeux de la mondialisation.

Renommée pour ses publications et statistiques, l'OCDE produit des travaux qui couvrent tout le champ économique et social, de la macroéconomie aux échanges commerciaux, en passant par l'enseignement, le développement, la science et l'innovation.

Elle crée également des instruments adoptés internationalement, des décisions et recommandations pour promouvoir de nouvelles règles du jeu là où des accords multilatéraux sont nécessaires pour garantir le progrès des nations dans une économie mondiale.

Organization for Economic Cooperation and Development - OECD

Founded in 1961 following on from the OEEC (Organization for European Economic Cooperation), the OECD's main vocation was to strengthen the economy of European countries. Today, the OECD groups 30 member countries worldwide, all sharing a commitment to democracy and the market economy. It has active relationships with some 70 other countries, NGOs and parliamentary institutions.

Its missions have been extended to support economic growth and boost employment, raise living standards, maintain financial stability, help other countries develop their economies and contribute to the growth of world trade, taking into account the key issues of globalization.

Renowned for its publications and statistics, the OECD produces works covering the whole economic and social environment, from macroeconomics to trade exchanges, not forgetting education, development, science and innovation.

It also creates instruments adopted internationally, decisions and recommendations to promote new rules of the game where multilateral agreements are required to safeguard the progress of nations in a global economy.

Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des multinationales

Les Principes directeurs constituent un ensemble de recommandations, non contraignantes, aux entreprises multinationales, dans tous les grands domaines de la responsabilité sociale de l'entreprise, dont l'emploi et les relations avec les partenaires sociaux, les droits de l'Homme, l'environnement, la publication d'informations, la lutte contre la corruption, les intérêts des consommateurs, la science et la technologie, la concurrence, ainsi que la fiscalité. Les Etats ayant adhéré aux Principes directeurs se sont engagés à promouvoir ces principes auprès des entreprises multinationales opérant sur et à partir de leur territoire.

Même s'il ne s'agit pas de dispositions obligatoires, il faut toutefois noter les activités des Points de contact nationaux (PCN), qui sont des services gouvernementaux chargés de promouvoir les Principes directeurs et d'effectuer des études au niveau national. Ils peuvent également servir de plateforme de médiation ou de conciliation en cas de difficultés rencontrées lors de la mise en oeuvre des Principes.

OECD Guidelines for Multinationals

The Guidelines form a set of non-restrictive recommendations to multinational businesses in all the major areas of corporate social responsibility, including employment and industrial relations, human rights, the environment, information disclosure, the fight against bribery and corruption, consumer interests, science and technology, competition, and taxation. Adhering governments are committed to promoting these guidelines vis-à-vis multinational enterprises operating in or from their territories.

Although these are not mandatory provisions, it is worth noting the activities of National Contact Points (NCP), i.e. government services in charge of promoting the Guidelines and conducting nationwide surveys. They can also be used as a mediation and conciliation platform should issues arise when the Guidelines are being implemented.

Convention de l'OCDE du 17 décembre 1997 sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers

Cette Convention demande aux Etats qui l'ont adoptée de conférer le statut d'infraction pénale aux faits de corruption d'agents publics, à la complicité et à la tentative de corruption. Elle définit la corruption comme étant « *le fait intentionnel, pour toute personne, d'offrir, de promettre ou d'octroyer un avantage indu pécuniaire ou autre, directement ou par des intermédiaires, à un agent public étranger, à son profit ou au profit d'un tiers, pour que cet agent agisse ou s'abstienne d'agir dans l'exécution de fonctions officielles, en vue d'obtenir ou conserver un marché ou un autre avantage indu dans le commerce international.* »

Elle est complétée par une recommandation de 2009, visant à renforcer la lutte contre la corruption et un Guide de bonnes pratiques pour les contrôles internes, la déontologie et la conformité adopté le 18 février 2010.

Les pays parties à la convention ont convenu d'adopter de nouvelles mesures afin d'accentuer leurs efforts de prévention, de détection et d'enquête en matière de corruption transnationale en adoptant une recommandation visant à renforcer la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales.

OECD Convention dated December 17, 1997 on the fight against corrupting foreign public officials

This Convention asks adhering Governments to ensure that the corruption of foreign public officials, complicity and attempts to corrupt are considered criminal offences under their law. It defines corruption as being “*the fact for any person intentionally to offer, promise or grant any undue benefit, pecuniary or otherwise, whether directly or through intermediaries, to a foreign public official, for his/her benefit or for the benefit of a third party, in return for the official acting or refraining from acting in compliance with the performance of official duties, in order to obtain or retain a market or other improper advantage in the conduct of international business.*”

In support of the Convention, additional recommendations in 2009 aimed to reinforce the fight against bribery. Good Practice Guidance on internal controls, ethics and compliance was adopted on 18th February 2010.

Adhering Governments have agreed to adopt new measures in order to redouble their efforts to prevent, detect and investigate transnational corruption by adopting a Recommendation designed to further combat bribery of foreign public officials in international business transactions.

Organisation Internationale du Travail - OIT

Créée en 1919 par le Traité de Versailles, l'OIT est devenue en 1946 la première institution spécialisée du système des Nations Unies. Elle a pour vocation de promouvoir la justice sociale et notamment de faire respecter les droits de l'Homme dans le monde du travail.

Elle met au point des conventions et recommandations internationales du travail qui définissent les normes minimales à respecter dans les domaines de son ressort : liberté syndicale, droit d'organisation et de négociation collective, abolition du travail forcé, égalité de chances et de traitement, etc.



International Labor Organization - ILO

Founded in 1919 through the Treaty of Versailles, the ILO became in 1946 the United Nations' first specialized agency. It seeks to promote social justice and in particular have human rights recognized at the workplace.

The ILO formulates Conventions and Recommendations, setting minimum standards to be respected in terms of basic labor rights: freedom of association, the right to organize, collective bargaining, abolition of forced labor, equality of opportunity and treatment, etc.



www.ilo.org

Conventions sur les droits fondamentaux au travail

Adoptée en 1998, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail rassemble les conventions assurant la promotion des valeurs humaines fondamentales. Ces principes sont notamment :

Interdiction du travail forcé ou obligatoire

Aux termes des conventions fondamentales de 1930 sur le travail forcé (complétée par un protocole de 2014) et de 1957 sur l'abolition du travail forcé (complétée par une recommandation de 2014 portant des mesures supplémentaires), l'expression travail forcé ou obligatoire désigne « tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré ».

Aujourd'hui dans le monde des millions de personnes en sont encore victimes.

Interdiction du travail des enfants

Le travail des enfants constitue une violation des droits fondamentaux de l'Homme et il est démontré qu'il freine leur développement. Les faits montrent qu'il existe un lien étroit entre la pauvreté des ménages et le travail des enfants et que le travail des enfants perpétue la pauvreté en les tenant à l'écart de l'école et en limitant leurs chances de promotion sociale. Dans ce contexte, les normes de l'OIT sur le travail des enfants sont des instruments juridiques internationaux d'une grande importance pour lutter contre ce fléau.

Une convention de 1973 fixe à 15 ans (13 ans pour les travaux légers) l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail et à 18 ans (16 ans dans certaines conditions strictement définies) l'âge minimum pour les travaux dangereux. Une seconde convention de 1999 vise à éliminer les pires formes de travail des personnes de moins de 18 ans, notamment toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire.

À ce jour, plus de 130 pays ont ratifié au moins l'une de ces 2 conventions.

Conventions on fundamental labor rights

Adopted in 1998, the ILO Declaration on fundamental labor rights and principles groups conventions ensuring the promotion of fundamental values. These principles are notably:

Abolishing forced or compulsory labor

According to the fundamental conventions of 1930 on forced labor (backed up by an additional protocol in 2014) and of 1957 on the abolition of forced labor (with an additional recommendation in 2014 involving further measures), the expression forced or compulsory labor means “any work or service which is exacted from any person under the threat of any form of punishment and for which the said person has not offered himself voluntarily.” Today, there are still millions of victims of forced labor worldwide.

Abolishing of child labor

Child labor constitutes a violation of fundamental Human rights and it has been demonstrated that this impedes their development. The facts show that there is a direct link between household poverty and child labor and that sending children out to work perpetuates poverty by keeping them away from school and limiting their chances for social promotion. In this context, the ILO norms and standards on child labor constitute wide-reaching international legal instruments to fight against this scourge.

A 1973 convention sets the general minimum age for admission to employment or work at 15 (13 for light work) and the minimum age for hazardous work at 18 (16 under certain strict conditions). A second convention issued in 1999 aims to abolish the worst forms of labor for under-18s, especially all forms of slavery or practices similar to slavery, such as the sale or trafficking of children, debt bondage and serfdom, as well as forced or compulsory labor.

To this day, over 130 countries have ratified at least one of these 2 conventions.

Conventions sur les droits fondamentaux au travail

Garantir la liberté d'association *

Une convention de l'OIT de 1948 reconnaît la liberté d'association qui signifie que les salariés et les travailleurs « exercent leur droit d'organisation de manière libre et volontaire », en constituant ou en s'affiliant à des organisations de leur choix. Une convention de 1949 réaffirme la protection du droit syndical à travers le droit d'organisation et de négociation collective. Egalement, en 1949 puis en 1971, deux conventions soulignent l'importance de garantir (1) l'absence d'atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi par l'interdiction de toute discrimination, (2) l'absence d'actes d'ingérence entre les travailleurs et les organisations d'employeurs et (3) la protection des représentants syndicaux et des représentants élus contre des mesures de représailles au travail du fait de l'exercice de leurs fonctions.

Garantir la non-discrimination*

La non-discrimination en matière d'emploi et de profession est affirmée dans une convention de 1958, selon laquelle aucune distinction, exclusion ou préférence ne doit être exercée en matière d'emploi ou de profession. Sont en particulier visées, toutes discriminations fondées sur l'origine sociale, la couleur, la religion, l'opinion publique ou le genre, etc. Cette convention rappelle notamment que l'égalité des chances et l'égalité de traitement sont des critères essentiels pour garantir la non-discrimination au travail.

*Lorsque ces standards internationaux diffèrent des lois nationales ou des politiques locales, nous respectons la réglementation locale tout en œuvrant pour appliquer de façon la plus étendue possible les standards internationaux en matière de droits humains.

www.ilo.org

Conventions on fundamental labor rights

Ensuring freedom of association*

The ILO's convention of 1948 recognises the freedom of association which means that employees and workers "freely and voluntarily exercise their right to organise", by establishing or joining organisations. This right to organise is reaffirmed in a 1949 convention along with a right to collective bargaining. Respective conventions of 1949 and 1971 highlight the importance of measures to ensure (1) non-discrimination in respect of employment with regard to worker's organisation activities, (2) no act of interference between workers and employers' organisations and (3) the protection of trade union or elected representatives from retaliation acts.

Ensuring non-discrimination*

Non-discrimination with regard to employment and occupations is proclaimed in a 1958 convention, under which no distinction, exclusion or preference shall be made on a specific occupation or during employment processes, in particular with regards to social origin, color, religion, political opinion or gender, etc. The convention sets out both equality of opportunity and equality of treatment as core conditions to ensure non-discrimination at work.

*Where these international standards differ from national laws or local norms, we respect local regulations while working to apply international human rights standards as comprehensively as possible.

www.ilo.org

La Charte internationale des droits de l'homme

La Charte internationale des droits de l'homme comprend la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et ses deux protocoles facultatifs.

La Déclaration universelle des droits de l'homme

Définie comme l'« idéal commun à atteindre par tous les peuples », elle fut adoptée le 10 décembre 1948 par l'Assemblée générale des Nations Unies. Ses 30 articles énumèrent les droits civils, culturels, économiques, politiques et sociaux de base dont tous les êtres humains devraient jouir dans tous les pays. Les dispositions de la Déclaration universelle sont considérées comme ayant valeur de règles du droit coutumier international du fait qu'elles sont aussi largement acceptées et qu'elles servent d'étalon pour mesurer la conduite des Etats.

Les Pactes internationaux

Après l'adoption de la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Commission des droits de l'homme, principal organisme intergouvernemental relatif aux droits de l'homme au sein des Nations Unies, s'est employée à convertir ces principes en traités internationaux protégeant des droits précis. Etant donné le caractère inédit de cette tâche, l'Assemblée générale a décidé de rédiger deux Pactes correspondant aux deux types de droits énoncés dans la Déclaration universelle : droits civils et politiques et droits économiques, sociaux et culturels.

Lorsque ces deux Pactes internationaux sont entrés en vigueur en 1976, un grand nombre de dispositions de la Déclaration universelle ont acquis force obligatoire pour les États qui les ont ratifiés.

Avec la Déclaration universelle et les Protocoles facultatifs, ces deux Pactes internationaux constituent la Charte des droits de l'homme.

www.un.org

The International Bill of Human Rights

The International Bill of Human Rights consists of the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights and its two Optional Protocols.

The Universal Declaration of Human Rights

Proclaimed as “a common standard of achievement for all peoples”, it was adopted on 10th December 1948 by the General Assembly. Its 30 articles set forth the basic civil, cultural, economic, political and social rights that all human beings should enjoy in all countries. The provisions of the Universal Declaration of Human Rights are considered to have the status of rules of customary international law because they are so widely accepted and used as a yardstick for measuring the conduct of states.

The International Covenants

After the Universal Declaration of Human Rights had been adopted, the Commission on Human Rights, the main intergovernmental body concerned with human rights within the United Nations, set to work to transform these principles into international covenants protecting specific rights. In view of the unprecedented nature of this task, the General Assembly decided to draft two Covenants covering the two types of rights identified in the Universal Declaration: civil and political rights, and economic, social and cultural rights.

When these two international Covenants came into force in 1976, many of the provisions of the Universal Declaration became obligatory for the states which had ratified them.

Together with the Universal Declaration and the Optional Protocols, these two International Covenants make up the Bill of Human Rights.

Pacte Mondial

Saint-Gobain y a adhéré en juillet 2003. Lancé en juillet 2000 sur une idée de Kofi Annan, secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, le Pacte Mondial est une initiative internationale rassemblant plus de 2000 entreprises, d'ONG et d'organisations de la société civile (syndicats, écoles, agences de l'ONU...) autour de 10 principes universels dans les domaines des **droits de l'Homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption**. L'objectif est, sur la base de ce réseau international, de contribuer ensemble au développement d'une économie humaine et durable.

Par son adhésion, Saint-Gobain s'est engagé à intégrer les 10 principes dans sa stratégie et ses opérations.

Global Compact

Saint-Gobain joined in 2003. Launched in July 2000 based on an idea from Kofi Annan, Secretary General of the United Nations, Global Compact is an international initiative involving more than 2000 companies, NGOs and civil society organizations (trade unions, schools, UN agencies, etc.) around ten universal principles in the areas of **human rights, labor rights**, the **environment** and the **fight against corruption**. Using this international network, the aim is to jointly contribute towards developing a humane and sustainable economy.

By joining Global Compact, Saint-Gobain undertakes to integrate the 10 principles in its strategy and operations.

www.unglobalcompact.org



Photos

Page 9 : LED – Pôle Matériaux Haute Performance

LED est l'acronyme de Light Emitting Diode (diode électroluminescente : c'est un dispositif à semi-conducteur qui convertit directement l'énergie électrique en lumière. Les LED sont parfaites pour les applications dont la source d'énergie est une batterie ou qui exigent une très longue durée de service.

Page 10 : Mosaïque salle de bains – Pôle Distribution Bâtiment

Ces mosaïques en grès céramique et ces carreaux de verre multicolores, destinés à équiper et décorer les salles de bain, sont commercialisés dans les filiales du Pôle Distribution Bâtiment.

Page 14 : Système anti-éclat – Pôle Vitrage

Les vitrages blindés sont une des spécialités de Saint-Gobain Sully. Dotés du film FAENAC®, ils permettent non seulement de neutraliser la menace, mais aussi d'éviter que le conducteur ne soit blessé par des éclats pendant ou après l'impact, le film retenant les fragments de verre.

Page 17 : Fleur de gypse – Pôle Produits pour la Construction

Formation d'origine naturelle apparue dans certains gisements de gypse au temps de la préhistoire, lors de la cristallisation d'une solution de gypse sur une particule de calcaire au moment de l'évaporation de l'eau de mer.

Page 9: LED – High Performance Materials Sector

LED stands for Light Emitting Diode: this is a semi-conductor device which directly converts electrical energy into light. LEDs are perfect for battery-source applications or those demanding very long periods of service.

Page 10: Bathroom mosaics – Building Distribution Sector

These mosaics made of ceramic sandstone and multicoloured glass tiles, aimed at equipping and decorating bathrooms, are marketed in the business units of the Building Distribution Sector.

Page 14: Shatter-proof system – Flat Glass Sector

Armoured glazing is one of Saint-Gobain Sully's specialties. Thanks to its FAENAC® coating, potential threats are not only neutralized, the driver also avoids getting hurt by pieces of glass upon or following impact, the film holding back the glass fragments.

Page 17: Gypsum Flower – Construction Products Sector

This formation of natural origin, which first appeared in some gypsum mines in prehistoric times, occurs when a gypsum solution crystallizes on a particle of limestone as sea-water evaporates.



Compagnie de Saint-Gobain
Les Miroirs
92096 La Défense Cedex
France