



# Charte de Responsabilité Sociétale et Environnementale



# Sommaire

Préambule .....	3
Modalité de gestion et d'application de la charte .....	4
Engagements.....	5
<b>PARTIE 1 : STEEC ET L'ENVIRONNEMENT</b> .....	6
a/ Gestion des déchets :.....	7
b/ Une gestion de l'énergie au plus proche des besoins réels.....	9
c/ Une politique IT plus respectueuse de l'environnement :.....	10
d/ Les déplacements.....	12
e/ Sensibilisation des collaborateurs, clients et partenaires .....	14
<b>PARTIE 2 : STEEC ET LA POLITIQUE SOCIALE ET SOCIETALE</b> .....	15
a/ Diversité, égalité des chances.....	15
b/ Engagements bien-être auprès des salariés .....	16
<b>PARTIE 3 : ETHIQUE ET FOURNISSEURS</b> .....	18
<b>PARTIE 4 : PRATIQUES COMMERCIALES</b> .....	19
<b>PARTIE 5 : RGPD</b> .....	20
<b>CONCLUSION</b> .....	21
Annexe 1 : principes du Pacte Mondial relatifs aux droits de l'homme, aux normes du travail et à l'environnement.....	22

## Préambule

Afin de répondre aux enjeux environnementaux, sociétaux et éthiques devenus primordiaux dans notre société, STEEC s'engage dans une **démarche de responsabilité sociétale et environnementale**.

La démarche est envisagée comme un gage de progrès et de pérennité. Elle se dessine comme la clé d'une croissance partagée, profitable pour l'entreprise, ses collaborateurs, ses partenaires et plus largement la société civile et l'environnement au sein desquels nous évoluons quotidiennement.

Les engagements de STEEC sont formalisés par **une Charte de Responsabilité Sociétale et Environnementale**, document de référence définissant les objectifs, principes et rôles de chacun.

**Prendre soin de notre écosystème en limitant au maximum notre impact et en garantissant des conditions de vie optimale fait partie de notre ADN.**

## Modalité de gestion et d'application de la charte

La charte de Responsabilité Sociétale et Environnementale est gérée par la personne en charge de la Qualité, la personne en charge des Ressources Humaines et par la direction, elle est mise en avant par les managers et portée par l'ensemble des collaborateurs de STEEC.

La gestion de cette charte prend en compte des principes de **développement durable** dans la politique et la stratégie de l'entreprise. A ce titre, les personnes en charge de son application **sensibilisent, fédèrent et motivent** toutes les parties intéressées autour de projets concrets, **rendent compte et communiquent** sur les actions conduites et les résultats obtenus en interne au sein de l'entreprise et en externe auprès des parties intéressées (clients, sous-traitants, fournisseurs).

STEEC s'engage à adopter et appliquer les meilleures pratiques de gouvernance en matière de transparence, d'éthique dans la conduite des affaires, et d'évaluation et d'anticipation des risques vis-à-vis des parties prenantes. En qualité d'actionnaire responsable, STEEC intègre d'ores et déjà des critères RSE dans l'analyse et le choix de ses investissements futurs.



# Engagements

Dans le cadre de sa Charte de Responsabilité Sociétale et Environnementale, STEEC s'engage à :

1. **Valoriser la diversité** de parcours, formation et de culture et assurer à chaque collaborateur une égalité de chances lors de leur évolution dans leur parcours professionnel.
2. **Garantir un environnement de travail stimulant les échanges et l'efficacité collectives** des collaborateurs, tant en présentiel qu'en distanciel.
3. **Assurer des actions de formation continue et de coaching** et développer les compétences individuelles afin de permettre le bon épanouissement de chacun au sein de l'entreprise.
4. Communiquer en interne et en externe afin de faire **adhérer collaborateurs et partenaires aux engagements** et s'en assurer leur bonne contribution.
5. Appliquer les meilleures pratiques de gouvernance en matière de **transparence**, d'**éthique** dans la conduite des affaires, et **d'évaluation et d'anticipation des risques** vis-à-vis des parties prenantes
6. **Réduire son impact écologique** afin d'offrir un environnement pérenne aux générations futures
7. **Sensibiliser ses collaborateurs aux enjeux écologiques** et encourager les bonnes pratiques au quotidien

# PARTIE 1 : STEEC ET L'ENVIRONNEMENT

Maitriser notre impact pour garantir un environnement pérenne aux générations futures.



Créée à Brindas dans l'ouest Lyonnais en 1979, en zone rurale, la protection de l'environnement est une priorité fortement intégrée dans les **valeurs** que porte STEEC depuis sa création. Pour décliner ses valeurs en actes volontaristes permettant de **réduire l'impact de ses activités sur l'environnement**, STEEC a choisi de travailler sur les axes suivants :

## a/ Gestion des déchets :

STEEC applique sa politique de collecte et de traitement de l'ensemble des déchets au sein de la société. Les règles sont établies au sein de l'instruction In.EHS.6.

Ainsi, des corbeilles ou broyeurs dédiés au papier sont à la disposition des employés, et les détritiques relatifs aux équipements communs (fontaine à eau, machine à café, etc.) sont récupérés et recyclés. Les consommables informatiques, les piles usagées et les appareils électroniques sont collectés, triés et valorisés.

De même, STEEC travaille activement avec la société SARPI VEOLIA pour le recyclage, la valorisation ou l'élimination de ses déchets dangereux comme les produits chimiques (huiles machine, acides, résines...) ou les résidus d'usinage (copeaux ferreux et non-ferreux, fontes ...). Ces déchets sont tracés sur le site de Track déchets (<https://trackdechets.beta.gouv.fr/>).

Des cuves identifiées pour le conditionnement des produits chimiques usagés et des contenants pour les déchets solides sont disponibles au sein de la structure. Nous nous attachons à ce que l'ensemble des produits chimiques soient conditionnés sur bac de rétention.

Les cartons sont recyclés et sont traités par les services de la communauté de commune (poubelle jaune). Les autres déchets industriels banaux sont également traités par la communauté de commune (DIB).

Enfin, STEEC met à disposition de ses collaborateurs une cuisine équipée, leur permettant de réchauffer leurs plats dans des contenants recyclables afin de limiter les achats ou livraison de repas en contenants plastiques.



## Mesure de pollution, un indicateur vivant !

Afin de garantir l'absence de pollution environnante et pour permettre aux collaborateurs d'avoir un peu de miel, nous avons décidé de mettre en place 4 ruches dans le champ attenant au bâtiment.

En effet, les abeilles étant un excellent indicateurs de pollution, si les essaims sont en santé, alors la zone est propre.

Outre la production de miel, les abeilles jouent un rôle irremplaçable dans la pollinisation



## b/ Une gestion de l'énergie au plus proche des besoins réels

Le siège de STEEC, situé à BRINDAS, occupe une surface totale de 2350 m<sup>2</sup>, équipé en chauffage et climatisation électrique. Dans le cadre de sa politique RSE, STEEC incite ses collaborateurs à une consommation plus raisonnée et met en œuvre des actions pour améliorer son efficacité énergétique.



Pour atteindre cet objectif, les collaborateurs sont invités à :

- Ventiler naturellement les bureaux et ateliers
- Couper les systèmes de climatisation/chauffage selon le planning de présence (lorsque les systèmes ne sont pas programmés) ou lorsque les portes ou fenêtres sont ouvertes pour éviter de chauffer/refroidir l'extérieur.
- Eteindre les lumières dès qu'il n'y a plus personne dans une pièce et privilégier l'éclairage naturel.

Pour atteindre cet objectif, la société a réalisé les actions suivantes :

- Isolation globale du bâtiment lors d'un agrandissement en 2020 (reprise de l'isolation du bâtiment existant).
- Mise en place de LED dans certains bureaux, dans les ateliers APMV et Laser en 2020-2021.

Pour encore nous améliorer, les projets à courts termes portés par STEEC sont :

- Mise en place de LED dans les ateliers et les bureaux restants sur 2023-2024.
- Mise en place de panneaux photovoltaïques pour produire une partie de notre consommation.
- Rationalisation des processus de fabrication pour diminuer la consommation (nouvel ERP 4.0).



## c/ Une politique informatique plus respectueuse de l'environnement :

Partenaire de grands groupes Français et Internationaux, STEEC développe une politique Green IT sur deux axes majeurs : la **réduction de l'impact environnemental de ses systèmes d'information (SI) et leur utilisation pour accompagner le développement durable.**

### 1. Réduire l'impact de nos SI sur l'environnement :

Parce qu'ils sont énergivores, nos systèmes d'information ainsi que leur utilisation doivent être rationalisés et améliorés dans une optique de réduction de notre empreinte carbone. STEEC mène pour cela différentes actions :

- Le stockage et l'hébergement d'une partie de ses données chez des partenaires engagés à proximité.
- La réduction de la consommation énergétique : permise notamment grâce à la virtualisation des serveurs, à la sobriété de leurs caractéristiques de puissance,
- La rationalisation des impressions : réduction du volume d'impression (noir et blanc, recto-verso, systématisation de l'aperçu avant impression...), collecte et recyclage des consommables (papiers, toners, cartouches) et réutilisation des papiers imprimés non-utilisés comme brouillons ou bloc-notes.
- La gestion des postes de travail : achats éco-responsables, organisation de la fin de vie des matériels, réduction de la consommation électrique du parc (programmation systématique de mise en veille prolongée, ...).

## 2. Utilisation de nos SI pour accompagner le développement durable

Aussi appelé « IT for Green », le deuxième axe de la politique Green IT de STEEC consiste à **faire des nouvelles technologies un levier d'amélioration de performance environnementale**. La société est notamment engagée dans la mise en place et l'évolution de l'infrastructure de visioconférence et web conférence afin de réduire les déplacements lors des réunions inter-agences, comités de pilotage, formation partenaires ou utilisateurs finaux.

Un projet important de changement d'ERP pour rationaliser nos flux d'informations et notamment, tendre vers la dématérialisation totale est en cours avec un objectif de mise en place définitive à fin 2024. Nous souhaitons mettre en place un ERP pour tendre vers une industrie 4.0.



### Les déplacements clients, prospects et fournisseurs

#### Politique de transport :

Les collaborateurs amenés à se déplacer pour des visites clients sont fortement incités à privilégier le train plutôt que la voiture. Dans le cas où un déplacement en train ne serait pas possible, l'utilisation du covoiturage est privilégiée. Le transport par avion reste un dernier recours.

#### Nous privilégions la visioconférence :

STEEC a largement incité ses collaborateurs, ses clients et ses partenaires à utiliser ce nouveau mode de communication pour remplacer les déplacements motorisés.

Un projet de mise en place d'une infrastructure facilitant la visioconférence est en cours afin de créer un environnement propice et calme pour rendre les visioconférences efficaces et pragmatiques.

#### Nous limitons nos déplacements :

Nous avons décidé de limiter le nombre de nos déplacements au maximum :

- Nous ne réalisons plus que les salons à proximité et une fois tous les deux ans.
- Nous essayons de limiter au maximum les visites clients
- Nous nous organisons lors des opérations de prospection et ou de visite pour qu'un déplacement englobe le plus de visite possible afin d'en rationaliser le nombre.

## Les déplacements domicile/bureau ou séminaires

La localisation de la société STEEC n'aide pas à l'utilisation des transports en commun car nous sommes très mal desservis.

Nous sensibilisons malgré tout nos collaborateurs au covoiturage et aux modes de circulation douce (vélo, trottinette, marche ...) avec l'objectif de réduire l'usage de la voiture.

Aujourd'hui, prêt de 10% des effectifs utilisent ces moyens de déplacement doux.

Nous avons adapté les horaires pour que certain collaborateurs évitent les bouchons et ainsi que leurs véhicules consomment et donc polluent moins.

De même, dans un souci de réduction de GES (Gas à Effet de Serre), STEEC s'engage à ne plus organiser de séminaire qui nécessiterait de prendre l'avion ou effectuer un trajet en voiture de plus de 2h.

Ainsi, les 3 derniers séminaires annuels ont été organisés à Condrieu, Yzeron et Bron, à moins d'une heure de route de la société.

Enfin, STEEC souhaite limiter l'usage des véhicules à fort impact carbone et encourage l'achat de véhicule électrique par ses collaborateurs par la mise en place effective de 5 bornes de recharge dans son parking couvert.





## e/ Sensibilisation des collaborateurs, clients et partenaires

La démarche RSE de STEEC a été conçue pour être développée de manière collective et collaborative. Elle engage ainsi tous les acteurs de l'entreprise, salariés, clients et partenaires, à leurs niveaux respectifs.

Elle est revue lors des comités qualité sécurité environnement et s'enrichie de toutes les propositions d'amélioration de ses collaborateurs.

Afin de permettre à chacun de participer à l'effort commun initié par la société, STEEC s'appuie sur **plusieurs moyens et médias de sensibilisation.**

Tout d'abord, **la Charte RSE de la société** est remise aux nouveaux collaborateurs dès leur arrivée dans la société. Cette dernière consiste en un recueil des bonnes pratiques à adopter par chaque collaborateur afin de participer à l'effort environnemental de la société.

Une formation aux règles applicables est également dispensée pour chaque nouveaux collaborateurs dès leur arrivée.

Dans un second temps, lors de la qualification de ses fournisseurs, STEEC s'attache à les interroger sur les mesures mises en place sur les aspects RSE ce qui est intégré dans le calcul de leur performance.

Les fournisseurs ayant une sensibilité à ces critères seront privilégiés par rapport aux autres fournisseurs.

Enfin, les préceptes de cette charte sont souvent rappelés en causerie QSE.





## PARTIE 2 : STEEC ET SA POLITIQUE SOCIALE ET SOCIETALE

Les sujets de la diversité et l'égalité des chances sont au cœur des préoccupations de STEEC qui œuvre depuis sa création à rétablir l'égalité des chances vis-à-vis de populations potentiellement discriminées. La principale richesse de la société étant les gens qui y travaillent, la culture de l'égalité de l'amélioration des comportements contribue ainsi à un meilleur bien être des collaborateurs de façon individuel, renforcé par des mesures proactives pour améliorer la Qualité de Vie au Travail (QVT).

### a/ Diversité, égalité des chances

Synonyme de richesse humaine et de croissance économique, la diversité s'envisage chez STEEC **comme un acquis à respecter, développer et promouvoir**. La société est en ce sens engagée dans le développement d'une **culture de promotion de l'égalité des chances, de respect de l'autre et de ses différences**.

Cet engagement s'applique dans **toutes les étapes de la gestion des ressources humaines** telles que l'embauche, la formation, l'avancement ou encore la promotion professionnelle des collaborateurs, etc.

De plus, toujours dans un souci d'inclusion professionnelle, STEEC s'engage en faveur des personnes en situation de handicap que ce soit en interne ou en externe ; ainsi STEEC emploie une personne en situation de handicap et a souvent recours aux ESAT pour des prestations externalisées (espaces vert, ...).

## b/ Engagements bien-être auprès des salariés

STEEC s'attache, au travers de son organisation, de son modèle de management et des avantages qu'elle propose, à contribuer à l'épanouissement de ses collaborateurs. En ce sens, la société a mis en place différentes mesures participant au bien-être de ses salariés.

- **Management de proximité**

Chaque collaborateur est accompagné individuellement dans son parcours et sa carrière au sein de STEEC par un manager dédié. En privilégiant le dialogue et la compréhension commune, le manager conduit le salarié sur la voie de la réussite et du développement professionnel, il l'encourage à développer ses compétences au quotidien.

La direction porte les valeurs de l'écoute, de la bienveillance et de la communication et s'attache à rester disponible pour tous à n'importe quel moment.



## Avantages et services aux salariés

STEEC a mis en place une gamme d'avantages et de services à destination de ses salariés :

- **Locaux chauffés et climatisés** : l'ensemble de la structure est équipé pour garantir le meilleur environnement de travail en termes de température.
- **Parking couvert** pour plus de confort.
- Des ateliers aussi **ergonomiques** que possible.
- **Vêtements de travail et équipements de protection** : la gestion des équipements de travail et/ou de protection est prise en charge en totalité par la société STEEC. Nous proposons par exemple des bouchons d'oreille thermoformés sur mesure.
- **Sécurité des transports** : Prise en charge des vignettes Crit'Air et fourniture d'équipement de sécurité voiture
- **Mutuelle Groupe** : 60 % des cotisations salarié et descendant sont pris en charge par la société.
- **Intéressement** : la société a mis en place un intéressement ce qui lui permet de partager ses gains éventuelles
- **Management souple** : il n'y a pas de pointage et la société s'attache à tolérer les retards du moment qu'ils sont rattrapés.
- **Suivi des risques optimal** : le document unique est mis à jour chaque année et l'ensemble des risques identifiés sont rendus acceptables par des actions pertinentes. Cette analyse comprend l'analyse des risques psycho-sociaux.
- **Equilibre vie professionnelle/vie personnelle** : Etant une société industrielle, il nous est compliqué de mettre en place le télétravail. Les heures supplémentaires ne se font que sur la base du volontariat.  
La société STEEC a mis en place le repos compensatoire, nous proposons au salarié de voir les heures supplémentaires réalisées payées ou bien pris en congé (jusqu'à une semaine maximum).
- **Activités sportives** : STEEC encourage ses salariés, tout au long de l'année, à participer à des activités sportives. A cet effet, STEEC a doté ses locaux d'équipements de musculation et de plusieurs douches à disposition de ses collaborateurs.

## PARTIE 3 : ETHIQUE ET FOURNISSEURS

Depuis sa création en 1979, STEEC s'applique à choisir ses fournisseurs selon des critères de **développement durable et d'engagement sociétal**. En tant qu'acteur dans les industries spatiales et médicales notamment, STEEC apporte une attention toute particulière au choix de ses partenaires.

Nous veillons à ce que l'ensemble de nos partenaires soient en adéquation avec les valeurs du vivre ensemble et soient respectueux des lois et règles applicables, notamment au niveau du code du travail. C'est un prérequis lors des qualifications, notamment fournisseurs.

Nous attendons de nos fournisseurs et sous-traitants qu'ils (voir annexe 1 pour le détail) :

- Respectent les principes du Pacte Mondial, les 8 Conventions fondamentales de l'OIT (Organisation Internationale du Travail), et la Déclaration de l'OIT relative aux droits fondamentaux du travail ;
- Mettent en œuvre les moyens nécessaires afin de s'assurer du respect des principes énoncés dans cette charte tout au long de sa chaîne d'approvisionnement y compris dans les pays non-signataires des conventions de l'OIT où ils seraient amenés à travailler ;
- Respectent les réglementations sociales et environnementales et mettent en place des actions visant à se rapprocher des meilleures pratiques de leur profession ;
- Répondent notamment aux obligations légales dans le cadre de leur activité et métier.

Nous veillons également tout particulièrement à ce que les matières premières (notamment) que l'on utilise soient issus de pays où il n'y a pas de conflit et où les droits humains sont respectés (pas de travail des enfants ...).

Un exemplaire de la Charte RSE de STEEC est remis sur demande à chacun de nos sous-traitants, co-traitants, partenaires et fournisseurs lors de la contractualisation.

Chacun est également proactif dans cette démarche globale de société. STEEC exprime ainsi sa volonté de conduire ses activités dans le respect des valeurs fondamentales d'une entreprise citoyenne.



## PARTIE 4 : PRATIQUES COMMERCIALES

STEEC s'engage à :

Favoriser la satisfaction de ses clients et rester à l'écoute de leurs attentes et remarques dans un souci d'amélioration continue.

- Privilégier le respect des intérêts mutuels,
- Respecter le droit des affaires et lutter contre toute pratique abusive,
- Prévenir les délits d'initiés, la corruption et lutter contre le blanchiment avec des moyens renforcés,
- Maintenir une veille juridique et réglementaire déontologique,

A l'écoute en permanence de ses partenaires, clients, fournisseurs, sous-traitants, STEEC s'est engagé depuis sa création dans une démarche qualité globale (ISO 9001, ISO 13485) pour l'ensemble des prestations qu'elle réalise. Cette démarche qualité nous permet d'avoir une gestion globale raisonnée et maîtrisée.

La politique qualité, définie par la Direction de STEEC, a pour objectifs :

- De respecter et être conforme à la réglementation applicable,
- De respecter et préserver l'environnement et les ressources naturelles,
- De satisfaire les exigences des acteurs économiques et collaborateurs,
- De poursuivre la démarche d'amélioration continue et s'améliorer par le management QSE,
- De considérer le salarié comme acteur majeur de l'entreprise.

STEEC a le projet d'obtenir la certification ISO 45001 et ISO 14001 à moyens termes, d'ici fin 2025.



## PARTIE 5 : RGPD

La société STEEC a mis en œuvre les préceptes du règlement général sur la protection des données de l'ensemble des parties intéressés.

Le sigle RGPD signifie « Règlement Général sur la Protection des Données » (en anglais « General Data Protection Regulation » ou GDPR). Le RGPD encadre le traitement des données personnelles sur le territoire de l'Union européenne.

Le contexte juridique s'adapte pour suivre les évolutions des technologies et de nos sociétés (usages accrus du numérique, développement du commerce en ligne...).

Ce règlement européen s'inscrit dans la continuité de la Loi française Informatique et Libertés de 1978 et renforce le contrôle par les citoyens de l'utilisation qui peut être faite des données les concernant.

Il harmonise les règles en Europe en offrant un cadre juridique unique aux professionnels. Il permet de développer leurs activités numériques au sein de l'UE en se fondant sur la confiance des utilisateurs.

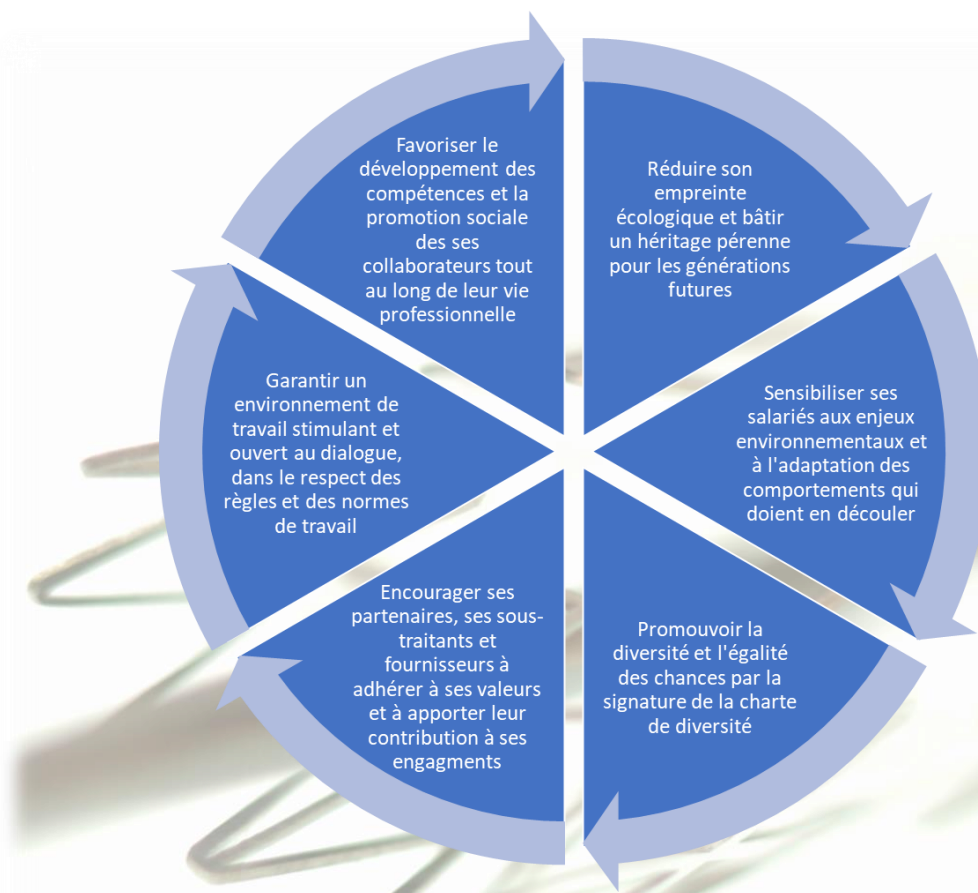
Au sein de STEEC, la personne en charge de la Qualité est le représentant RGPD (DPO : Data Protective Officer).



# CONCLUSION

**Au travers de cette charte de responsabilité sociétale et environnementale, STEEC s'engage à en respecter tout les préceptes et à rester proactive dans sa veille sur tous ses leviers de mise en œuvre.**

Nous nous attachons à suivre la méthode apparentée à la roue de Deming qui prône l'amélioration continue dans l'application de tous ces préceptes.



La direction



Les principes du Pacte Mondial relatifs aux droits de l'homme, aux normes du travail et à l'environnement font l'objet d'un consensus universel et s'inspirent des instruments suivants :

- La Déclaration universelle des droits de l'homme ;
- La Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail ;
- La Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement ;

Le Pacte Mondial invite les entreprises à adopter, soutenir et appliquer dans leur sphère d'influence un ensemble de valeurs fondamentales, dans les domaines des droits de l'homme, des normes de travail et de l'environnement, et de lutte contre la corruption. Les dix principes sont les suivants :

### **Droits de l'homme**

Principe N°1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence ; et

Principe N°2 : à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme.

### **Normes du travail**

Principe N°3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;

Principe N°4 : l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;

Principe N°5 : l'abolition effective du travail des enfants ; et

Principe N°6 : l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

### **Environnement**

Principe N°7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;

Principe N°8 : à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; et

Principe N°9 : à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

### **Lutte contre la corruption Principe**

N°10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.



Convention n° 29 sur le travail forcé, de 1930 : Elle a pour objet la suppression du travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes. Elle autorise certaines exceptions telles que le service militaire, le travail des condamnés sous une surveillance appropriée, les cas de force majeure (guerres, incendies, séismes, etc.).

Convention n° 105 sur l'abolition du travail forcé, de 1957 : Prévoit l'abolition de toute forme de travail forcé ou obligatoire en tant que mesure de coercition ou d'éducation politique, moyen de punition pour avoir exprimé certaines opinions politiques ou idéologiques, méthode de mobilisation de la main-d'œuvre, mesure de discipline du travail, sanction pour avoir participé à des grèves, mesure de discrimination.

Convention n° 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, de 1958 : Prévoit une politique nationale tendant à éliminer toute discrimination, la couleur, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale en matière d'emploi et de conditions de travail, ainsi qu'à promouvoir l'égalité des chances et de traitement.

Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération, de 1951 : Consacre le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale.

Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, de 1948 : Garantit aux travailleurs et aux employeurs le droit de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier sans autorisation préalable de la part des pouvoirs publics. Protège le droit de grève, y compris pour la plus grande partie des fonctionnaires publics.

Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, de 1949 : Prévoit des garanties contre les actes de discrimination antisyndicale et la protection des organisations d'employeurs et de travailleurs contre toute ingérence mutuelle, et demande que soit encouragée la négociation collective.

Convention n° 138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, de 1973 : Elle vise à abolir le travail des enfants en réglementant l'âge minimum d'admission à l'emploi ; cet âge ne doit ni être inférieure à l'âge de fin de la scolarité obligatoire ni à l'âge de 15 ans pour des pays industrialisés. Elle couvre tous les secteurs économiques.

Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants, de 1999 : Prévoit l'interdiction des pires formes de travail des enfants comme l'élimination de l'esclavage et du travail forcé des enfants, de l'offre de ces derniers à des fins de prostitution ou d'activités illicites comme le commerce de la drogue, des travaux dangereux pour les enfants et du recrutement forcé de ceux-ci en vue de leur utilisation dans des conflits armés. La convention fixe l'âge de protection à 18 ans.