

ONE Kingfisher

**normes sur le lieu de
travail de la chaîne
d'approvisionnement**

normes sur le lieu de travail de la chaîne d'approvisionnement

Introduction	3
1. Droits universels englobant les principes directeurs des Nations Unies (UNGP)	4
2. Systèmes de gestion et mise en œuvre du Code	4
3. Emploi librement choisi	4
4. Liberté d'association	4
5. Santé et sécurité	4
6. Travail des enfants et jeunes travailleurs	4
7. Salaires et avantages sociaux	5
8. Heures de travail	5
9. Discrimination	5
10. Emploi régulier	5
11. Recrutement responsable	5
12. Sous-traitance et travail à domicile	6
13. Traitement brutal ou inhumain	6
14. Droit au travail	6
15. Environnement	6
16. Éthique des affaires	6

ONE Kingfisher

normes sur le lieu de travail de la chaîne d'approvisionnement

Kingfisher est engagé à respecter les droits fondamentaux des travailleurs dans sa chaîne d'approvisionnement, conformément aux droits internationaux de l'homme et du travail. Les normes sur le lieu de travail de la chaîne d'approvisionnement Kingfisher définissent les normes auxquelles nous demandons à toutes les entreprises de notre chaîne d'approvisionnement de se conformer, afin d'assurer le respect des droits de l'Homme en conformité avec notre politique des droits de l'Homme (www.kingfisher.com/HumanRightsPolicy).

À propos de nos normes

Les normes sur les lieux de travail de la chaîne d'approvisionnement Kingfisher sont en accord avec le code utilisé par Sedex (Supplier Ethical Data Exchange, fournisseur de partage de données éthiques) dans l'audit SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit). Cela comprend le code de base de l'ETI (Ethical Trading Initiative, initiative commerciale éthique) et d'autres éléments convenus dans le cadre du Sedex Stakeholder Forum.

Surveillance de la conformité à nos normes

Kingfisher surveille la conformité aux normes au moyen d'une évaluation éthique et d'un audit, tel que décrit dans la politique d'approvisionnement éthique Kingfisher (www.kingfisher.com/EthicalSourcingPolicy). Kingfisher utilise Sedex (Supplier Ethical Data Exchange) (www.sedexglobal.com) pour promouvoir le partage des informations de la chaîne d'approvisionnement, y compris l'évaluation des risques et l'audit.

Les fournisseurs sont tenus de rejoindre Sedex et de répondre au questionnaire d'auto-évaluation pour chacun de leur site qui produit des marchandises revendues par Kingfisher¹.

Les fournisseurs considérés comme étant à haut risque sont tenus d'effectuer un audit éthique (SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit) ou équivalent) tel que défini dans la politique d'approvisionnement éthique Kingfisher².

¹ Le questionnaire d'auto-évaluation Sedex doit être rempli à un minimum de 95 % (cela s'applique à chaque section et à l'ensemble du questionnaire).

² Les exigences d'audit éthique Kingfisher s'appliquent à tous les fournisseurs à haut risque, y compris les fournisseurs de produits pour la vente, de produits non destinés à la vente et les fournisseurs de services.

normes sur le lieu de travail de la chaîne d'approvisionnement

1. Droits universels englobant les principes directeurs des Nations Unies (UNGP)

- Les entreprises doivent avoir une politique, adoptée au plus haut niveau, couvrant les questions et les impacts des droits humains et doivent veiller à ce qu'elle soit communiquée à toutes les parties concernées, y compris ses propres fournisseurs.
- Les entreprises doivent nommer une personne responsable de la mise en œuvre des normes concernant les droits de l'Homme.
- Les entreprises doivent identifier leurs parties prenantes, leur impact et les questions critiques.
- Les entreprises doivent mesurer leurs effets directs, indirects et les impacts potentiels sur les parties prenantes (détenteurs de droits) des droits de l'Homme.
- Si les entreprises ont un impact négatif sur les droits de l'Homme de leurs parties prenantes, elles doivent s'attaquer à ces questions et permettre une résolution efficace.
- Les entreprises doivent avoir mis en place un système transparent permettant l'élaboration de rapports confidentiels et la gestion des impacts sur les droits de l'Homme sans crainte de représailles envers les personnes à l'origine de ces rapports.

2. Systèmes de gestion et mise en œuvre du Code¹

- Les fournisseurs sont tenus d'œuvrer en toute légalité sur les lieux avec les autorisations et licences professionnelles adéquates. Ils doivent également disposer de systèmes pour s'assurer que tous les droits fonciers pertinents sont respectés.
- Les fournisseurs sont tenus de mettre en œuvre et de maintenir des systèmes pour assurer le respect de ce Code.
- Les fournisseurs doivent désigner un membre de la direction comme étant responsable de la conformité avec le Code.
- Les fournisseurs doivent communiquer ce code à leurs propres fournisseurs et étendre les principes de ce code d'éthique à toute leur chaîne d'approvisionnement.

3. Emploi librement choisi

- Aucun travail n'est forcé, en servitude ou involontaire, y compris le travail en prison.
- Les employés ne sont pas obligés de faire des « dépôts » ou de remettre leurs papiers d'identité à leur employeur et sont libres de quitter leur employeur après un préavis raisonnable.

4. Liberté d'association

- Les travailleurs, sans distinction, ont le droit d'adhérer ou de constituer des syndicats de leur choix et de négocier collectivement.
- L'employeur adopte une attitude ouverte à l'égard des activités syndicales et de leurs activités organisationnelles.
- Les représentants des travailleurs ne sont pas victimes de discrimination et ont la possibilité d'effectuer leurs fonctions de représentant sur le lieu de travail.
- Lorsque le droit à la liberté d'association et à la négociation collective est limité en vertu de la loi locale, l'employeur facilite et n'entrave pas le développement de moyens parallèles pour l'association et la négociation collective libre et indépendante.

5. Santé et sécurité

- Un environnement de travail sûr et hygiénique doit être fourni, en tenant compte des exigences légales, des principales connaissances de l'industrie et des dangers spécifiques. Des mesures adéquates doivent être prises pour prévenir les accidents et les maladies liés au travail ou qui surviennent au cours du travail, en réduisant au minimum les causes des dangers inhérents à l'environnement de travail.
- Les travailleurs doivent recevoir régulièrement et de manière suivie une formation à la santé et à la sécurité et cette formation sera répétée pour les nouveaux travailleurs ou les travailleurs réaffectés.
- L'accès à des toilettes propres et à l'eau potable et, le cas échéant, à des installations saines pour le stockage des aliments doit être fourni.
- Le logement, le cas échéant, doit être propre, sûr et à répondre aux besoins fondamentaux des travailleurs.
- L'entreprise doit attribuer la responsabilité de la santé et de la sécurité à un membre de la direction.

6. Travail des enfants et jeunes travailleurs

- Aucun mineur ne peut être embauché².
- Les entreprises doivent mettre au point ou participer et contribuer à l'élaboration de politiques et de programmes prévoyant une transition pour tout enfant qui aurait travaillé, et ce pour lui permettre d'intégrer un système éducatif de qualité jusqu'à ce qu'il ou elle ne soit plus un enfant.
- Des jeunes de moins de 18 ans ne peuvent être employés la nuit ou dans des conditions dangereuses.
- Ces politiques et procédures doivent être conformes aux dispositions des normes de l'OIT.

¹ Code Sedex. Les normes Kingfisher s'alignent sur le Code Sedex.

² Remarque : La définition du travail des mineurs est conforme aux conventions de l'OIT relatives à l'âge minimum (C138) et au travail des enfants (C182). Cet article stipule que nul ne sera employé pour un travail s'il a moins de 15 ans (ou 14 ans dans certains pays en développement). Des travaux légers peuvent être autorisés pour des enfants âgés de 12 et 13 ans dans la plupart des pays en développement,

à condition que cela n'interfère pas avec leur scolarité. Cependant, si l'âge minimum légal est plus élevé que dans les conventions de l'OIT, alors aucune personne ne peut être employée si elle est plus jeune que l'âge de travail minimum dans le pays de fabrication ; ceci s'applique également aux personnes engagées dans un programme d'apprentissage professionnel.

7. Salaires et avantages sociaux

- Les salaires et avantages sociaux versés pour une semaine de travail normale répondent, au minimum, aux normes légales nationales ou aux normes de référence de l'industrie, selon le montant le plus élevé. Dans tous les cas, les salaires doivent toujours être suffisants pour satisfaire les besoins de base et fournir des revenus discrétionnaires.
- Tous les travailleurs doivent recevoir des informations écrites et compréhensibles sur leurs conditions d'emploi et leur salaire, et ce avant de commencer leur travail, et sur les détails de leur salaire pour la période de paie concernée à chaque rémunération.
- Les retenues sur salaire en tant que mesure disciplinaire ne sont pas autorisées, tout comme les retenues sur salaire non prévues par le droit national ne sont pas autorisées sans l'autorisation expresse du travailleur concerné. Toutes les mesures disciplinaires doivent être enregistrées.

8. Heures de travail

- Les heures de travail doivent être conformes à la législation nationale, aux conventions collectives et à la disposition des clauses ci-après, selon le cadre qui offre la plus grande protection pour les travailleurs. Les clauses suivantes sont basées sur les normes de l'Organisation Internationale du Travail.
- Les heures de travail, à l'exclusion des heures supplémentaires, sont définies par contrat et ne doivent pas dépasser 48 heures par semaine¹.
- Toutes les heures supplémentaires doivent être volontaires. Les heures supplémentaires sont utilisées de façon responsable, en tenant compte de tous les éléments suivants : la durée, la fréquence et les heures travaillées par chaque employé et par l'ensemble des effectifs. Elles ne doivent pas être utilisées pour remplacer un emploi régulier. Les heures supplémentaires doivent toujours être rémunérées à un taux de prime, lequel ne devrait pas être inférieur à 125 % du taux de salaire normal.
- Le total des heures de travail au cours d'une période de 7 jours ne doit pas dépasser 60 heures, sauf dans les cas couverts par la clause ci-dessous.
- Les heures de travail peuvent dépasser 60 heures sur une période de 7 jours uniquement dans des circonstances exceptionnelles répondant aux critères suivants :
 - o Cela est autorisé par la législation nationale.
 - o Cela est autorisé par les conventions collectives négociées librement avec une organisation de travailleurs qui représentent une partie importante des effectifs.
 - o Des garanties appropriées sont mises en place pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs ; et

- o L'employeur peut démontrer que des circonstances exceptionnelles s'appliquent, par exemple en cas de pics de production imprévus, d'accidents ou d'urgence.
- Les travailleurs doivent bénéficier d'au moins un jour de congé par période de 7 jours ou, lorsque cela est admis par le droit national, 2 jours de congé par période de 14 jours.

9. Discrimination

- Il ne sera fait aucune discrimination à l'embauche, la rémunération, l'accès à la formation, la promotion, la résiliation ou la retraite fondée sur la race, la caste, l'origine nationale, la religion, l'âge, le handicap, le sexe, l'état matrimonial, l'orientation sexuelle, l'appartenance syndicale ou politique.

10. Emploi régulier

- Dans la mesure du possible, le travail effectué doit être reconnu sur la base de relations d'emploi établies par la législation et la pratique nationale.
- Les obligations envers les travailleurs en vertu des lois et règlements sur le travail ou la sécurité sociale découlant de relations d'emploi régulier ne doivent pas être évitées en ayant recours à la sous-traitance ou à des arrangements de travail à domicile, ou encore par le biais de programmes d'apprentissages où il n'y a pas d'intention réelle de communiquer des aptitudes ou de fournir un emploi régulier. Ces obligations ne doivent pas non plus être évitées non plus par l'utilisation excessive de contrats à durée déterminée.

11. Recrutement responsable

- Les entreprises ont une parfaite connaissance de l'ensemble des processus de recrutement, y compris de tous les recruteurs et des intermédiaires en termes d'exigences requises légales et/ou éthiques.
- Il existe des systèmes de gestion efficaces en place pour identifier et surveiller l'embauche et la gestion de tous les travailleurs migrants, le travail contractuel, intérimaire, temporaire ou ponctuel.
- Les agences pour l'emploi ne fournissent leurs services qu'aux travailleurs enregistrés auprès d'elles.
- Aucun travailleur ne doit payer des frais de recrutement à aucun moment du processus de recrutement.
- Les contrats des travailleurs reflètent avec précision les termes de paiement convenus pendant le processus de recrutement et sont compris et signés par les travailleurs.

¹ Remarque : Les normes internationales recommandent la réduction progressive de la durée normale du travail, le cas échéant à 40 heures par semaine sans aucune diminution des salaires des travailleurs et à mesure que les heures sont réduites.

normes sur le lieu de travail de la chaîne d'approvisionnement

12. Sous-traitance et travail à domicile

- Il ne doit pas y avoir de sous-traitance à moins d'un accord préalable avec le client principal.
- Des systèmes et des processus doivent être en place pour gérer la sous-traitance, le travail à domicile et le traitement externe.

13. Traitement brutal ou inhumain

- La discipline ou la violence physique, la menace de violence physique, sexuelle ou toute autre forme de harcèlement et de violence verbale ou toute autre forme d'intimidation sont interdites.

14. Droit au travail

- Seuls les travailleurs qui ont légalement le droit de travailler peuvent être employés par le fournisseur.
- Le droit au travail des employés, y compris le personnel d'une agence pour l'emploi, doit être validé par le fournisseur en examinant les documents d'origine.

15. Environnement

- Les entreprises doivent au moins satisfaire aux exigences légales locales et nationales liées aux normes environnementales.
- Lorsqu'il s'agit d'une obligation légale, les entreprises doivent être en mesure de démontrer qu'elles possèdent des permis valides y compris pour l'utilisation et l'élimination des ressources comme l'eau et les déchets.
- Les entreprises doivent être conscientes des exigences du code et des normes environnementales du client final.
- Les entreprises doivent avoir une politique environnementale, couvrant leur impact environnemental, et qui est communiquée à toutes les parties, y compris à leurs propres fournisseurs.
- Les entreprises doivent connaître l'impact environnemental de leurs sites et processus.
- Tous les sites doivent mesurer leurs impacts, y compris l'enregistrement continu et les contrôles réguliers de l'utilisation et de la mise au rebut des ressources naturelles, par exemple la consommation d'énergie, l'utilisation de l'eau.
- Les entreprises doivent apporter des améliorations continues en termes de performances environnementales.
- Les entreprises doivent rendre disponible à la consultation toute certification environnementale ou toute documentation sur les systèmes de gestion environnementale.
- Les entreprises doivent nommer une personne chargée de coordonner les efforts visant à améliorer les performances environnementales.

16. Éthique des affaires

- Les entreprises doivent mener leurs activités de façon éthique, sans corruption ou tout type de pratique commerciale frauduleuse.
- Au minimum, les entreprises doivent répondre aux exigences des législations locales et nationales liées à la corruption et à tout type de pratiques commerciales frauduleuses.
- Lorsqu'il s'agit d'une obligation légale, les entreprises doivent être en mesure de démontrer qu'elles respectent toutes les exigences législatives.
- Les entreprises doivent avoir accès à un système transparent de rapports confidentiels et de traitements des questions éthiques dans les affaires sans crainte de représailles envers les personnes à l'origine de ces rapports.
- Les entreprises doivent avoir une politique d'éthique de l'entreprise, couvrant la corruption et tout type de pratique commerciale frauduleuse.
- Les entreprises doivent désigner une personne responsable de l'application des normes en matière d'éthique des affaires.
- Les fournisseurs doivent s'assurer que le personnel dont les fonctions présentent des risques plus élevés relativement à l'éthique des affaires (par exemple : ventes, achats, logistique) soit formé sur les mesures à prendre en cas de problème survenant dans leur domaine.
- Les entreprises doivent communiquer leur politique d'éthique des affaires, couvrant la corruption ou tout type de pratique commerciale frauduleuse, à toutes les parties, y compris leurs propres fournisseurs.

Contrôle des versions : 2018 v1

Dernière mise à jour : Octobre 2018

Document approuvé par : Directeur du développement durable OSC et responsable du développement durable Kingfisher

Kingfisher

Kingfisher plc,
3 Sheldon Square, Paddington, London W2 6PX
Telephone: +44 (0)20 7372 8008
www.kingfisher.com



castorama



SCREWFIX

