

NORME ELECTROLUX SUR LE LIEU DE TRAVAIL DU FOURNISSEUR

Veillez noter que ceci est une traduction de la version originale anglaise de la Norme Electrolux sur le lieu de travail du fournisseur. La traduction n'a qu'un but informatif. En cas de divergence, la version originale anglaise 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 politique du Groupe sur le lieu de travail ainsi que la Norme sur le lieu de travail des fournisseurs constituent une des bases fondamentales de ces efforts. Elles définissent 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. Elles sont basées sur des traités et accords reconnus au niveau international, tels que les principales conventions de l'Organisation Internationale du Travail, les directives de l'OCDE destinées aux entreprises multinationales, la Déclaration Internationale des Droits de l'Homme et le Pacte Mondial de l'ONU.

2. Déclaration de principe Electrolux

Electrolux met un point d'honneur à être un employeur et une entreprise citoyenne responsables, dont les produits et les solutions contribuent à améliorer la vies des personnes dans 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 des Principes et Droits Fondamentaux au Travail de l'OIT, 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 coeur de toutes nos opérations et activités.

La Norme Electrolux sur le lieu de travail du fournisseur (ci-après dénommée « la Norme »), 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 mise en œuvre

La Norme s'applique à tous les fournisseurs du Groupe Electrolux, qui doivent s'y conformer. Les mêmes exigences s'appliquent à nos propres opérations, et sont détaillées dans la Politique d'Electrolux sur le lieu de travail. Toute modification apportée à la Politique sur le lieu de travail, doit entraîner les modifications correspondantes de la Norme sur lieu de travail du fournisseur.

Il est de la responsabilité de la direction des fournisseur de mettre en œuvre et de garantir la conformité à la Norme. Cette responsabilité implique la formation régulière de ses salariés. Les salariés des fournisseurs sont tenus d'agir dans le respect de la présente Norme.

Il est de la responsabilité d'Electrolux d'inclure les exigences de la Norme dans les conditions de la relation contractuelle, d'informer et de former les fournisseurs à la Norme, et de veiller à la conformité.

4. Définitions

La Directive du Groupe Electrolux sur le lieu de travail clarifie et précise les dispositions de la Politique du Groupe Electrolux sur le lieu de travail, ainsi que celles de la Norme du fournisseur sur le lieu de travail.

La présente Norme remplace le Code de Conduite d'Electrolux sur le lieu de travail.

5. Attentes vis-à-vis des fournisseurs

5.1 Lois et réglementations

Tous les fournisseurs du Groupe Electrolux sont tenus d'agir en totale conformité avec les législations et réglementations applicables à leurs activités et à l'emploi dans les pays dans lesquels ils opèrent.

5.2 Fournisseurs

Il est de la responsabilité du fournisseur d'exiger que ses sous-traitants respectent les dispositions de la Norme et de la Directive. Sur simple demande, le fournisseur devra être en mesure d'indiquer à Electrolux les sous-traitants auxquels il fait appel, et de démontrer que ces derniers ont reçu et compris les dispositions de la Norme du fournisseur sur le lieu de travail.

Les fournisseurs s'assureront que l'approvisionnement en matières premières, 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

Le Groupe Electrolux ne tolère aucune forme de corruption, de fraude, ou de pratiques non éthiques. Les fournisseurs d'Electrolux, de même que leurs salariés, doivent s'abstenir d'offrir, donner, demander ou recevoir des pots-de-vins ou tout autre avantage non approprié.

5.4 Travail des enfants

Le travail des enfants n'est pas toléré, sous quelque forme que ce soit. Sauf si la législation locale stipule 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 salaires 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 des appareils ou composants Electrolux sont produits, ou des services en lien avec des activités d'Electrolux sont effectués, 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, sous quelque forme que ce soit, ne sont pas tolérés. Cela inclut la servitude, le travail forcé ou 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 observées 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 évitée dans la mesure du possible.

5.7 Santé et sécurité

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

5.8 Non-discrimination

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

5.9 Harcèlement et abus

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

5.10 Sanctions disciplinaires et plaintes

Les sanctions disciplinaires doivent être menées de manière à garantir un traitement équitable et humain aux salariés. Aucun salarié d'un fournisseur ne devra subir de punition corporelle. Les sanctions disciplinaires doivent être appliquées de manière progressive. Les salariés du fournisseur sont encouragés et censés signaler tout problème ou violation présumée de la présente Norme 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 travail et temps libre pour tous les salariés. Il ne pourra être demandé aux salariés d'un fournisseur d'effectuer, sur une base planifiée régulière, une semaine standard de travail supérieure à 48 heures, ou une semaine de travail totale supérieure à 60 heures (heures supplémentaires incluses).

Sauf dans des situations exceptionnelles, tous les ouvriers auront droit à au moins un jour de repos pour chaque période de sept jours.

5.12 Rémunération

Les salaires, y compris les indemnités d'heures supplémentaires et les primes, doivent être équivalents ou excéder le niveau requis par la législation applicable. Electrolux encourage la prise en compte du coût des besoins de base des salariés du fournisseur et de leur famille, dans la détermination des niveaux de salaire.

5.13 Liberté d'association et droit à la négociation collective

Tous les salariés du fournisseur sont libres d'exercer leurs droits légaux à former, à adhérer ou à ne pas adhérer à des organisations représentant leurs intérêts en tant que salariés.

Aucun salarié de fournisseur ne sera sujet à des intimidations ou harcèlements dans l'exercice pacifique de ces droits.

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

5.14 Gestion environnementale

Tous les fournisseurs doivent opérer en totale conformité avec la législation environnementale applicable ainsi que 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 du fournisseur est responsable de la gestion régulière et documentée, ainsi que du contrôle de la conformité de son entité à la présente Norme. La direction est également responsable de la tenue d'une documentation adéquate démontrant la conformité de ses fournisseurs.

Les fournisseurs voulant travailler avec le Groupe Electrolux doivent autoriser Electrolux et ses agents habilités (y compris les tiers) à réaliser des audits, incluant des entretiens confidentiels avec des salariés.

5.16 Violations et non-conformité à la présente norme

Les salariés et responsables du fournisseur qui violent la norme feront l'objet d'une mesure disciplinaire décidée par la direction du fournisseur.

Les fournisseurs qui se trouveraient ne pas être en conformité avec la Norme pourront voir la résiliation de leur contrat avec Electrolux, en fonction des faits et des circonstances.

5.17 Comment signaler des violations

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

Des violations de la présente Norme peuvent être signalées par le biais des procédures de plaintes disponibles chez le fournisseur. L'anonymat de toute personne qui signalera une violation sera protégé, dans la mesure légalement possible.

Les violations peuvent également être signalées par le biais de la messagerie électronique suivante : esws@electrolux.com.

Une règle de non représailles doit être en place, et le fournisseur veillera à ce qu'aucune conséquence professionnelle négative n'affecte un salarié qui alertera en toute bonne foi la direction d'éventuelles violations de la présente politique.

6. Informations complémentaires

Si vous avez des questions au sujet de la présente Norme, veuillez contacter le service Achat d'Electrolux.

Les références sont disponibles sur www.electroluxgroup.com :

Code d'Ethique d'Electrolux
Politique d'Electrolux sur le lieu de travail
Directive d'Electrolux sur le lieu de travail
Politique environnementale du Groupe Electrolux
Liste des matières à usage restreint chez Electrolux

Références supplémentaires

Les Directives de l'OCDE pour les entreprises multinationales
ISO14001
ISO26000
ISO45001
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
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 d'Association et la Protection du Droit Syndical, 1948
- C98, Droit d'Organisation et de Négociation Collective, 1949
- C100, Convention sur l'Egalité de Rémunération, 1951
- C105, Convention sur l'Abolition du Travail Forcé, 1957
- C111, Convention sur la Discrimination (emploi et profession), 1958
- C131, Convention sur la Fixation des Salaires Minima, 1970
- C138, Convention sur l'Age Minimum, 1973
- C182, Convention sur les Pires Formes du Travail des Enfants, 1999