

Normes en matière de conditions de travail au sein de la chaîne d'approvisionnement

Table des matières

À propos de nos normes	1
Comment nous assurons le respect de nos normes	1
1. Droits universels couvrant les Principes directeurs des Nations Unies	2
2. Systèmes de gestion	2
3. Emploi choisi librement	2
4. Liberté d'association	2
5. Santé et sécurité	3
6. Travail des enfants et jeunes travailleurs	3
7. Salaires et avantages sociaux	3
8. Temps de travail	3
9. Discrimination	4
10. Emploi régulier	4
11. Recrutement responsable	4
12. Sous-traitance et travail à domicile	5
13. Traitement brutal ou inhumain	5
14. Droit au travail	5
15. Environnement	5
16. Éthique professionnelle	5

Normes en matière de conditions de travail au sein de la chaîne d'approvisionnement

Kingfisher s'engage à respecter les droits fondamentaux des travailleurs de sa chaîne d'approvisionnement, conformément aux conventions internationales sur les droits de l'homme et le droit du travail. Ce document définit les normes que nous exigeons de toutes les entreprises de notre chaîne d'approvisionnement afin de garantir le respect des droits de l'homme en ligne avec notre politique dans ce domaine (www.kingfisher.com/HumanRightsPolicy).

À propos de nos normes

Les normes en matière de conditions de travail au sein de la chaîne d'approvisionnement de Kingfisher définissent le socle minimum de conformité des pratiques et de l'environnement de travail avec le Code de base de l'ETI (Ethical Trading Initiative, initiative en faveur de pratiques commerciales éthiques) et les Conventions fondamentales sur les droits des travailleurs de l'Organisation internationale du travail. Nous cherchons également à nous assurer qu'elles respectent toutes les exigences supplémentaires incluses dans les normes d'audit établies par Sedex¹ et amfori BSCI.

Comment nous assurons le respect de nos normes

Comme l'énonce notre politique en matière de droits de l'homme (www.kingfisher.com/HumanRightsPolicy), nous nous engageons à nous assurer de la bonne gestion des principaux risques par nos fournisseurs. Nous utilisons des plateformes collaboratives dotées d'outils de contrôles qui facilitent notre analyse des risques. Nous recourons actuellement aux services de Sedex, amfori BSCI et EcoVadis pour les fournisseurs de biens destinés à la revente (GFR) et à ceux d'EcoVadis pour les fournisseurs de services et de biens non destinés à la revente (GNFR).

Pour en savoir plus sur nos exigences en matière d'évaluation éthique et d'audit, veuillez consulter nos directives d'approvisionnement éthique pour les fournisseurs (www.kingfisher.com/EthicalSourcingGuidelines)

¹ Nos normes de travail au sein de la chaîne d'approvisionnement sont conformes aux exigences du Code dans SMETA 6.1 (mai 2019). Ces exigences comprennent le Code de base de l'ETI (Ethical Trading Initiative, initiative en faveur de pratiques commerciales éthiques) et des éléments supplémentaires convenus par le Forum des parties prenantes Sedex.

1. Droits universels couvrant les Principes directeurs des Nations Unies

- Les entreprises doivent avoir une politique, approuvée au plus haut niveau, qui couvre les impacts et les questions relatives aux droits de l'homme, et veiller à la diffuser à toutes les parties concernées, y compris à leurs propres fournisseurs.
- Les entreprises désignent une personne chargée de la mise en œuvre des normes relatives aux droits de l'homme.
- Les entreprises doivent identifier leurs parties prenantes, leur impact et les principaux enjeux.
- Les entreprises doivent mesurer leurs impacts directs, indirects et potentiels sur les droits humains des parties prenantes (titulaires de droits).
- Dès lors que les entreprises ont une incidence négative sur les droits humains de leurs parties prenantes, elles doivent prendre des mesures de remédiation effectives.
- Les entreprises doivent disposer d'un système transparent qui permette de signaler et traiter de manière confidentielle les incidences sur les droits de l'homme sans risque de représailles à l'encontre de la personne qui effectue le signalement.

2. Systèmes de gestion

- Les entreprises doivent mettre en place et maintenir des dispositions assurant la conformité à nos normes de travail au sein de la chaîne d'approvisionnement.
- Les entreprises doivent nommer un membre de la direction responsable de la conformité aux exigences énoncées dans nos normes de travail au sein de la chaîne d'approvisionnement.
- Les entreprises sont tenues de diffuser auprès de tous les employés les exigences énoncées dans nos normes de travail au sein de la chaîne d'approvisionnement.
- Les entreprises doivent opérer dans la légalité au sein de locaux disposant des licences et autorisations appropriées et disposer de systèmes garantissant le respect de tous les droits fonciers pertinents.
- Les entreprises doivent communiquer les exigences énoncées dans nos normes de travail au sein de la chaîne d'approvisionnement à leurs propres fournisseurs et étendre les principes de ces normes à leur chaîne d'approvisionnement.

3. Emploi choisi librement

- Il n'y a pas de travail forcé, servile ou involontaire, y compris le travail involontaire en prison.
- Il ne peut être demandé aux travailleurs de verser des « cautions » ou de laisser leurs papiers d'identité à leur employeur. Ils sont libres de quitter leur employeur après un préavis raisonnable.

4. Liberté d'association

- Les travailleurs, sans distinction, ont le droit de fonder les syndicats de leur choix ou d'y adhérer, ainsi que de négocier collectivement.
- L'employeur adopte une attitude ouverte à l'égard des activités des syndicats et de leurs actions d'organisation.
- Les représentants des travailleurs ne font l'objet d'aucune discrimination et peuvent exercer leurs fonctions de représentation sur le lieu de travail.
- Lorsque le droit à la liberté d'association et de négociation collective est restreint par la loi, l'employeur facilite, et n'entrave pas, la mise en place de moyens parallèles d'association et de négociation collective indépendants et libres.

5. Santé et sécurité

- Un cadre de travail sûr et respectueux des normes d'hygiène doit être proposé, en tenant compte des exigences légales locales et des connaissances actuelles de l'industrie et des dangers spécifiques. Des mesures adéquates doivent être prises pour prévenir les accidents et les atteintes à la santé qui résultent du travail, sont associés à ce dernier ou surviennent au cours de ce dernier : des actions sur les causes de dangers inhérents au milieu de travail doivent être prises, dans la mesure du possible.
- Les travailleurs reçoivent une formation régulière et enregistrée en matière de santé et de sécurité. Cette formation est renouvelée pour les travailleurs nouvellement recrutés ou réaffectés.
- L'accès à des toilettes propres et à de l'eau potable et, le cas échéant, à des installations sanitaires pour le stockage des aliments doit être assuré.
- Les logements, lorsqu'ils sont fournis, doivent être propres, sûrs et répondre aux besoins fondamentaux des travailleurs.
- Un membre de la direction doit être désigné comme responsable de la santé et de la sécurité.

6. Travail des enfants et jeunes travailleurs

- Il ne doit y avoir aucun nouveau recrutement d'enfants.²
- Les entreprises élaborent ou participent et contribuent à des politiques et des programmes, pour accompagner la transition de tout enfant qui travaille, afin que ce dernier suive et continue une formation de qualité jusqu'à ce qu'il ne soit plus enfant.
- Les jeunes de moins de 18 ans ne doivent pas être employés la nuit ou dans des conditions dangereuses.
- Ces politiques et procédures doivent être conformes aux dispositions des normes pertinentes de l'OIT.

7. Salaires et avantages sociaux

- Les salaires et les avantages sociaux versés pour une semaine de travail normale respectent a minima les normes juridiques nationales ou les normes de référence du secteur, selon celles qui sont les plus exigeantes. En tout état de cause, les salaires doivent toujours suffire à satisfaire les besoins fondamentaux et à assurer un revenu discrétionnaire.
- Tous les travailleurs doivent recevoir des informations écrites et compréhensibles sur leurs conditions d'emploi concernant le salaire avant leur entrée en fonction et sur les détails de leur salaire pour la période de paie concernée chaque fois qu'ils sont rémunérés.
- Ni les retenues sur le salaire à titre de mesure disciplinaire ni les retenues sur le salaire qui ne sont pas prévues par la législation nationale ne sont permises sans l'autorisation expresse du travailleur concerné. Toutes les mesures disciplinaires doivent être consignées.

8. Temps de travail

- Les horaires de travail doivent être conformes aux lois nationales, aux conventions collectives et aux dispositions des clauses ci-dessous, selon celles qui offrent la meilleure protection aux travailleurs. Les clauses suivantes sont fondées sur les normes de l'OIT.

² Remarque : la définition du travail des enfants est conforme aux Conventions de l'OIT sur l'âge minimum (C138) et sur le travail des enfants (C182). Cette disposition stipule qu'aucune personne ne sera employée ou engagée dans un travail si elle a moins de 15 ans (ou 14 ans dans certains pays en développement). Toutefois, si l'âge minimum légal est plus élevé que celui prévu dans les conventions de l'OIT, nul ne peut être employé ou travailler s'il est plus jeune que l'âge minimum légal en vigueur dans le pays de fabrication ; cela s'applique également aux personnes qui suivent un programme d'apprentissage sur le lieu de travail.

- La durée du travail, à l'exclusion des heures supplémentaires, est définie par contrat et ne peut excéder 48 heures par semaine.³
- Toutes les heures supplémentaires sont effectuées à titre volontaire. Les heures supplémentaires sont utilisées de manière responsable, en tenant compte de tous les éléments suivants : l'ampleur, la fréquence et les heures effectuées par les travailleurs individuels et par l'ensemble de la main-d'œuvre. Elles ne doivent pas être utilisées pour remplacer un emploi régulier. Les heures supplémentaires sont toujours rémunérées à un taux majoré qui, selon les recommandations, ne doit pas être inférieur à 125 % du taux de salaire normal.
- Le nombre total d'heures travaillées au cours d'une période de 7 jours ne doit pas dépasser 60 heures, sauf dans les cas couverts par la clause ci-dessous.
- La durée du travail ne peut dépasser 60 heures sur une période de 7 jours que dans des circonstances exceptionnelles, lorsque tous les critères suivants sont remplis :
 - Ce dépassement est autorisé par la législation nationale.
 - Ce dépassement est autorisé par la convention collective librement négociée avec une organisation de travailleurs représentant une partie importante de la main-d'œuvre.
 - Des garanties appropriées sont mises en place pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs.
 - L'employeur peut démontrer que des circonstances exceptionnelles s'appliquent, comme des pics de production imprévus, des accidents ou des urgences.
- Les travailleurs bénéficient d'au moins un jour de congé par période de sept jours ou, si la législation nationale le permet, de deux jours de congé par période de quatorze jours.

9. Discrimination

- Aucune discrimination fondée sur l'origine ethnique, la caste, la nationalité, la religion, l'âge, le handicap, le genre, l'état matrimonial, l'orientation sexuelle, l'appartenance syndicale ou politique n'est permise que ce soit en matière d'embauche, de rémunération, d'accès à la formation, de promotion, de résiliation ou de retraite.

10. Emploi régulier

- Dans toute la mesure du possible, le travail doit être effectué sur la base de relations d'emploi reconnues et définies par la législation et la pratique nationales.
- L'entreprise ne doit pas contourner les obligations envers les travailleurs en vertu des lois et règlements sur le travail ou la sécurité sociale découlant de relations d'emploi régulier en recourant à des marchés de main-d'œuvre seulement, à la sous-traitance, à des modalités de travail à domicile, ou à des programmes d'apprentissage lorsqu'il n'y a pas d'intention réelle de transmettre des compétences ou de fournir un emploi régulier. Elle ne doit pas non plus user d'un recours excessif à des contrats de travail à durée déterminée dans cet objectif.

11. Recrutement responsable

- L'ensemble du processus de recrutement doit être maîtrisé par les entreprises, notamment par tous les recruteurs et les intermédiaires en termes d'exigences requises légales et/ou éthiques.
- Des systèmes de gestion efficaces doivent être mis en place pour identifier et contrôler l'embauche et la gestion de tous les travailleurs migrants et de tous les travailleurs contractuels, intérimaires, temporaires ou occasionnels.
- Les agences pour l'emploi proposent uniquement les services des travailleurs enregistrés auprès d'elles.

³ Remarque : les normes internationales recommandent la réduction progressive de la durée normale du travail, le cas échéant, à hauteur de 40 heures par semaine sans aucune réduction des salaires des travailleurs à mesure que le nombre d'heures diminue.

- Les travailleurs ne doivent payer de frais de recrutement à aucun stade du processus de recrutement.
- Les travailleurs comprennent et signent leurs contrats, qui reflètent fidèlement le paiement et les conditions convenus dans le processus de recrutement.

12. Sous-traitance et travail à domicile

- Il ne doit pas y avoir de sous-traitance sauf accord préalable avec Kingfisher.
- Des systèmes et processus doivent être en place pour gérer la sous-traitance, le travail à domicile et le traitement externe.

13. Traitement brutal ou inhumain

- La violence physique ou la discipline, la menace de violence physique, le harcèlement sexuel ou toute autre forme de harcèlement, la violence verbale ou toute autre forme d'intimidation sont interdits.
- Les entreprises doivent permettre à tous les travailleurs d'avoir accès à un mécanisme de réclamation confidentiel.

14. Droit au travail

- Le fournisseur ne peut employer ni avoir recours qu'aux travailleurs ayant légalement le droit de travailler.
- Le fournisseur doit examiner les documents originaux de tous les travailleurs, y compris le personnel des agences pour l'emploi, pour valider leur droit légal de travailler.

15. Environnement

- Les entreprises doivent, au minimum, satisfaire aux exigences des lois locales et nationales relatives aux normes environnementales.
- Lorsqu'il s'agit d'une obligation légale, les entreprises doivent être en mesure de démontrer qu'elles disposent des autorisations valides pertinentes, y compris pour l'utilisation et l'élimination des ressources, par exemple l'eau et les déchets.
- Les entreprises doivent être au courant des normes/exigences du code de l'environnement de leur client final.
- Les entreprises doivent avoir une politique environnementale couvrant leur impact sur l'environnement, qui est communiquée à toutes les parties concernées, y compris à leurs propres fournisseurs.
- Les entreprises doivent être conscientes de l'impact important sur l'environnement de leurs sites et processus.
- Tous les sites devraient mesurer leurs impacts, y compris en procédant à l'enregistrement continu et aux examens réguliers de l'utilisation et du rejet des ressources naturelles, comme l'utilisation de l'énergie et de l'eau.
- Les entreprises doivent apporter des améliorations continues à leurs performances environnementales.
- Les entreprises doivent disposer de toute certification environnementale ou de toute documentation relative aux systèmes de gestion environnementale à des fins d'examen.
- Les entreprises doivent désigner une personne chargée de coordonner les efforts visant à améliorer la performance environnementale.

16. Éthique professionnelle

- Les entreprises doivent mener leurs activités de manière éthique, sans se livrer à des activités de corruption, de délits d'initié ni à des pratiques commerciales frauduleuses.

- Les entreprises doivent a minima satisfaire aux exigences des lois locales et nationales relatives aux risques de corruption, délits d'initié ou aux pratiques commerciales frauduleuses.
- Lorsqu'il s'agit d'une exigence légale, les entreprises doivent être en mesure de démontrer qu'elles respectent toutes les exigences légales en matière de fiscalité.
- Les entreprises doivent disposer d'un système transparent pour signaler et traiter de manière confidentielle des problèmes d'éthique professionnelle sans crainte de représailles à l'encontre de la personne qui effectue le signalement.
- Les entreprises doivent avoir une politique d'éthique professionnelle qui couvre les risques de corruption, de délits d'initié ou de pratiques commerciales frauduleuses.
- Les entreprises désignent une personne chargée de la mise en œuvre des normes relatives à l'éthique professionnelle.
- Les entreprises doivent veiller à ce que le personnel dont les fonctions comportent un niveau de risque plus élevé dans le domaine des pratiques commerciales éthiques, comme les ventes, les achats ou la logistique, soit formé aux mesures à prendre en cas de problème dans leur domaine.
- Les entreprises doivent diffuser leur politique d'éthique professionnelle qui couvre les risques de corruption, de délits d'initié ou les pratiques commerciales frauduleuses, à toutes les parties appropriées, y compris à leurs propres fournisseurs.

Propriétaire du
document :

Directeur de la qualité pour l'offre et l'approvisionnement de Kingfisher
Novembre 2024



Kingfisher plc
1 Paddington Square, Londres, W2 1GG
Téléphone : +44 (0)20 7372 8008
www.kingfisher.com



castorama



SCREWFIX

