

Politique du Groupe sur le lieu de travail

Notez qu'il s'agit là d'une traduction de la Politique du Groupe sur le lieu de travail originale rédigée en anglais. La traduction est fournie à titre d'information. En cas de divergence, la version originale en anglais prévaudra.

1. Objectif

Electrolux a une longue tradition d'offre de conditions de travail saines et sûres, et porte une grande attention à l'environnement, ainsi qu'à ses salariés et aux personnes qui nous entourent.

La présente Politique du Groupe sur le lieu de travail constitue l'une des bases fondamentales de ces efforts. Elle définit les normes minimales acceptables pour la santé et la sécurité, l'environnement, le travail et les droits de l'Homme, dans tous les pays dans lesquels nous opérons. Elle se base sur des traités et accord reconnus à l'international, tels que les principales conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), les Directives OCDE destinées aux entreprises multinationales, la Charte Internationale des Droits de l'Homme, ainsi que du Pacte Mondial des Nations Unies.

2. Déclaration de principe Electrolux

Electrolux met un point d'honneur à être un employeur et une entreprise citoyenne responsables, dont les produits et solutions contribuent à améliorer la vie des personnes dans le monde entier. Toutes nos activités, y compris l'approvisionnement, la fabrication, la distribution et la commercialisation de nos produits, doivent être menées dans le respect et la prise en considération des droits de l'Homme, de la sécurité et la santé des personnes, ainsi que de l'environnement.

Cet engagement englobe le respect des droits du travail tels que définis dans la déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur les Principes et Droits Fondamentaux au Travail, et plus largement le respect des droits de l'Homme tels que définis dans la Déclaration Internationale des Droits de l'Homme.

Nous faisons notre possible pour évoluer continuellement avec le développement durable au cœur de toutes nos activités.

La Politique Electrolux sur le lieu de travail (ci-après nommée « la Politique ») ainsi que la Directive sur le lieu de travail (ci-après nommée « la Directive ») reflètent notre ambition d'être une entreprise citoyenne responsable et visent à répondre aux attentes des parties prenantes.

3. Domaine d'application et de mise en œuvre de la présente politique

La Politique s'applique à tous les sites et entités du groupe Electrolux.

Les dispositions des sections 5.1-5.15 de la présente politique visent nos fournisseurs et sont détaillées dans notre Norme sur le lieu de travail du Fournisseur. Toute modification apportée à la présente politique doit entraîner les modifications correspondantes à la Norme du lieu de travail du fournisseur.

Il est de la responsabilité de la direction de mettre en place et de veiller au respect de la Politique. Cette responsabilité implique la formation régulière des salariés. Les salariés sont tenus d'agir dans le respect de la présente politique.

4. Définitions

La Directive Electrolux sur le lieu de travail clarifie et précise les exigences de la Politique.



La présente Politique remplace le précédent Code de conduite Electrolux sur le lieu de travail.

5. Attentes par rapport aux salariés et autres représentants

5.1 Lois et réglementations

Toutes les entités du Groupe Electrolux s'engagent à agir en conformité totale avec les lois et réglementations applicables à leurs opérations et à l'emploi dans les pays dans lesquels elles exercent leurs activités. Ceci est une condition minimale dans toutes les parties de la présente politique.

5.2 Fournisseurs

Tous les fournisseurs s'engagent à se conformer à la Norme Electrolux sur le lieu de travail des fournisseurs, ainsi qu'à la Directive sur le lieu de travail. Il est de la responsabilité du fournisseur d'exiger que ses sous-traitants se conforment aux dispositions de la Norme et de la Directive sur le lieu de travail du Fournisseur. Sur simple demande, le fournisseur d'Electrolux doit être en mesure d'indiquer à Electrolux à quels fournisseurs il fait appel, et de prouver que ces derniers ont bien reçu et compris les dispositions de la Norme sur le lieu de travail du Fournisseur.

Les fournisseurs s'assureront que l'approvisionnement en matières premières destinées à des appareils, pièces détachées ou composants fournis à Electrolux ne contribue ni directement, ni indirectement à des violations des droits de l'Homme dans des zones en conflit et à haut risque.

5.3 Corruption et éthique professionnelle

Le Groupe Electrolux ne tolère ni la corruption, ni les pratiques commerciales non éthiques, sous quelque forme que ce soit. Toutes les entités d'Electrolux et leurs salariés ne doivent ni offrir, ni donner, ni demander, ni recevoir de pot-de-vins, ni aucun autre avantage inapproprié.

5.4 Travail des enfants

Le travail des enfants n'est pas toléré, sous quelque forme que ce soit. Sauf si la législation locale indique une limite d'âge supérieure, aucun enfant d'un âge inférieur à l'âge obligatoire de fin de scolarité ou âgé de moins de 15 ans ne peut être employé.

Pour les mineurs autorisés, la direction est tenue de leur offrir des conditions de travail, des horaires et un salaire adaptés à leur âge, dans le respect de la législation locale en vigueur.

S'il s'avère qu'un enfant travaille sur un site où sont produits des composants et/ou des appareils Electrolux, il sera remédié à cette situation au mieux des intérêts de l'enfant, et toute action devra être menée en veillant à maintenir ou améliorer la situation sociale de l'enfant.

5.5 Travail forcé

Le travail forcé, non volontaire et la traite ne sont pas tolérés, sous quelque forme que ce soit. Cela inclut la servitude, le travail forcé et le travail en prison non approuvé, ainsi que toute autre forme de travail effectué sous la contrainte.

5.6 Mesures de sécurité

Les mesures de sécurité doivent être appliquées en tout temps, dans le respect total des droits de l'Homme et de la législation en vigueur. L'usage de la force doit être évité dans la mesure du possible.

5.7 Santé et sécurité

Tous les salariés doivent bénéficier d'un environnement de travail sain et sûr et, le cas échéant, d'hébergements dans des lieux salubres et sûrs, en appliquant au minimum la législation locale. L'entité doit prendre les mesures adéquates afin de prévenir, et gérer, de potentiels accidents sur le lieu de travail et des maladies.

5.8 Non-discrimination

Le Groupe Electrolux reconnaît et respecte la diversité et les différences culturelles. Tous les salariés doivent être traités strictement en fonction de leurs capacités et qualifications dans toutes les décisions relatives à leur emploi, parmi lesquelles et de manière non exhaustive, l'embauche, la promotion, les indemnités, les primes, la formation, le licenciement et la cessation d'emploi.

5.9 Harcèlement et abus

Aucun salarié ne doit faire l'objet de harcèlement ou d'abus physique, sexuel, moral ou verbal.

5.10 Sanctions disciplinaires et plaintes

Les sanctions disciplinaires doivent être menées de manière à assurer un traitement équitable et humain aux salariés. Aucun salarié ne devra subir de punition corporelle. Les sanctions disciplinaires doivent être appliquées de manière progressive. Les salariés sont encouragés et censés signaler les problèmes et violations présumées de la présente politique et sont assurés qu'ils n'encourront ni représailles, ni autres conséquences négatives.

5.11 Horaires de travail

Electrolux reconnaît le besoin d'un équilibre sain entre le travail et le temps libre pour tous les salariés. Les salariés, sur une base planifiée régulière, ne devront pas travailler plus de 48 heures par semaine, ou plus de 60 heures par semaine (heures supplémentaires incluses) au cours d'une semaine de travail normale.

Sauf circonstances exceptionnelles, tous les salariés auront droit à au moins un jour de repos pour chaque période de sept jours.

5.12 Rémunération

Les salaires, y compris les heures supplémentaires et primes, devront être équivalents ou supérieurs au niveau requis par la législation applicable. Electrolux encourage la prise en compte du coût des besoins de base des salariés et de leurs familles, dans la détermination des niveaux de salaire.

5.13 Liberté d'association et droit à la négociation collective

Tous les salariés sont libres d'exercer leurs droits légaux à former, adhérer ou s'abstenir d'adhérer à des organisations représentant leurs intérêts en tant que salariés. Aucun salarié ne sera soumis à des intimidations ou harcèlements dans l'exercice pacifique de ces droits.

Le droit des salariés à la négociation collective doit être respecté.

5.14 Protection de l'environnement

Toutes les entités doivent opérer en conformité totale avec la législation environnementale applicable et les exigences spécifiques d'Electrolux. Un système de gestion doit être en place, visant à continuellement améliorer les normes et performances environnementales de l'entité. Chaque entité doit identifier tous les aspects environnementaux importants et prendre les mesures appropriées pour y faire face, y compris la consommation des ressources, les émissions, les produits chimiques et les déchets.

5.15 Contrôle et conformité

La direction est en charge du contrôle régulier et documenté, ainsi que du contrôle de la conformité de son entité à la présente politique. La direction est également responsable de la tenue d'une documentation adéquate pour démontrer la conformité de ses fournisseurs.

5.16 Violations de la présente politique

Les salariés qui violent une politique du Groupe pourront faire l'objet de sanctions disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement, en fonction des faits et des circonstances.

5.17 Comment signaler des violations

Les salariés sont encouragés et censés signaler les incidents de non conformité.

Des violations de la présente politique du Groupe pourront être signalées au titulaire de la Politique, à la direction du Groupe ou au conseil d'administration, soit directement soit par l'intermédiaire d'un responsable, des Ressources Humaines, d'un auditeur interne, du comité de contrôle ou de toute autre instance officielle appropriée. Toute personne signalant une violation doit, dans la mesure légalement possible, pouvoir rester anonyme.

Les violations graves peuvent également être signalées via la ligne d'assistance éthique Electrolux ([LIEN](#)) grâce à laquelle tout salarié peut soumettre des rapports en toute confidentialité et de manière anonyme, lorsque cela est légalement possible.

Electrolux garantit qu'il n'y aura pas de représailles ni de conséquences professionnelles négatives pour les salariés qui, de bonne foi, alerteront la direction d'éventuelles violations de cette politique.

5.18 Informations complémentaires et assistance

La présente politique est un document directeur fondamental. Elle définit le cadre du respect des règles et principes du Groupe Electrolux. Il existe d'autres directives également obligatoires, au niveau local et mondial. Tout salarié est tenu de connaître les politiques, directives et documents associés qui s'appliquent à lui.

Si vous avez des questions au sujet de la présente politique, veuillez contacter le titulaire de la politique.

Documents associés

Code d'Éthique d'Electrolux
Norme d'Electrolux sur le lieu de travail du fournisseur
Directive d'Electrolux sur le lieu de travail
Politique environnementale du Groupe Electrolux
Politique anti-corruption du Groupe Electrolux
Directive du Groupe Electrolux sur les sujets nécessitant une consultation juridique
Liste des matières à usage restreint chez Electrolux
D'autres politiques du Groupe Electrolux sont disponibles sur eGate

Références extérieures

Les Directives OCDE pour les entreprises multinationales
ISO14001
ISO26000
BS OHSAS 18001
SA8000
Pacte Mondial des Nations Unies
Charte Internationale des Droits de l'Homme
Principes Directeurs des Nations Unies sur la Conduite des Affaires et les Droits de l'Homme
Droits des enfants et Principes de conduite des affaires
Déclaration des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT
Les Conventions de l'OIT :
C1, Convention sur la Durée du Travail (industrie), 1919
C29, Convention sur le travail forcé, 1930
C87, Convention sur la Liberté Syndicale et la Protection du Droit Syndical, 1948
C98, Convention sur le Droit d'Organisation et de Négociation Collective, 1949
C100, Convention sur l'égalité des rémunérations, 1951
C105, Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957

C111, Convention sur la discrimination (emploi et profession), 1958

C131, Convention sur la fixation d'un salaire minimum, 1970

C138, Convention sur l'âge minimum, 1973

C182, Convention sur les pires formes du travail des enfants, 1999