

POLITIQUE D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE D'UNILEVER

Travailler en Partenariat avec nos
fournisseurs

2017

Version française



INTRODUCTION

Les partenariats basés sur l'approvisionnement responsable renforcent notre chaîne d'approvisionnement et les entreprises concernées. Ils nous aident à atténuer les risques et à renforcer la confiance entre les consommateurs et les parties prenantes.

La politique d'approvisionnement responsable (RSP) d'Unilever a été mise à jour en 2017 pour renforcer notre engagement à collaborer avec nos fournisseurs vers un avenir à long terme, durable et réussi pour toutes les parties. Le RSP joue un rôle essentiel dans la réalisation de nos objectifs commerciaux tout en ayant un impact social positif sur la vie de millions de personnes dans nos chaînes d'approvisionnement dans le monde et en réduisant notre impact sur l'environnement. Ces ambitions sont au cœur de notre plan de vie durable Unilever (USLP).

Le RSP comprend un ensemble d'exigences obligatoires auxquelles tous nos fournisseurs doivent satisfaire pour pouvoir faire du commerce avec Unilever. Au-delà de cela, nous encourageons nos fournisseurs à passer des exigences obligatoires, aux bonnes pratiques, jusqu'aux meilleures pratiques. Unilever s'engage à collaborer avec ses fournisseurs dans ce processus d'amélioration continue.

Nous croyons fermement que ce voyage profitera à la fois à Unilever et à nos partenaires fournisseurs - en aidant les communautés et l'environnement à s'épanouir, nous créons les conditions propices à une croissance économique durable.

Dhaval Buch
Président Achats

Marcela Manubens
Vice-président mondial
Durabilité sociale intégrée



LES PRINCIPES FONDAMENTAUX

Chaque aspect de cette politique est axé sur la réalisation et le respect des Principes fondamentaux, qui sont à la fois la base et la vision pour réaliser nos ambitions commerciales responsables. Comme nous travaillons avec des fournisseurs qui partagent et s'engagent dans ces principes, dans leur propre entreprise et dans leur chaîne d'approvisionnement étendue, nous pourrions effectuer des changements.

Les principes ne sont pas une « création » d'Unilever. Ils sont ancrés dans des normes internationalement reconnues.

Nous approuvons les principes directeurs des Nations Unies pour les entreprises et les droits de l'homme et les intégrons tout au long de nos opérations. Conformément aux principes fondamentaux, nous fondons notre engagement en matière de droits de l'homme sur la Déclaration internationale des droits de l'homme qui comprend la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels ; et la Déclaration de l'Organisation internationale du travail sur les principes et droits fondamentaux au travail. Nous appuyons les principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales et les engagements qui en découlent pour le respect des lois applicables et la lutte contre la corruption sous toutes ses formes.

La même approche est reflétée dans nos autres documents de conformité des tiers, notamment notre politique des partenaires commerciaux responsables.

Suivi et évaluation

La politique d'approvisionnement responsable (RSP) 2017 d'Unilever met à jour notre Politique d'approvisionnement Unilever 2014. Unilever vérifiera le respect et la mise en œuvre des exigences obligatoires du RSP par l'utilisation de l'autodéclaration des fournisseurs, des évaluations en ligne et, pour les pays désignés à haut risque et les types de fournisseurs, une vérification indépendante, incluant les vérifications de tiers.

Le processus de mise en œuvre comprendra un processus adapté aux petites entreprises ainsi qu'aux grandes entreprises avec des programmes de conformité bien établis.



LES PRINCIPES FONDAMENTAUX SONT :

1. La conduite des affaires légalement et avec intégrité
2. Le déroulement des travaux conformément aux conditions d'emploi librement convenues et documentées
3. Tous les travailleurs sont traités équitablement et avec respect et dignité
4. Le travail est effectué sur une base volontaire
5. Tous les travailleurs ont un âge approprié
6. Tous les travailleurs reçoivent des salaires équitables
7. Les heures de travail pour tous les travailleurs sont raisonnables
8. La liberté de tous les travailleurs d'exercer leur droit de former et/ou d'adhérer à des syndicats ou de s'abstenir de le faire et de négocier collectivement
9. La protection de la santé et la sécurité au travail de tous les travailleurs
10. L'accès de tous les travailleurs aux procédures et aux voies de recours équitables
11. La protection et la promotion des droits fonciers des communautés, y compris ceux des peuples autochtones
12. La conduite des affaires d'une manière qui englobe la durabilité et réduit l'impact sur l'environnement

SOMMAIRE :

Unilever s'efforce de mener ses opérations avec honnêteté, intégrité et ouverture, et dans le respect des droits de l'homme et des intérêts de ses employés. Nous respectons de même les intérêts légitimes de ceux avec qui nous avons des relations. Notre réputation est un atout, aussi précieux que nos collaborateurs et nos marques. Nous attendons les plus hauts standards de comportement de tous nos employés, fournisseurs, travailleurs et ceux avec qui nous faisons du commerce. En devenant fournisseur, vous affirmez que vous partagez les valeurs contenues dans les Principes fondamentaux.

Section I

La section I contient nos exigences obligatoires.

Tous les fournisseurs d'Unilever doivent respecter et se conformer à ces exigences obligatoires afin d'établir ou de poursuivre leurs activités avec Unilever.

Section II

La section II contient les exigences en matière de divulgation et de déclaration.

Nous nous attendons à ce que nos fournisseurs respectent ces exigences en cas de violation de la Politique.

Section III

La section III contient les directives sur l'amélioration continue et des conseils pour la mise en œuvre.

Bien qu'elles ne soient pas obligatoires, ces directives contiennent des recommandations pour la mise en œuvre d'un processus complet et solide au niveau obligatoire, de bonnes et de meilleures pratiques.

I. EXIGENCES OBLIGATOIRES POUR FAIRE DU COMMERCE AVEC UNILEVER

Dans cette section, nous décrivons les exigences obligatoires applicables à chacun des principes fondamentaux que nos fournisseurs doivent réaliser pour établir et maintenir une relation d'affaires avec Unilever.

Nous exigeons que tous les fournisseurs qui travaillent avec ou pour Unilever respectent et se conforment à ces exigences obligatoires.

1. La conduite des affaires légalement et avec intégrité

Respect des lois

Toutes les lois et tous les règlements sont respectés dans les pays où le fournisseur opère. Toutes les autres lois et réglementations internationales applicables sont respectées, y compris celles relatives au commerce international (telles que celles liées aux sanctions, aux contrôles de l'exportation et aux obligations de déclaration), à la protection des données et aux lois antitrust/concurrence.

Corruption

Il existe une interdiction de toute forme de corruption, d'extorsion ou de détournement de fonds et il existe des procédures adéquates pour prévenir la corruption dans toutes les transactions commerciales entreprises par le fournisseur.

Les conflits d'intérêts

Tous les conflits d'intérêts dans une quelconque transaction commerciale avec Unilever, dont le fournisseur est au courant, seront déclarés à Unilever pour permettre à Unilever de prendre les mesures appropriées. Toute propriété ou tout intérêt bénéficiaire dans les affaires d'un fournisseur par un fonctionnaire du gouvernement, représentant d'un parti politique ou d'un travailleur d'Unilever est déclaré(e) à Unilever avant toute relation d'affaires avec Unilever.

Cadeaux et hospitalité

Tout divertissement d'entreprise avec Unilever est maintenu de nature raisonnable, entièrement dans le but de maintenir de bonnes relations commerciales et ne vise pas à influencer en aucune façon les décisions d'Unilever sur la façon dont les activités futures seront attribuées. Les cadeaux doivent se faire avec modération et toujours être légitimes et en conformité avec les politiques de l'entreprise.

Informations confidentielles et concurrentielles



Toutes les informations sur les concurrents sont obtenues et utilisées de manière légitime et conforme à toutes les lois et règlements en vigueur. Aucune tentative n'est faite pour divulguer à Unilever toute information sur ses concurrents. De même, les informations confidentielles d'Unilever ne doivent pas être partagées avec un tiers, sauf autorisation expresse d'Unilever.

Dossiers financiers, blanchiment de capitaux et délit d'initié

Toutes les transactions commerciales et d'affaires sont réalisées de manière transparente et consignées avec précision dans les livres et registres du fournisseur. Il n'y a pas de participation réelle ou tentée au blanchiment d'argent. Aucune information confidentielle en possession du fournisseur concernant Unilever n'est utilisée pour engager ou soutenir les délits d'initié.

Sauvegarde des informations et de la propriété

Les informations confidentielles, le savoir-faire et la propriété intellectuelle d'Unilever sont respectés et sauvegardés. Toutes les informations fournies par Unilever qui ne sont pas du domaine public sont considérées comme confidentielles et ne sont utilisées qu'à des fins prévues et escomptées. Toutes les informations personnelles sur les particuliers, tels que les consommateurs ou les employés d'Unilever, sont traitées dans le plein respect de la protection de leur vie privée et de toutes les lois et règlements relatifs à la vie privée.

Qualité de produit et innovation responsable

Les produits et les services sont livrés pour satisfaire aux spécifications et aux critères de qualité et de sécurité spécifiés dans les documents contractuels pertinents et sont sans danger pour l'utilisation prévue. La recherche et le développement sont menés de manière responsable et basés sur de bonnes pratiques cliniques et des principes scientifiques, technologiques et éthiques généralement acceptés.

Déclaration de préoccupations et non-représailles

Tous les travailleurs (qu'ils soient directement employés ou non) reçoivent des moyens permettant de soulever leurs préoccupations concernant l'une de ces exigences et des processus sont en place afin de s'assurer que les travailleurs qui soulèvent des préoccupations et se prononcent de bonne foi soient protégés contre les représailles.

2. Le déroulement des travaux conformément aux conditions d'emploi librement convenus et documentés

Tous les travailleurs, permanents et occasionnels, reçoivent des documents d'emploi qui sont convenus librement et qui respectent leurs droits légaux et contractuels.

3. Tous les travailleurs sont traités équitablement et avec respect et dignité



Tous les travailleurs sont traités avec respect et dignité. Aucun travailleur n'est soumis à un harcèlement physique, sexuel, psychologique ou verbal, à un abus ou à d'autres formes d'intimidation. Il n'y a pas de discrimination dans l'emploi, y compris l'embauche, la rémunération, l'avancement, la discipline, la cessation d'emploi ou la retraite. La discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, l'âge, le poste, le genre, l'identité de genre, la couleur, la religion, le pays d'origine, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la grossesse, les personnes à charge, le handicap, la classe sociale, l'adhésion syndicale ou les opinions politiques est prohibée. L'attention est accordée en particulier aux droits des travailleurs les plus vulnérables à la discrimination.

4. Le travail est effectué sur une base volontaire

En aucun cas, un fournisseur ne peut utiliser le travail forcé, que ce soit sous la forme d'une main-d'œuvre obligatoire ou trafiquée, d'un travail sous contrat, d'un travail forcé ou d'autres formes. La coercition mentale et physique, l'esclavage et la traite des êtres humains sont interdits.

5. Tous les travailleurs ont un âge approprié

En aucun cas, un fournisseur n'emploiera des personnes âgées de moins de 15 ans ou moins de l'âge minimal légal local pour travailler ou la scolarité obligatoire, selon le plus élevé des deux. Lorsque des jeunes travailleurs sont employés, ils ne doivent pas faire de travail mentalement, physiquement, socialement ou moralement dangereux ou nuisible ou qui entrave leur scolarité en les privant de l'opportunité d'aller à l'école.

6. Tous les travailleurs reçoivent des salaires équitables

Tous les travailleurs reçoivent un ensemble de rémunération total qui comprend les salaires, les heures supplémentaires, les prestations et les congés payés qui respectent ou dépassent les normes minimales légales ou les normes industrielles pertinentes, selon le plus élevé des deux, et les conditions de rémunération établies par des conventions collectives juridiquement contraignantes sont mises en œuvre et respectées.

7. Les heures de travail pour tous les travailleurs sont raisonnables

Les travailleurs ne sont pas tenus de travailler au-delà des heures régulières et des heures supplémentaires autorisées par la loi du pays où les travailleurs sont employés. Tout travail supplémentaire effectué par des travailleurs est sur une base volontaire.

8. La liberté de tous les travailleurs d'exercer leur droit de former et/ou d'adhérer à des syndicats ou de s'abstenir de le faire et de négocier collectivement



Les droits des travailleurs à la liberté d'association et à la négociation collective sont reconnus et respectés. Les travailleurs ne sont pas intimidés ou harcelés dans l'exercice de leur droit de rejoindre ou de s'abstenir de se joindre à une organisation.

9. La protection de la santé et la sécurité au travail de tous les travailleurs

Un milieu de travail sain et sécurisé est fourni pour prévenir les accidents et les blessures découlant, liés ou survenant au travail ou à la suite des opérations de l'employeur.

10. L'accès de tous les travailleurs aux procédures et aux voies de recours équitables

Tous les travailleurs bénéficient de procédures transparentes, équitables et confidentielles qui donnent lieu à une résolution rapide, impartiale et équitable des difficultés qui peuvent survenir dans le cadre de leur relation professionnelle.

11. La protection et la promotion des droits fonciers des communautés, y compris ceux des peuples autochtones

Les droits et les titres de propriété et fonciers de l'individu, des peuples autochtones et des communautés locales sont respectés. Toutes les négociations en ce qui concerne leurs biens ou leurs terres, y compris l'utilisation et les transferts, respectent les principes du consentement libre, préalable et éclairé, de la transparence et de la divulgation des contrats.

12. La conduite des affaires d'une manière qui englobe la durabilité et réduit l'impact sur l'environnement

Les opérations, l'approvisionnement, la fabrication, la distribution de produits et la fourniture de services sont menés dans le but de protéger et de préserver l'environnement.

II. RAPPORTS SUR LES VIOLATIONS

1. Tout défaut de se conformer à cette Politique (y compris toute défaillance d'un travailleur d'Unilever ou de toute personne agissant pour le compte d'Unilever) dont le fournisseur est au courant doit être signalé à Unilever dès que possible. Le non-respect de cette obligation constituera une violation de ce RSP.
2. Nous soutenons fermement une culture de sensibilisation à la fois aux fournisseurs et à leurs travailleurs sans crainte de représailles contre ceux qui signalent des violations réelles ou présumées.
3. Les fournisseurs, leurs employés, les travailleurs ou les entrepreneurs peuvent signaler les infractions réelles ou présumées de ce RSP à Unilever par téléphone ou en ligne. Les rapports peuvent être soumis de manière confidentielle et anonyme (lorsque la loi l'autorise). Pour plus d'informations, cliquez sur [Soulever une préoccupation](#).
4. Unilever étudiera toute préoccupation soulevée et examinera les résultats avec le fournisseur. Le fournisseur doit assister à toute enquête de ce genre et donner accès à toute information raisonnablement demandée.
5. Si une réhabilitation est nécessaire, le fournisseur élaborera et informera Unilever de ses mesures correctives, de ses plans de mise en œuvre et de son calendrier pour résoudre efficacement et rapidement la violation.

CONSEILS DE MISE EN ŒUVRE :



Vous et vos employés devez vous familiariser avec le RSP et la procédure de signalisation des violations présumées à Unilever.

Parlez à votre service d'approvisionnement ou au contact de responsabilité sociale Unilever pour discuter de tous les domaines que vous ne comprenez pas.

Passez en revue vos pratiques actuelles versus la Politique afin de vous assurer que vous ne risquez pas de violer la Politique.



III. DIRECTIVES ET CONSEILS D'AMÉLIORATION CONTINUE

Cette section contient des directives et des conseils relatifs à tous les principes fondamentaux contenus dans le RSP pour les pratiques obligatoires, les bonnes et les meilleures pratiques pour aider les fournisseurs dans la mesure où leurs organisations progressent dans l'échelle d'amélioration continue.

- ✓ Les directives sont nos recommandations pour la mise en œuvre d'un processus complet et solide pour répondre à nos exigences obligatoires en matière de conformité.
- ✓ Ces directives peuvent également aider les fournisseurs à atteindre les bonnes pratiques et les meilleures pratiques dans un délai raisonnable. Nous continuerons à partager les meilleures pratiques et les conseils actualisés avec nos fournisseurs pour les aider à atteindre ce niveau. De même, nous apprécions toujours la contribution collaborative des fournisseurs.
- ✓ Les présentes directives sont complètes mais non exhaustives. Elles comprennent les éléments essentiels de ce qui est généralement conseillé pour atteindre les exigences obligatoires et de progresser vers les bonnes pratiques et les pratiques d'excellence.

Tout au long de cette section, les conseils d'implémentation sont fournis à titre d'information et de recommandations supplémentaires pour aider les fournisseurs d'Unilever à se conformer au RSP. Les contributions indépendantes des professionnels appropriés devraient être obtenues lorsqu'une assistance est requise. En particulier, les conseils ne constituent pas des avis juridiques et ne relèvent pas les fournisseurs de leurs obligations de consulter les professionnels du droit, le cas échéant, sur les conditions et obligations contractuelles, et sur la façon de se conformer à toutes les lois et règlements qui les concernent dans les pays où ils opèrent. En outre, les conseils n'empêchent pas le fournisseur d'aller au-delà de ce qui est suggéré.



1. La conduite des affaires légalement et avec intégrité

Directives pour la mise en œuvre des exigences obligatoires

- 1.1.** Les procédures pour s'assurer que toutes les lois et réglementations applicables sont respectées par le fournisseur et ses travailleurs et adaptées à la taille et au profil de risque de l'entreprise.
- 1.2.** Les cadres supérieurs sont engagés et supervisent le contenu et la mise en œuvre de leur cadre de conformité.
- 1.3.** Il y a un engagement clair à la tolérance zéro de la corruption sous toutes ses formes.
- 1.4.** Une évaluation régulière des risques est entreprise pour identifier les principaux risques de conformité.
- 1.5.** Une formation interne claire et efficace et/ou des directives sont en place pour intégrer une culture d'intégrité et atténuer les risques importants, par exemple ; sur les cadeaux et l'hospitalité, les conflits d'intérêts, le traitement de l'information des concurrents et le comportement anticoncurrentiel. De telles directives sont facilement accessibles aux travailleurs du fournisseur.
- 1.6.** Des contrôles de diligence raisonnable appropriés sont effectués en ce qui concerne les relations avec des tiers, qu'ils soient nouveaux ou existants, afin de s'assurer qu'ils respectent des normes équivalentes.
- 1.7.** Le non-respect par les travailleurs du fournisseur de toute loi, règlement ou politique applicable est assujéti aux procédures appropriées de sanction et de réparation.
- 1.8.** Les procédures financières garantissent l'enregistrement correct de toutes les transactions financières et facilitent l'identification de toute activité soupçonnée de blanchiment d'argent. Elles s'assurent qu'aucun compte, fonds ou actif non divulgué ou non enregistré ne soit créé ou maintenu.
- 1.9.** Des procédures et des mécanismes sont en place pour s'assurer que toutes les informations confidentielles, qu'elles soient commerciales ou liées au produit, sont stockées en toute sécurité avec des droits d'accès limités sur une base de besoin uniquement.
- 1.10.** Des procédures sont en place pour s'assurer que les problèmes de qualité ou de sécurité du produit provenant du fournisseur ou de sa chaîne d'approvisionnement soient notifiés sans délai à Unilever.
- 1.11.** Dans le cadre d'une culture de promotion de la parole, la tolérance zéro est appliquée pour les représailles et l'anonymat des personnes souhaitant soulever des préoccupations est protégé dans la mesure permise par la loi.

Faire progresser les bonnes pratiques

- 1.12.** Un code de conduite, des directives, des politiques et/ou des formations couvrant chacun des éléments de ce RSP sont en place et facilement accessibles aux travailleurs.



- 1.13. Il existe des procédures pour communiquer, surveiller et mesurer l'efficacité du Code de conduite, des directives, des politiques et/ou de la formation.
- 1.14. Des mesures préventives et correctives sont prises pour tenir compte des effets néfastes qui sont directement liés aux opérations, produits ou relations commerciales du fournisseur.
- 1.15. Le fournisseur a mis en place un code de conduite ou une politique d'approvisionnement responsable pour ses fournisseurs directs, conformément aux exigences du présent RSP. En outre, il existe un processus pour les communiquer à tous ses fournisseurs directs et pour surveiller la conformité par ces fournisseurs directs.
- 1.16. La direction et les dirigeants des fournisseurs sont tenus pour responsables de la conformité et de la conduite des affaires avec intégrité, les sanctions individuelles étant appliquées selon une norme juste et cohérente.
- 1.17. Les travailleurs disposent de multiples mécanismes de règlement des griefs.
- 1.18. Des procédures ont été élaborées pour enquêter sur les griefs.

Atteindre et maintenir les pratiques d'excellence

- 1.19. Des mesures supplémentaires sont prises pour améliorer continuellement l'efficacité des politiques et processus pertinents, en consultation avec les principaux intervenants, et par conséquent :
 - (i). Veiller à ce que tous les risques pertinents liés au non-respect des lois soient contrôlés ;
 - (ii). Affirmer la responsabilité de la mise en œuvre de ces politiques par le conseil d'administration ou l'organisme équivalent ;
 - (iii). Prolonger la formation des entrepreneurs et des fournisseurs, le cas échéant ; et
 - (iv). Permettre une assurance indépendante.
- 1.20. Les partenaires commerciaux des fournisseurs peuvent soulever des préoccupations anonymement.
- 1.21. Le fournisseur est prêt à prendre position publiquement sur les questions éthiques et à s'engager dans des actions collectives le cas échéant.

CONSEILS DE MISE EN ŒUVRE :



Le matériel de conformité devrait préciser clairement ce qui est attendu des travailleurs, dans une langue qu'ils comprennent.

Assurez-vous d'un bon accès à la haute administration et d'un ton fort de la hiérarchie.

Allouer des ressources consistantes avec les risques réels rencontrés.

Évaluer régulièrement les pratiques commerciales pour les lacunes de conformité, le cas échéant en utilisant un support professionnel externe.



2. Le déroulement des travaux conformément aux conditions d'emploi librement convenus et documentés

Les directives pour la mise en œuvre des exigences obligatoires

- 2.1. Les principaux éléments de la relation entre l'employeur et le travailleur, tels que les heures de travail, les heures supplémentaires, les salaires, les avantages, les congés, la discipline et les systèmes de règlement des griefs sont les suivants : (i) convenu librement par les deux parties ; (ii) documenté par écrit ; et (iii) signé par l'employeur et le travailleur.
- 2.2. Les fournisseurs doivent s'assurer que les termes et conditions des contrats de travail sont dans une langue comprise par le travailleur et sont expliqués verbalement si nécessaire.
- 2.3. Les amendements sont convenus par écrit par l'employeur et le travailleur.

Faire progresser les bonnes pratiques

- 2.4. Les principales fonctions de management telles que l'embauche, les griefs, la discipline, la promotion et la résiliation ont des cadres politiques clairs, des procédures de mise en œuvre et un personnel formé responsable pour leur mise en œuvre. La documentation appropriée est conservée.
- 2.5. Ces politiques et procédures sont expliquées aux travailleurs lors de l'embauche et contenues dans un manuel des travailleurs, et les travailleurs sont formés à les comprendre et à les utiliser.
- 2.6. Des formations continues sont prévues pour que toutes les catégories de travailleurs développent et élargissent leurs compétences pour leur permettre de progresser dans leur emploi.

Atteindre et maintenir les meilleures pratiques

- 2.7. Il existe un système clair et transparent de communication des travailleurs et des gestionnaires qui permet aux travailleurs de consulter et de dialoguer efficacement avec la direction.
- 2.8. Les travailleurs à court terme, occasionnels ou intérimaires sont régularisés lorsque le travail à faire est de nature régulière et requis toute l'année.
- 2.9. Ces politiques et procédures de relations d'emploi sont revues régulièrement et toutes les améliorations nécessaires sont effectuées pour que toutes les catégories de travailleurs, quel que soit leur statut contractuel, aient les mêmes droits et prérogatives au travail. Une attention particulière est accordée aux travailleurs à court terme, aux travailleurs occasionnels et aux groupes vulnérables tels que les femmes, les migrants, les personnes handicapées, les jeunes travailleurs légaux et les stagiaires/apprentis pour s'assurer que ces travailleurs ont exactement les mêmes droits que les travailleurs locaux à plein temps.
- 2.10. La fonction des Ressources humaines assure la conformité juridique tout au long de la relation de travail et développe, motive, reconnaît et récompense les travailleurs et s'engage dans le dialogue social.



CONSEILS DE MISE EN ŒUVRE :

Les contrats de travail des travailleurs devraient contenir toutes les informations nécessaires afin que le travailleur sache ce qui est attendu. Les contrats doivent être expliqués aux travailleurs dans une langue qu'ils peuvent comprendre. Les contrats de travail doivent être convenus et signés par les travailleurs et le fournisseur.

Des politiques et des procédures doivent être élaborées sur tous les aspects clés de la relation de travail.

Élaborer un manuel de travail qui comprend les politiques et procédures d'emploi. Fournir une formation à tous les travailleurs afin qu'ils sachent comment les politiques et les procédures s'appliquent.

Assurez-vous que tous les travailleurs bénéficient d'un traitement égal, quel que soit leur type de contrat. Cela comprend les travailleurs à court terme et les travailleurs intérimaires, les femmes, les migrants, les personnes handicapées et les jeunes travailleurs.

3. Tous les travailleurs sont traités équitablement et avec respect et dignité

Directives pour la mise en œuvre des exigences obligatoires

- 3.1.** Les politiques qui interdisent toute forme de discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, l'âge, le poste, le genre, l'identité de genre, la couleur, la religion, le pays d'origine, l'orientation sexuelle, la situation matrimoniale, la grossesse, les personnes à charge, le handicap, la classe sociale, l'adhésion syndicale ou les opinions politiques sont en place, et il existe des mesures pour leur mise en œuvre.
- 3.2.** Ces politiques mettent en évidence des actions visant à protéger les droits de tout travailleur considéré comme vulnérable à la discrimination
- 3.3.** Les tests de grossesse ou d'autres formes de dépistage de la santé pouvant entraîner une discrimination ne sont pas tolérés (sauf lorsque ces tests de santé sont prescrits par les lois locales).

Faire progresser les bonnes pratiques

- 3.4.** Les critères de sélection pour toutes les décisions en matière de ressources humaines sont objectifs et transparents et des contrôles sont en place pour prévenir les décisions arbitraires.
- 3.5.** Les membres du personnel responsables de l'embauche, du paiement, de la formation, de la promotion, de la discipline et de la cessation d'emploi des travailleurs sont formés pour éviter toute discrimination dans l'exercice de leurs fonctions.
- 3.6.** Tous les travailleurs et leurs gestionnaires sont formés à reconnaître et prévenir le harcèlement, les abus et autres formes d'intimidation.



- 3.7.** Les gestionnaires, les superviseurs de première ligne, le personnel de la production, les contrôleurs de qualité et les gardes sont formés pour éviter toute discrimination.

Atteindre et maintenir les meilleures pratiques

- 3.8.** Les dossiers des ressources humaines sont conservés et les données sont analysées afin de garantir l'égalité dans la pratique.
- 3.9.** Des évaluations régulières sont effectuées et les lacunes ou dérives identifiées sont abordées dans un plan d'action avec des résultats mesurables.
- 3.10.** Des objectifs spécifiques et mesurables pour atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes sont définis et des mesures positives sont prises pour les atteindre.
- 3.11.** Des programmes répondant aux besoins des travailleurs les plus vulnérables, tels que les options de temps flexibles, les soins aux enfants et aux personnes à charge, et les programmes de mentorat sont en place.

CONSEILS DE MISE EN ŒUVRE :



Communiquez votre politique de non-discrimination. Assurez-vous que tous les travailleurs indépendamment du type de contrat sont traités avec respect.

Assurez-vous que la discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, l'âge, le poste, le sexe, l'identité de genre, la couleur, la religion, le pays d'origine, l'orientation sexuelle, la situation matrimoniale, la grossesse, les personnes à charge, le handicap, la classe sociale, l'appartenance syndicale ou les opinions politiques est empêchée lors de la prise de décisions d'embauche, de rémunération, d'avancement ou de discipline, y compris la résiliation.

Fournir une formation pour s'assurer que les gestionnaires, y compris les superviseurs et les gardiens, comprennent comment s'acquitter de leurs fonctions sans discrimination.

Testez votre politique et l'efficacité de votre formation en recueillant et en analysant les données sur les ressources humaines, en recherchant des domaines de discrimination possibles.

4. Le travail est effectué sur une base volontaire

Directives pour la mise en œuvre des exigences obligatoires

- 4.1.** Il existe des politiques, des procédures et des personnels formés à l'embauche pour veiller à ce que les travailleurs s'engagent librement et de manière égale et qu'ils ne soient jamais empêchés de partir s'ils le souhaitent.



- 4.2. Les travailleurs ont la liberté de circulation et ne sont pas confinés dans les locaux du fournisseur, y compris les dortoirs ou les logements fournis.
- 4.3. Les travailleurs ne sont pas tenus de remettre leurs pièces d'identité. Lorsque la conservation des documents d'identité est légalement requise, des dispositions sont prises pour s'assurer que les travailleurs puissent accéder à leurs documents d'identification, ne sont pas empêchés de quitter le lieu de travail et que leurs papiers sont retournés immédiatement après la cessation d'emploi.
- 4.4. Les travailleurs ne devraient pas être tenus de payer des frais liés à l'obtention d'un emploi (y compris les travailleurs migrants ou les travailleurs recrutés fournis par l'intermédiaire d'une agence). Les fournisseurs devraient être responsables du paiement de tous les frais et dépenses. Les travailleurs ne sont pas tenus de payer des dépôts par rapport à leur emploi.

Faire progresser les bonnes pratiques

- 4.5. Dans la mesure du possible, les travailleurs sont embauchés directement et de manière transparente, ou seulement par le biais d'agences de recrutement qui ont élaboré des politiques et des stratégies pour lutter contre la traite et le travail forcé.
- 4.6. Le travail bénévole pour les prisons peut être utilisé lorsque les prisonniers sont réhabilités ou formés pour se préparer à la libération et où leurs conditions d'emploi sont similaires à celles du marché du travail ouvert.

Atteindre et maintenir les meilleures pratiques

- 4.7. Le recrutement de migrants comprend une transparence totale sur les modalités, les conditions et les coûts d'emploi, et les migrants sont informés des lois du travail applicables dans le lieu de travail avant d'accorder leur consentement écrit.
- 4.8. Les politiques, les procédures et la formation sont régulièrement examinés afin de garantir leur efficacité dans la prévention du travail forcé.

CONSEILS DE MISE EN ŒUVRE :



Avoir des processus clairs pour s'assurer que les travailleurs ont la liberté de circulation et ne sont pas confinés dans les locaux des installations, y compris les locaux des travailleurs là où ils sont fournis.

Si vous utilisez des courtiers ou des organismes de travail pour fournir des travailleurs, assurez-vous de bien comprendre leurs politiques et procédures et de savoir qu'ils n'utilisent pas de main-d'œuvre forcée ou victimes de la traite. Vérifiez que les travailleurs ne paient pas de frais pour sécuriser les contrats de travail et qu'ils ont été



correctement informés des termes et conditions du travail qu'ils ont reçus et connaissent tous les coûts.

5. Tous les travailleurs ont un âge approprié

Directives pour la mise en œuvre des exigences obligatoires

- 5.1.** Une politique d'emploi est en place en précisant l'âge minimum pour l'emploi, ainsi que les procédures efficaces et les moyens de vérification de l'âge pour mettre en œuvre cette politique.
- 5.2.** Des mesures correctives responsables sont immédiatement mises en œuvre lorsque toute violation de cette politique est identifiée.
- 5.3.** En toutes circonstances, la santé et la sécurité des jeunes travailleurs sont considérées et protégées. Cette protection devrait empêcher certains types de travaux tels que le travail dangereux ou de nuit et qui nécessite des soins et des engagements supplémentaires.
- 5.4.** Les buts et les exigences énoncés dans la Convention sur l'Organisation internationale du travail concernant les pires formes de travail des enfants sont respectés.
- 5.5.** Les objectifs et les exigences énoncés dans la Convention sur l'âge minimum de l'Organisation internationale du travail sont respectés, y compris ceux concernant l'âge minimum, les types de travail appropriés pour les jeunes travailleurs, les heures de travail, les problèmes de santé et d'éducation.
- 5.6.** Les politiques indiquent clairement que les personnes âgées de moins de 15 ans ne sont pas autorisées sur les lieux de travail où des dangers peuvent exister.

Faire progresser les bonnes pratiques

- 5.7.** Tous les superviseurs compétents sont formés pour respecter les dispositions pour les jeunes travailleurs, les apprentis et les stagiaires, en particulier en ce qui concerne les heures de travail, les quarts de nuit, le travail de fin de semaine et le travail lourd ou dangereux.
- 5.8.** Un dépistage périodique de la santé des mineurs, des apprentis et des stagiaires est fourni.

Atteindre et maintenir les meilleures pratiques

- 5.9.** Pour tous les impacts négatifs sur les droits de l'enfant au-delà de ceux prévus par la loi (tels que les droits des enfants en matière de soins, de protection, d'éducation et de développement) qui sont causés par le fournisseur directement ou indirectement par des organismes du travail, les mesures correctives doivent être prises par le fournisseur, à travers des processus légitimes, ou le fournisseur doit coopérer avec une telle action.

- 5.10.** L'efficacité du système du fournisseur est régulièrement surveillée pour empêcher l'embauche de mineurs et pour vérifier l'adéquation des efforts visant à protéger les droits de l'enfant.

CONSEILS DE MISE EN ŒUVRE :



La vérification de l'âge pour les demandeurs d'emploi est une étape importante pour vous assurer que vous ne recrutez pas de travailleurs mineurs. Documentez votre processus.

Si vous utilisez des contrats de travail, assurez-vous que votre agence dispose également d'un processus de vérification de l'âge.

Un soin supplémentaire devrait être pris lors de l'embauche de jeunes travailleurs autorisés par la loi. Vos politiques, procédures et formation tant pour les travailleurs que pour la direction devraient comprendre les étapes supplémentaires nécessaires pour protéger les jeunes travailleurs.

Lors de l'embauche de jeunes travailleurs, gardez à l'esprit l'impact de leur travail sur la vie familiale, l'éducation et le développement social. Évaluez régulièrement les problèmes d'impact et les résoudre.

6. Tous les travailleurs reçoivent des salaires équitables

Directives pour la mise en œuvre des exigences obligatoires

- 6.1.** Les travailleurs reçoivent une fiche de paie pour chaque période rémunérée, indiquant clairement les éléments de la compensation, y compris les montants exacts des salaires, des avantages, des incitatifs/ primes et des déductions.
- 6.2.** Les salaires sont payés à temps et en totalité.
- 6.3.** Tous les travaux sont compensés selon au moins les normes minimales légales ou les normes de l'industrie en vigueur, selon le plus élevé des deux, y compris celui des stagiaires/étudiants qui reçoivent un crédit universitaire pour leur travail.
- 6.4.** Toutes les déductions prévues par la loi, telles que les taxes ou l'assurance sociale, sont déposées chaque période de paie dans les comptes ou agences légalement stipulés et conformément à la loi.
- 6.5.** Outre les déductions prévues par la législation, toutes les autres déductions provenant des salaires ne sont effectuées qu'avec le consentement exprès et écrit des travailleurs.
- 6.6.** Les envois de fonds des travailleurs migrants sont autorisés par écrit.



Faire progresser les bonnes pratiques

- 6.7. Il existe un système d'évaluation périodique pour assurer un salaire égal pour un travail égal.
- 6.8. Il existe une approche fondée sur les salaires découlant d'une rémunération équitable qui englobe un système permettant d'évaluer périodiquement que les salaires sont suffisants pour répondre aux besoins fondamentaux du travailleur et fournir un revenu discrétionnaire.

Atteindre et maintenir les meilleures pratiques

- 6.9. Un système de rémunération équitable pour les meilleures pratiques est en place pour tous les travailleurs. Ce système classe les travailleurs en fonction des qualifications, des compétences et de l'expérience ; les reconnaît et les récompense pour la performance grâce à des avantages/incitations salariales et non salariales ; évalue régulièrement et ajuste leur salaire en fonction du coût de la vie, des besoins de base, des revenus discrétionnaires, des repères de marché pertinents et des performances de l'entreprise ; et s'engage dans un dialogue social régulier sur les questions d'indemnisation.

CONSEILS DE MISE EN ŒUVRE :



Votre système de rémunération doit être transparent pour vos travailleurs. Tous les travailleurs doivent recevoir une fiche de paie papier ou électronique. La fiche de paie doit préciser tous les éléments de la rémunération, y compris les heures travaillées, les prestations reçues et les déductions effectuées. Fournir une formation suffisante pour que les travailleurs comprennent leur rémunération. Assurez-vous que toutes les déductions sont comprises et acceptées par le travailleur.

Évaluez périodiquement la manière dont le salaire que vous fournissez répond aux besoins des travailleurs. Lorsque vous trouvez des lacunes, résolvez-les.

Les heures supplémentaires ne doivent pas constituer une méthode pour remédier aux salaires insuffisants.

Ajustez les salaires pour tenir compte des changements du coût de la vie, la performance des travailleurs et des entreprises.

7. Les heures de travail pour tous les travailleurs sont raisonnables

Directives pour la mise en œuvre des exigences obligatoires

- 7.1. Des politiques claires sont mises en œuvre en ce qui concerne les heures normales de travail et les heures supplémentaires, avec des procédures définies pour décider des heures supplémentaires et obtenir le consentement des travailleurs.
- 7.2. En l'absence de loi, le fournisseur prendra au fil du temps des mesures pour atteindre les objectifs et les exigences énoncés dans la Convention de l'Organisation internationale du Travail sur les heures de travail et les heures supplémentaires afin que la semaine normale de travail ne dépasse pas 48 heures et sauf dans des circonstances exceptionnelles, la somme des heures normales et des heures supplémentaires dans une semaine ne dépasse pas 60 heures. Lorsque



la somme des heures normales et des heures supplémentaires dans une semaine dépasse 60 heures dans des conditions normales, un plan visant à mettre en œuvre une réduction progressive et durable vers cet objectif doit être en place.

- 7.3. Les travailleurs ont droit à au moins 24 heures consécutives de repos tous les 7 jours. Si les travailleurs doivent travailler un jour de repos en raison d'un besoin réel de continuité de production ou de service, ils doivent recevoir une période équivalente de repos compensatoire immédiatement après.
- 7.4. Si le contrat de travail autorise des heures supplémentaires contractuelles, les travailleurs l'acceptent expressément. Tout travail supplémentaire effectué par les travailleurs est sur une base volontaire.
- 7.5. Toutes les heures supplémentaires sont payées au moins au taux défini par la loi.

Faire progresser les bonnes pratiques

- 7.6. Les objectifs et les exigences énoncés dans la Convention de l'Organisation internationale du Travail sur les heures de travail et les heures supplémentaires sont respectés de sorte que la semaine normale de travail ne dépasse pas 48 heures et que les heures supplémentaires ne dépassent pas 12 heures. Sauf dans des circonstances exceptionnelles, la somme des heures normales et des heures supplémentaires dans une semaine ne dépasse pas 60 heures.
- 7.7. Les heures supplémentaires sont payées en fonction du taux de prime approprié selon la loi ou les normes de l'industrie en vigueur, selon le plus élevé des deux, et il existe un mécanisme efficace pour surveiller les heures de travail.
- 7.8. Les périodes de pointe sont prévues de manière à éviter les heures supplémentaires excessives. Les heures supplémentaires ne sont pas utilisées pendant de longues périodes comme moyen de compenser les pénuries de main-d'œuvre ou d'augmenter les volumes de commandes.
- 7.9. Si suffisamment d'employés ne peuvent pas être embauchés, de nouveaux arrangements sur le temps de travail sont explorés pour s'assurer que les heures supplémentaires constituent l'exception plutôt que la règle.

Atteindre et maintenir les meilleures pratiques

- 7.10. Des systèmes d'étude de travail, de coûts et de planification sont en place pour planifier la production de manière à éviter les heures supplémentaires, sauf dans des circonstances exceptionnelles.
- 7.11. Les dispositions relatives au temps de travail permettent un équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

CONSEILS DE MISE EN ŒUVRE :



Les heures supplémentaires devraient être utilisées comme une exception, et non pas comme la manière standard de faire fonctionner votre entreprise.

Documentez les heures supplémentaires et l'acceptation exprimée par les travailleurs.



Anticipez les problèmes possibles qui entraîneraient des heures supplémentaires, telles que les temps d'arrêt de la machine, les livraisons tardives des fournisseurs, les modifications des commandes des clients, les travailleurs absents et les augmentations de volume. Pour chaque problème, prévoyez un plan pour minimiser les heures supplémentaires.

Les circonstances exceptionnelles (en référence à 7.2) pourraient inclure par exemple : les pics de production saisonnière, le respect des commandes de production exceptionnelles, ou lors de la récupération de la production après une grève, les machines ont été en panne ou quand il n'y a pas eu d'électricité pendant quelques heures ou quelques jours.

8. La liberté de tous les travailleurs d'exercer leur droit de former et/ou d'adhérer à des syndicats ou de s'abstenir de le faire et de négocier collectivement

Directives pour la mise en œuvre des exigences obligatoires

- 8.1.** Des politiques claires, des procédures et une formation des travailleurs et des gestionnaires pour assurer la liberté d'association dans les opérations quotidiennes sont en place.
- 8.2.** Les gestionnaires, les superviseurs et les gardiens sont formés au respect du droit de chaque travailleur à s'associer librement.
- 8.3.** Les négociations collectives sont conclues à la demande des agents représentatifs et des conventions collectives reconnus légalement.
- 8.4.** Les travailleurs connaissent et comprennent leurs droits et se sentent confiants de les exercer, et qu'aucun autre travailleur ou gérant ne les empêchera de jouir de ce droit.

Faire progresser les bonnes pratiques

- 8.5.** Les politiques concernant l'embauche, la discipline, la promotion, les salaires, les heures, les griefs et la résiliation clarifient que le choix d'un travailleur de se constituer ou d'adhérer à un syndicat ne compromettra pas son traitement égal au travail.
- 8.6.** Des règles claires régissant les activités des syndicats reconnus sur le lieu de travail sont en place.

Atteindre et maintenir les meilleures pratiques

- 8.7.** Les buts et les exigences énoncés dans la Convention de l'Organisation internationale du Travail sur la liberté syndicale et la négociation collective sont respectés.
- 8.8.** Le dialogue social sur tous les aspects du travail est établi avec les travailleurs.

CONSEILS DE MISE EN ŒUVRE :



Élaborez des politiques et des procédures qui démontrent le droit du travailleur à s'associer librement et à négocier collectivement. Formez les travailleurs à respecter cette liberté.

Assurez-vous que vos politiques en matière d'embauche, de promotion et de cessation d'emploi n'empêchent pas la liberté d'association, l'affiliation syndicale ou les activités associées.

Assurez la mise en œuvre effective d'accords de négociation collective juridiquement contraignants.



9. La protection de la santé et la sécurité au travail de tous les travailleurs

Directives pour la mise en œuvre des exigences obligatoires

- 9.1. Des politiques et des procédures claires et efficaces sont en place pour la santé et la sécurité au travail et sont mises à jour périodiquement.
- 9.2. Les politiques et procédures de santé et de sécurité au travail sont largement communiquées.
- 9.3. Une formation permanente en matière de sécurité est fournie à tout le personnel, y compris les gestionnaires, les superviseurs, les travailleurs et les gardes de sécurité.
- 9.4. Tous les travailleurs et autres personnes qui entrent dans des locaux commerciaux sont correctement informés sur les dangers inhérents au lieu de travail et disposent de connaissances adéquates et équipements de protection individuelle pour éviter de tels dangers.
- 9.5. Tout le personnel qui entre dans les locaux ou traite des produits est bien informé sur les mesures appropriées à prendre si un incident de santé et de sécurité survient.

Faire progresser les bonnes pratiques

- 9.6. Les politiques et procédures de santé et de sécurité au travail sont incluses dans le manuel du travailleur.
- 9.7. L'intégrité structurale et la sécurité incendie des chantiers sont spécifiquement évaluées et mises à jour périodiquement.
- 9.8. Des comités de santé et de sécurité au travail sont créés et leurs rôles clairement compris par tous les travailleurs et les gestionnaires.

Atteindre et maintenir les meilleures pratiques

- 9.9. Des évaluations régulières sont menées pour assurer le bon fonctionnement des comités de santé et de sécurité.
- 9.10. Les évaluations des risques sont menées régulièrement et les systèmes sont mis à jour pour tenir compte de l'évolution du profil de risque du lieu de travail.
- 9.11. Des évaluations régulières sont effectuées sur le risque pour l'écosystème environnant en matière d'exposition aux substances dangereuses et des mesures sont prises pour gérer les risques identifiés.

CONSEILS DE MISE EN ŒUVRE :



Élaborez un plan de sécurité détaillé. Votre plan devrait inclure la sécurité pertinente pour vos opérations. Construisez des objectifs de sécurité et d'atténuation des accidents dans votre plan.



Testez l'efficacité de votre plan régulièrement grâce à des exercices, des discussions sur la sécurité et des promenades de sécurité, en utilisant tout moyen nécessaire pour le faire fonctionner. Évaluez régulièrement vos opérations pour des questions de sécurité, y compris le logement et l'équipement des travailleurs fournis par l'entreprise.

Nommez un cadre supérieur de direction pour administrer et superviser votre plan de sécurité.

Effectuez une formation sur tous les éléments du plan de sécurité afin d'assurer que vos travailleurs comprennent et respectent vos règles de sécurité.

Effectuez une formation régulière sur tous les éléments de sécurité qui sont pertinents pour vos opérations. Les exemples peuvent inclure : la sécurité incendie et électrique, l'espace confiné, les produits chimiques dangereux et l'utilisation d'équipements de protection individuelle.

Incitez vos travailleurs à adopter et à maintenir de bonnes pratiques de santé et de sécurité.

Évaluez l'impact potentiel de votre activité sur les travailleurs et la communauté et prenez des mesures pour atténuer ou éviter tout impact négatif.

10. L'accès de tous les travailleurs aux procédures et aux voies de recours équitables

Directives pour la mise en œuvre des exigences obligatoires

- 10.1.** Les procédures (i) fournissent des canaux efficaces et accessibles aux travailleurs pour se plaindre, faire des suggestions et déposer des griefs ; et (ii) exigent que la question soit entièrement étudiée et aboutisse à une résolution rapide, impartiale et équitable.
- 10.2.** Les canaux des mécanismes de règlement des griefs sont largement communiqués et garantissent la confidentialité de tout plaignant (si souhaité) et interdisent les représailles.

Faire progresser les bonnes pratiques

- 10.3.** Les mécanismes de grief sont inclus dans le manuel du travailleur.
- 10.4.** Tous les travailleurs et les gestionnaires sont formés à la politique et aux procédures de traitement des plaintes et des griefs. Les travailleurs sont convaincus que chaque plainte est traitée de manière objective et équitable.
- 10.5.** Des mesures spécifiques existent pour protéger les plaignants contre la victimisation. Tous les gestionnaires sont formés pour éviter les récriminations.
- 10.6.** Les recours sont opportuns et ouverts à l'appel.

Atteindre et maintenir les meilleures pratiques

- 10.7.** Les données sur la réception et le traitement des griefs sont conservées et analysées afin d'assurer l'efficacité des mécanismes de règlement des griefs.



- 10.8.** Lorsqu'il existe des syndicats reconnus, le rôle des délégués syndicaux et des dirigeants syndicaux dans le traitement des griefs de leurs membres est clairement précisé.
- 10.9.** Des procédures distinctes gérées par un personnel formé sont disponibles pour les cas de harcèlement sexuel ou d'agression. Ces procédures tiennent compte des traumatismes potentiels et des risques impliqués et prévoient des conseils et d'autres formes de soutien aux victimes, au besoin.

CONSEILS DE MISE EN ŒUVRE :



Fournissez des canaux adéquats et confidentiels aux travailleurs pour exprimer des griefs et faites des suggestions. Assurez-vous que les travailleurs connaissent la façon de signaler et de traiter les griefs.

Il est recommandé d'avoir de multiples façons pour les travailleurs d'exprimer des problèmes ou des préoccupations (les boîtes à suggestions ne sont pas considérées comme des outils de règlement des griefs particulièrement efficaces). En outre, tous les mécanismes devraient être administrés afin que les travailleurs se sentent libres de les utiliser et ne s'inquiètent pas de représailles.

Voir les griefs de façon positive - ils font partie de toutes les entreprises. Être ouvert aux défis constructifs et les utiliser comme une puissante boucle de rétroaction.

Former le personnel aux bonnes manières (comment parler aux gens, montrer de l'empathie, des préoccupations, etc.) pour éviter les griefs.

Documenter les enquêtes et la résolution des griefs.

Encourager la soumission de suggestions et mettre l'accent sur l'adoption et la mise en œuvre.

11. La protection et la promotion des droits fonciers des communautés, y compris ceux des peuples autochtones

Directives pour la mise en œuvre des exigences obligatoires

- 11.1.** Une politique de saisie des terres est implémentée.
- 11.2.** Le cas échéant, une diligence raisonnable est entreprise pour respecter les droits établis par les particuliers ou les peuples autochtones sur les biens et les terrains.
- 11.3.** Le cas échéant, une formation régulière sur le consentement gratuit, préalable et éclairé (FPIC) est fournie à tous les membres du personnel concernés.



- 11.4.** La tolérance zéro est appliquée à l'accaparement des terres dans la chaîne d'approvisionnement, ce qui est indiqué dans le code de conduite des fournisseurs (ou l'équivalent).

Faire progresser les bonnes pratiques

- 11.5.** Un système de diligence raisonnable est en place pour découvrir et divulguer les risques et les répercussions sur les communautés liés aux problèmes fonciers.
- 11.6.** Le droit à la propriété foncière et à l'accès à la terre est reconnu.

Atteindre et maintenir les meilleures pratiques

- 11.7.** Les évaluations d'impact sont menées avec la pleine participation des communautés concernées et publiées dans un format et une langue accessibles aux communautés touchées. Les données d'évaluation sont désagrégées selon le sexe, l'origine nationale, la tribu ou la caste.
- 11.8.** Un engagement public est pris pour soutenir activement les investissements agricoles responsables, les directives volontaires des Nations Unies sur la gouvernance responsable du mode d'occupation et la traçabilité complète.

CONSEILS DE MISE EN ŒUVRE :



Les droits fonciers sont pertinents lorsque le terrain de votre entreprise doit être acquis, loué ou utilisé.

En tant qu'entreprise responsable, assurez-vous que vous connaissez les mesures à prendre et les responsables à consulter pour s'assurer que les exigences juridiques, environnementales et sociales sont évaluées et gérées le cas échéant.

Assurez-vous que les personnes responsables de l'acquisition des terres, ou des changements d'utilisation des terres, comprennent parfaitement l'impact de ces changements et peuvent présenter le titre foncier et la transparence contractuelle appropriés grâce aux résultats de l'évaluation.

12. La conduite des affaires d'une manière qui englobe la durabilité et réduit l'impact sur l'environnement

Directives pour la mise en œuvre des exigences obligatoires

- 12.1.** Tous les permis juridiques actuels et valables nécessaires sont détenus pour ses opérations.
- 12.2.** La formation est dispensée à tous les membres du personnel concernés pour assurer la connaissance et la conformité de tous les permis légaux nécessaires.
- 12.3.** Des politiques et des procédures de gestion environnementale sont en place concernant l'eau, l'énergie, les matières dangereuses, la qualité de l'air et les émissions, la déforestation, les déchets et d'autres risques importants.



Faire progresser les bonnes pratiques

- 12.4.** La formation est fournie à tout le personnel sur les politiques et procédures environnementales afin d'assurer une mise en œuvre et une conformité efficaces.
- 12.5.** La transparence est assurée sur les performances environnementales.

Atteindre et maintenir les meilleures pratiques

- 12.6.** Les pratiques de durabilité sont intégrées dans les opérations et les activités du fournisseur qui visent à : (i) réduire la production de déchets et atteindre la décharge nulle ; (ii) réduire les émissions de gaz à effet de serre et obtenir des solutions neutres en carbone ; (iii) réduire la consommation d'eau ; (v) protéger et améliorer la nature et la biodiversité ; et (vi) arrêter la déforestation.
- 12.7.** Une revue systématique des pratiques de durabilité du fournisseur et des systèmes de gestion environnementale est effectuée régulièrement avec le soutien des conservateurs expérimentés et avec la participation des communautés locales pour déterminer si des politiques et des procédures appropriées sont en place et fonctionnent pour atteindre les objectifs décrits dans ce domaine.

CONSEILS DE MISE EN ŒUVRE :



Avoir un plan d'activités qui comprend des objectifs clairs de performance environnementale.

Assurez-vous que les travailleurs responsables de l'évaluation et de la mise en œuvre de vos objectifs environnementaux comprennent pleinement toutes les exigences minimales du droit local, national et international liées aux normes environnementales.

Votre entreprise doit avoir des permis pertinents valables pour l'utilisation et l'élimination des ressources.

Travaillez pour améliorer continuellement votre performance environnementale en collaboration avec des intervenants internes et externes.

Démontrez le leadership en prenant l'engagement public de vos objectifs et résultats environnementaux. Favorisez la prise de conscience de l'impact environnemental de votre site et de ses processus.



ANNEXE

Les principes, les normes et les conventions suivant(e)s ont été utilisé(e)s dans la préparation de cette Politique d'approvisionnement responsable et peuvent constituer une source utile d'informations supplémentaires :

- ✓ Organisation Internationale du Travail : www.ilo.org avec une référence spécifique à :
 - Convention de l'Organisation internationale du Travail sur la liberté syndicale et la négociation collective
 - Convention de l'Organisation internationale du Travail sur les heures de travail
 - Convention de l'Organisation internationale du Travail sur l'âge minimum
 - Convention de l'Organisation internationale du Travail sur les pires formes de travail des enfants
 - Convention de l'Organisation internationale du Travail sur le travail forcé
 - Convention de l'Organisation internationale du Travail sur l'abolition du travail forcé
 - Convention de l'Organisation internationale du Travail sur la rémunération équitable
 - Convention de l'Organisation internationale du Travail sur la discrimination (emploi et profession)
- ✓ Principes commerciaux pour lutter contre la corruption produits par Transparency International : www.transparency.org
- ✓ Guide de lutte contre la corruption de la Chambre internationale de commerce pour les PME : <http://www.iccwbo.org/Data/Policies/2015/ICC-Anti-corruption-Third-Party-Due-Diligence-A-Guide-for-Small-and-Medium-sized-Enterprises/>
- ✓ Objectifs de développement durable des Nations Unies : <https://sustainabledevelopment.un.org/sdgs>
- ✓ Initiative de négociation éthique : www.ethicaltrade.org/

Pour toute question, veuillez envoyer un email à [Équipe de responsabilité sociale](#), Une partie du groupe de durabilité sociale intégré d'Unilever.

REMARQUE :

La présente Politique sur l'approvisionnement responsable complète et remplace la Politique précédente sur l'approvisionnement responsable (publiée en 2014) et le Code de fournisseur précédent. Toute référence à la Politique sur l'approvisionnement responsable, au RSP et/ou au Code du fournisseur dans toute documentation ou tout contrat avec le fournisseur est destinée à se référer à la présente Politique sur l'approvisionnement responsable.

