



Code de conduite

INTRODUCTION

Ce Code de conduite s'applique à tous les fournisseurs, leurs sous-traitants ainsi qu'à tous les autres partenaires commerciaux de H&M Hennes & Mauritz AB (publ.), société enregistrée en Suède sous le numéro d'immatriculation 556042-7220, ou à toute autre société, détenue en totalité ou partiellement, de façon directe ou indirecte, par H&M Hennes & Mauritz AB (« H&M »).

Ce Code de conduite a été rédigé et validé en langue anglaise. Lorsque des versions en d'autres langues de ce document sont disponibles, celles-ci doivent être considérées uniquement comme des traductions de commodité et la version anglaise doit prévaloir dans tous les cas de divergences.

Le concept commercial de H&M est d'offrir mode et qualité au meilleur prix. La qualité signifie aussi que nos produits doivent être fabriqués dans des conditions durables, d'un point de vue environnemental et social. Nous assumons une responsabilité envers tous ceux qui contribuent à notre succès. Nous nous sommes donc engagés à travailler en étroite collaboration avec nos fournisseurs et partenaires commerciaux afin de mettre en place, sur le long terme, des normes sociales et environnementales durables dans les usines qui fabriquent les produits H&M et chez nos autres partenaires commerciaux.

Ce Code de conduite précise ce que nous exigeons de nos fournisseurs, de leurs sous-traitants et de nos autres partenaires commerciaux, afin de remplir nos engagements envers notre Conseil d'administration, nos employés, nos clients, nos actionnaires et autres parties concernées. Il est de la responsabilité de nos fournisseurs et autres partenaires commerciaux d'informer leurs sous-traitants sur le Code de conduite de H&M et sur notre Politique concernant le travail à domicile, et d'en assurer l'application dans toutes les usines et unités de travail qui produisent, effectuent les finitions, l'emballage, ou manipulent d'une quelconque façon des produits ou fournissent des services pour le compte de H&M.

Nos exigences s'appuient principalement sur les normes internationales définies notamment par la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Convention des Nations Unies sur les Droits de l'Enfant et les conventions de l'OIT (Organisation internationale du travail) ainsi que sur les législations nationales.

1. NORMES LÉGALES

La règle générale est que tous nos fournisseurs et autres partenaires commerciaux doivent, dans toutes leurs activités, se conformer à la législation nationale en vigueur dans le pays où ils opèrent. S'il s'avère que l'une des conditions énoncées dans ce Code est en désaccord avec les lois nationales d'un pays ou d'un territoire, lesdites lois devront

toujours être respectées. Si tel est le cas, le fournisseur devra en informer immédiatement H&M, avant de signer ce Code de conduite.

Toutefois, les exigences de H&M pourront aller au-delà de celles formulées dans les lois nationales.

2. REFUS DU TRAVAIL DES ENFANTS

(En référence aux conventions 138 et 182 de l'OIT ainsi qu'à la Convention des Nations Unies sur les Droits de l'Enfant.)

2.1 Le travail des enfants

H&M refuse le travail des enfants. Aucune personne ne doit être employée à un âge inférieur à 15 ans (ou à 14 ans lorsque la législation nationale l'autorise) ou inférieur à l'âge minimum légal pour travailler, si celui-ci est supérieur à 15 ans.

L'entreprise doit donc prendre les mesures préventives nécessaires pour garantir qu'aucune personne au-dessous de l'âge légal pour travailler ne sera employée.

2.2 Les jeunes travailleurs

Toutes les limitations légales sur l'emploi de personnes de moins de 18 ans doivent être respectées.

En accord avec la Convention des Nations Unies sur les Droits de l'Enfant, nous adhérons au principe qu'une personne est un enfant jusqu'à l'âge de 18 ans. Nous reconnaissons le droit de chaque enfant d'être protégé contre l'exploitation économique et de n'être astreint à aucun travail comportant des risques ou susceptible de compromettre son éducation, ou de nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.

Pour plus d'explications sur la prévention et les solutions pour résoudre le problème du travail des enfants, veuillez consulter notre Guide du Code de conduite pour la mise en place de bonnes pratiques de travail.

3. SANTÉ ET SÉCURITÉ

3.1 Sécurité des locaux

Nous exigeons de nos fournisseurs et autres partenaires commerciaux qu'ils fassent de la sécurité des employés une priorité de tous les instants. Tout équipement ou bâtiment dangereux est inacceptable.

3.2 Sécurité incendie

À tous les étages, il doit y avoir des issues de secours clairement indiquées. Une évacuation d'urgence par les issues de secours doit être possible à tout moment durant les heures de travail.

Toutes les personnes travaillant dans les locaux, y compris les responsables et agents de sécurité, doivent être régulièrement formés sur la marche à suivre en cas d'incendie ou autre situation d'urgence. Tous les employés doivent participer régulièrement à des exercices d'évacuation d'urgence ; des plans d'évacuation et des équipements d'extinction d'incendie doivent se trouver sur place.

3.3 Accidents et premiers soins

L'employeur doit agir de façon proactive pour éviter tout accident pouvant blesser des employés sur le lieu de travail.

Un nécessaire de premiers soins approprié doit être à disposition sur place, et si la loi l'exige, un médecin ou un infirmier doit être disponible durant les heures de travail.

3.4 Cadre de travail

Les locaux doivent être entretenus et nettoyés régulièrement et le cadre de travail doit être sain.

4. DROITS DES TRAVAILLEURS

4.1 Droits fondamentaux

4.1.1 Nous refusons toute forme de travail forcé ou obligatoire ainsi que l'emploi de prisonniers ou de travailleurs clandestins dans la production de marchandises ou de services pour H&M.

(En référence aux conventions 29 et 105 de l'OIT)

4.1.2 Les travailleurs immigrés doivent avoir exactement les mêmes droits que les travailleurs locaux. Toute commission et autres frais en rapport avec le recrutement de travailleurs immigrés doivent être à la charge de l'employeur. L'employeur ne doit pas exiger de l'employé qu'il/elle lui remette ses documents d'identité. Les dépôts de caution sont interdits. Les travailleurs recrutés par des agents ou sociétés indépendantes sont placés sous la responsabilité du fournisseur de H&M et des autres partenaires commerciaux et sont donc, eux aussi, protégés par ce Code.

4.1.3 Chaque employé doit être traité avec respect et dignité. En aucun cas, nous n'acceptons l'usage par nos fournisseurs, leurs sous-traitants ou autres partenaires commerciaux de punitions humiliantes ou de châtiments corporels. De même, aucun employé ne doit être soumis à un harcèlement ou des sévices physiques, sexuels, psychologiques ou verbaux.

4.1.4 Tous les employés sont libres de constituer des organisations de leur choix, de s'affilier à ces organisations et de négocier collectivement. Aucun employeur n'est autorisé à prendre des mesures disciplinaires ou discriminatoires envers ses employés ayant pacifiquement et légalement formé ou adhéré à une association.

(En référence aux conventions 87, 98 et 135 de l'OIT)

4.1.5 Aucun employé ne doit subir de discrimination dans son travail ou sa profession, en raison de son sexe, sa race, sa couleur, son âge, sa condition de femme enceinte, son orientation sexuelle, sa religion, ses opinions politiques, sa nationalité, son origine ethnique, ou d'une maladie ou d'un handicap. (En référence aux conventions 100 et 111 de l'OIT)

4.1.6 Tous les employés ont le droit de bénéficier d'un contrat de travail écrit, dans la langue locale, stipulant les termes et conditions de leur emploi. Il est de la responsabilité de l'employeur de s'assurer que tous les employés connaissent leurs droits et devoirs légaux.

4.2 Salaires, indemnités, heures de travail et congés

Pour introduire ce chapitre, citons l'Article 23:3 de la Déclaration universelle des droits de l'homme qui explique ce que nous attendons de nos fournisseurs et partenaires commerciaux :

« Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant, ainsi qu'à sa famille, une existence conforme à la dignité humaine... »

4.2.1 Les salaires doivent être versés régulièrement, à la date fixée et en considération de l'expérience, des qualifications et du travail effectué par l'employé. L'exigence minimum de H&M est que l'employeur verse soit le salaire minimum obligatoire, soit le salaire en vigueur dans l'industrie ou le salaire négocié par des accords collectifs, le plus élevé faisant norme. Toutes les autres formes d'indemnités et de compensation imposées par la loi doivent également être versées. Aucune déduction de salaire injuste n'est autorisée et l'employé est autorisé à recevoir un descriptif écrit de la façon dont son salaire a été calculé.

4.2.2 Les heures de travail régulières ne doivent pas excéder la limite légale et ne doivent jamais dépasser 48 heures par semaine. Les heures supplémentaires ne doivent pas excéder le nombre autorisé par la loi du pays concerné. Si aucune limitation n'est prévue, par la loi, les heures supplémentaires devront se limiter à un maximum de 12 heures par semaine. Les heures supplémentaires doivent toujours être facultatives et rémunérées conformément à la loi. Le droit à la rémunération des heures supplémentaires doit aussi s'appliquer au travail rémunéré à la pièce. Les employés ont droit à au moins une journée de congé par période de sept jours de travail.

4.2.3 Les employés doivent se voir garantir tous les jours de congé auxquels ils ont légalement droit et ces jours de congé doivent être correctement rémunérés. Il peut s'agir par exemple de congés annuels, de congés maternité/parentaux ou de congés de maladie.

5. CONDITIONS DE LOGEMENT

Si une entreprise alloue des logements à ses employés, les exigences concernant la sécurité incendie et la propreté, énoncées au paragraphe 3 ci-dessus, doivent également s'appliquer aux dortoirs. Tout dortoir doit être séparé du lieu de travail et avoir un accès indépendant. Les employés doivent pouvoir accéder librement au dortoir.

6. ENVIRONNEMENT

Sur le plan mondial, le respect de l'environnement est jugé de plus en plus essentiel et H&M attend de ses fournisseurs et autres partenaires commerciaux qu'ils agissent avec responsabilité sur cette question. Nos fournisseurs doivent respecter l'ensemble des lois et réglementations sur l'environnement en vigueur dans le pays où ils exercent leur activité. Nous sommes particulièrement soucieux de l'impact de la fabrication de nos vêtements et autres produits sur le climat et la propreté de l'eau.

6.1 Autorisations environnementales

L'entreprise doit posséder toutes les autorisations et licences requises pour exercer son activité.

6.2 Manipulation des substances chimiques

L'utilisation de substances chimiques doit se faire conformément aux restrictions chimiques de H&M pour le type de produit concerné. Les containers de produits chimiques doivent être correctement étiquetés et stockés en toute sécurité. Des fiches techniques sur la sécurité des substances (MSDS) doivent être mises à disposition (en langue locale) dans les ateliers. Les instructions figurant sur ces fiches doivent impérativement être suivies.

(En référence à la convention 170 de l'OIT)

6.3 Gestion de l'eau et traitement des eaux usées

Dans de nombreuses parties du monde, l'eau est une ressource rare et doit être utilisée le plus efficacement possible. Toutes les eaux usées issues de procédés humides doivent être traitées avant d'être évacuées. Les eaux usées traitées doivent satisfaire les exigences de la législation locale ou les recommandations de la BSR¹ si celles-ci sont plus strictes.

6.4 Traitement des déchets

Tout déchet, et en particulier les déchets dangereux, doivent être pris en charge de façon responsable et conformément aux lois locales.

7. DÉMARCHE SYSTÉMATIQUE

Afin de se conformer au Code de conduite de H&M, à la législation locale du travail et aux lois environnementales, il est essentiel que les fournisseurs et autres partenaires commerciaux de H&M aient mis en place des politiques et des systèmes de management adaptés.

8. CONTRÔLE ET MISE EN PLACE

8.1 Transparence et coopération

H&M attend de tous ses fournisseurs et autres partenaires commerciaux qu'ils respectent ce Code de conduite et fassent tout leur possible pour se conformer à nos normes. Nous attendons aussi de nos fournisseurs et autres partenaires commerciaux qu'ils adoptent le principe de transparence et ne cherchent pas intentionnellement à tromper nos auditeurs. Nous croyons en la collaboration et nous souhaitons travailler avec nos fournisseurs et autres partenaires commerciaux afin de trouver des solutions durables et de soutenir les fournisseurs et autres partenaires commerciaux qui respectent nos normes.

Les auditeurs de H&M exigent le respect de l'éthique et toute violation du Code d'éthique de H&M sera immédiatement rapportée à la direction locale de l'entreprise ou via CoE@hm.com.

8.2 Contrôle

¹ Business for Social Responsibility (BSR) a mis en place un groupe de travail réunissant différentes entreprises qui a conçu une norme industrielle pour la qualité des eaux usées.

Tous nos fournisseurs et autres partenaires commerciaux sont tenus de toujours informer H&M du lieu de fabrication de chaque produit, même s'il est fabriqué par des sous-traitants ou à domicile. Une documentation appropriée doit être conservée à des fins d'audit. Nous nous réservons le droit d'effectuer des visites, à n'importe quel moment, dans toutes les unités fabriquant des produits ou fournissant des services pour H&M. Nous nous réservons également le droit de faire appel à une tierce partie de notre choix pour mener des audits, afin de nous assurer que notre Code de conduite est bien respecté. H&M est membre de la FLA (Fair Labour Association), qui effectue, pour le compte de H&M, des audits inopinés dans des entreprises choisies au hasard. Pendant ces audits, nous exigeons d'avoir un accès illimité à l'ensemble des locaux et du site, à tous les documents et à tous les employés pour nous entretenir avec eux. Nous exigeons aussi le droit de fournir aux employés les coordonnées de H&M, pour qu'ils puissent nous contacter.

8.3 La chaîne d'approvisionnement

Le Code de conduite de H&M s'applique uniquement à nos fournisseurs directs et autres partenaires commerciaux ainsi qu'aux fabricants de produits et services pour le compte de H&M et à leurs sous-traitants en aval. Toutefois, nous encourageons nos fournisseurs et autres partenaires commerciaux à également imposer des exigences sociales et environnementale en amont dans leur chaîne d'approvisionnement, par exemple à leurs fournisseurs de textiles, d'étiquettes, de cuir, de bois, de coton et autres composants et matières premières. L'interdiction du travail forcé et du travail des enfants, les restrictions sur les produits chimiques et le traitement des eaux usées font partie de ces exigences.

8.4 Mesures correctives

Les audits de H&M ont pour but d'identifier les écarts entre les exigences stipulées dans ce Code de conduite et les pratiques et conditions en vigueur sur le lieu de travail. Une fois l'audit effectué, l'entreprise concernée se voit offrir la possibilité de définir et de mettre en place un plan d'action pour mettre en application les éventuelles améliorations requises. H&M assurera le suivi du plan d'action et vérifiera que les écarts ont été rectifiés. Si les améliorations nécessaires ne sont pas effectuées par le fournisseur dans les délais fixés, cela portera gravement atteinte à sa relation avec H&M. Le refus de coopérer ou des violations répétées du Code de conduite de H&M et des législations locales entraîneront une réduction de l'activité et, à terme, une rupture des relations commerciales avec H&M.

Pour plus d'explications sur la mise en application de nos exigences, veuillez consulter notre Guide du Code de conduite pour la mise en place de bonnes pratiques de travail.