



NORME SUR LE TRAVAIL ET LES DROITS DE L'HOMME

OBJECTIF

Toute personne a droit à un travail décent et à la dignité au travail. Pour y parvenir, Reckitt s'efforce en permanence d'améliorer les conditions des travailleurs et des petits agriculteurs de notre chaîne d'approvisionnement, en particulier pour les femmes et les groupes vulnérables. Cette norme décrit les exigences et les pratiques attendues au sein de la chaîne d'approvisionnement de Reckitt en matière de travail et de droits de l'homme, pour contribuer à notre ambition de créer des conditions de travail où tout le monde est traité de manière juste et équitable. Il précise comment mettre en œuvre le principe I de la politique d'approvisionnement pour une croissance durable de Reckitt, **l'engagement de Reckitt à garantir le respect des droits du travail et des droits humains universels.**



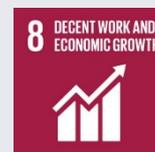
RÉFÉRENCES JURIDIQUES ET DU SECTEUR

Ces exigences ont été rédigées en tenant compte des éléments suivants :

1. La Charte internationale des droits de l'homme
2. Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et Droits de l'homme
3. Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales
4. Déclaration ILO relative aux principes et droits fondamentaux au travail - huit conventions fondamentales couvrant quatre sujets :
 - Liberté d'association
 - Absence de travail forcé
 - Travail des enfants
 - Non-discrimination dans l'emploi
5. Principes de Dhaka pour une migration dans la dignité
6. Société financière internationale – Norme de performance 5 : Acquisition de terres et réinstallation involontaire
7. Autres normes et pratiques de l'industrie telles que le Code de base de l'Ethical Trading Initiative (ETI).

REFERENCES SDG

RECKITT SOUTIEN PLEINEMENT LA RÉALISATION DES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD) DE L'ONU D'ICI À 2030



Nos activités et nos marques ont un impact positif sur plusieurs ODD ; toutefois, grâce à cette norme, nous croyons pouvoir avoir le plus grand impact sur les quatre objectifs.

Reckitt encourage également ses partenaires commerciaux à prendre des mesures pour contribuer aux SDG qui sont pertinents pour les régions où ils sont présents et où ils peuvent avoir le plus grand impact grâce à leurs activités.



EXIGENCES

En respectant le principe I de la politique d'approvisionnement de Reckitt pour une croissance durable, l'engagement de Reckitt à garantir le respect des droits du travail et des droits humains universels exige :

1. Le respect de toutes les lois et de tous les règlements applicables, et le maintien des permis légaux nécessaires, ainsi que des normes internationales en matière de droits du travail.
2. Respect des exigences minimales attendues et travail en vue de la mise en œuvre des pratiques recommandées dans cette norme. Les partenaires commerciaux sont tenus de prendre des mesures proactives et de démontrer une amélioration continue des droits du travail et des droits de l'homme.
3. Mise en œuvre d'un système de diligence raisonnable pour les droits de l'homme, afin de permettre une identification, une prévention et une réparation efficaces de leurs impacts sur le travail et les droits de l'homme, y compris le respect de cette norme.
4. Mise en place de mécanismes de réclamation permettant aux travailleurs ou à d'autres personnes de faire part de leurs préoccupations ; et réponse appropriée aux préoccupations soulevées, notamment en convenant de mesures correctives le cas échéant.
5. Transparence des impacts identifiés et des actions prises ou proposées.
6. Communication proactive de ces exigences aux fournisseurs et contrôle proactif de la conformité dans la mesure du possible.
7. Identification des objectifs de développement durable pertinents pour l'entreprise et le contexte local, mise en œuvre d'initiatives pour avoir un impact positif sur ceux qui ont été identifiés.

Les exigences énumérées ci-dessous sont une liste complète mais non exhaustive des exigences de la chaîne d'approvisionnement de Reckitt en matière de droits du travail et de l'homme. Elles complètent les exigences légales et ne sont pas destinées à les remplacer ou à s'y substituer. Comme exigence minimale, tous les partenaires commerciaux doivent se conformer à toutes les lois et réglementations applicables. Lorsque les lois locales ou leur application sont inférieures aux exigences de Reckitt dans ce document, on s'attend à ce que ces exigences soient respectées.





01. LES TRAVAILLEURS ONT UN ÂGE APPROPRIÉ POUR TRAVAILLER

Définitions¹

Enfant : Toute personne âgée de moins de 15 ans ; sauf : a) lorsque la législation locale stipule un âge supérieur pour le travail ou la scolarité obligatoire, auquel cas l'âge supérieur s'appliquera ; ou b) lorsque la législation locale stipule 14 ans, auquel cas 14 ans s'appliqueront.

Jeune travailleur : Tout travailleur ayant plus de l'âge d'un enfant (comme ci-dessus) et moins de 18 ans.

Travail dangereux : Travail qui, par sa nature ou les conditions dans lesquelles il s'exerce, est susceptible de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité d'un enfant ou d'un jeune travailleur.

Exigences minimum

1. Le travail des enfants sous quelque forme que ce soit n'est pas autorisé - aucune personne de moins de 15 ans ou de moins de l'âge de fin de scolarité obligatoire ne doit être employée (sous réserve des exceptions autorisées par la législation nationale ou l'ILO). Toutes les lois et réglementations applicables concernant l'âge minimum de travail doivent être respectées.
2. Une politique de l'emploi qui interdit le recours au travail des enfants, décrit une procédure de vérification de l'âge, remédie aux cas de travail des enfants et décrit les conditions dans lesquelles les jeunes peuvent être employés doit être élaborée.
3. Les jeunes (âgés de 15 à 18 ans) peuvent être employés; cependant, les conditions suivantes doivent être remplies :
 - les jeunes n'exercent pas de rôles dangereux ou ne sont pas exposés à des risques qui pourraient causer des dommages physiques, mentaux ou émotionnels ;
 - s'ils sont soumis aux lois sur l'enseignement obligatoire ou s'ils fréquentent l'école, des procédures claires pour faciliter l'enseignement doivent être établies, maintenues et communiquées efficacement au personnel concerné ;
 - pas de travail de nuit ;
 - et les heures de travail sont conformes à la législation locale.
4. Dès l'identification du travail des enfants, des mesures immédiates doivent être prises pour retirer l'enfant de tout travail et s'assurer qu'il est dans un endroit sûr. Un programme de remédiation efficace qui donne la priorité à l'intérêt supérieur de l'enfant doit être élaboré et mis en œuvre en temps opportun avec une tierce partie appropriée. Tout programme de remédiation doit inclure un soutien social adéquat pour l'enfant et sa famille, comme encourager la formation professionnelle, embaucher un membre de la famille et soutenir l'éducation de l'enfant.

PRATIQUES RECOMMANDÉES

- Tous les superviseurs sont formés pour garantir que les dispositions en vertu desquelles les jeunes travailleurs, y compris les apprentis et les stagiaires, sont employés, sont respectées.
- Examen médical périodique des jeunes travailleurs.
- Des procédures et des processus adéquats sont en place pour réduire et atténuer les risques de problèmes de protection de l'enfance sur le lieu de travail.

¹ Recommandation ILO N° 190, Convention ILO N°138, Convention ILO N° 182



02. TOUS LES TRAVAUX SONT RÉALISÉS VOLONTAIREMENT

Définitions²

Travail forcé : Tout travail ou service qui est extorqué à une personne sous la menace d'une peine et pour lequel la personne ne s'est pas offerte volontairement.

Travail servile/servitude pour dettes : Le travail est exigé comme moyen de remboursement ou de paiement d'intérêts sur un prêt ou une dette.

Travail pénitentiaire involontaire : Travail entrepris par des détenus lorsque ce travail n'est pas effectué volontairement et pour lequel ils ne reçoivent pas de rémunération ; y compris le travail qui est extrait sous la menace d'une peine quelconque ou pour lequel un tel travail ou service est exigé comme moyen de remboursement d'une dette ou d'une peine.

Travail trafiqué : Le recrutement, le transfert, l'hébergement, l'obtention ou l'accueil de personnes, par le recours à la menace, à la force, à la tromperie ou à d'autres formes de coercition, à des fins d'exploitation par le travail forcé ou l'esclavage.

Exigences minimum

1. Toutes les formes de travail pénitentiaire forcé, servile, faisant l'objet de la traite ou involontaire sont interdites.
2. Les travailleurs ne doivent pas être tenus de déposer une partie de leur salaire, de leurs avantages sociaux, de leurs biens ou de leurs documents comme condition d'emploi. Lorsque le dépôt de documents auprès d'entités gouvernementales est requis comme condition du droit à la documentation de travail, les travailleurs devraient être aidés à récupérer ces documents lorsqu'ils choisissent de quitter leur emploi.
3. Les travailleurs ont la liberté de mouvement. Les travailleurs ont le droit de quitter leur employeur après un préavis raisonnable, y compris les travailleurs migrants qui doivent être libres de quitter ou de changer d'emploi à l'intérieur du pays.
4. Les travailleurs doivent toujours être autorisés à se déplacer librement dans et hors des locaux de l'entreprise.
5. Tous les travaux sont menés bénévolement.

PRATIQUES RECOMMANDÉES

- Les objectifs de production ou les indicateurs de performance irréalistes qui nécessitent ou entraînent des heures supplémentaires excessives ou involontaires, ou des heures de travail excessives ou d'autres pratiques de travail forcé (Réf. 6. Heures de travail et jours de repos) ne doivent pas être autorisés. Surveillez attentivement les risques et les impacts des objectifs de production et des indicateurs de performance sur les travailleurs.
- Les objectifs de rémunération à la pièce et les paiements de primes qui contribuent au salaire minimum doivent être considérés comme des domaines de risque potentiels.

² *Convention sur le travail forcé ILO, 1930 (n° 29)*



03. LE RECRUTEMENT EST EFFECTUÉ DE MANIÈRE RESPONSABLE

Définitions³

Recrutement : Publicité, diffusion d'informations, sélection, transport, placement et – pour les travailleurs migrants – retour dans le pays d'origine, le cas échéant. Cela s'applique aussi bien aux demandeurs d'emploi qu'aux personnes en relation d'emploi.

Frais de recrutement : Frais engagés dans le processus de recrutement afin que les travailleurs obtiennent un emploi ou un placement, quels que soient la manière, le moment ou le lieu de leur imposition ou de leur perception.

Frais connexes : Dépenses inhérentes au recrutement et au placement à l'intérieur ou à l'extérieur des frontières nationales, y compris les frais médicaux, d'assurance, de compétences et de qualification, la formation et l'orientation, l'équipement, les déplacements et l'hébergement, ainsi que les frais administratifs.

Travailleur migrant : Personne(s) qui émigre ou a émigré dans un pays dont il n'est pas ressortissant en vue d'être employé(e) autrement que pour son propre compte.

Recruteur de main-d'œuvre : Services publics de l'emploi ou agences d'emploi privées et tous autres intermédiaires ou sous-traitants qui offrent des services de recrutement et de placement de main-d'œuvre. Les recruteurs de main-d'œuvre peuvent prendre de nombreuses formes, qu'elles soient à but lucratif ou non, ou qu'elles opèrent à l'intérieur ou à l'extérieur des cadres juridiques et réglementaires.

Exigences minimum

1. Le recrutement doit être effectué de manière éthique et responsable dans le respect des droits de l'homme, sans discrimination.
2. Les frais de recrutement ou les frais connexes ne doivent pas être facturés ou autrement supportés par les travailleurs recrutés et les demandeurs d'emploi. Tous les frais doivent être assumés par l'employeur.
3. Les travailleurs doivent avoir une relation de travail légalement reconnue avec un employeur identifiable et légitime dans le pays où le travail est effectué.
4. Tous les travailleurs doivent recevoir un contrat dans une langue qu'ils comprennent avant d'entrer dans l'emploi décrivant leurs conditions d'emploi, la durée de l'emploi, les heures de travail, les heures de repos, les salaires versés, les avantages fournis et tous les coûts déduits des salaires pour la nourriture, hébergement ou autres dépenses. Les travailleurs ne doivent pas être contraints de signer des contrats de travail.
5. Des politiques et procédures de recrutement responsables, y compris une référence explicite aux droits des travailleurs migrants, doivent être élaborées et le personnel formé à leur sujet.
6. Lors de l'utilisation d'agences de main-d'œuvre/de recrutement, une diligence raisonnable régulière doit être effectuée pour s'assurer qu'elles pratiquent un recrutement responsable.
7. Des mécanismes solides de règlement des griefs et autres mécanismes de règlement des différends devraient être disponibles en cas d'abus présumés dans le processus de recrutement. En cas d'abus, des recours appropriés doivent être prévus.

PRATIQUES RECOMMANDÉES

- Le recrutement direct doit être pratiqué dans la mesure du possible. Lorsque le recrutement direct n'est pas pratiqué, des recruteurs de main-d'œuvre agréés par l'État doivent être utilisés dans la mesure du possible.
- Les travailleurs migrants sont informés de leurs conditions d'emploi et du droit du travail local respectif avant de quitter leur pays d'origine.

³ Principes généraux et directives opérationnelles pour un recrutement équitable – Organisation Internationale du Travail (ILO)



04. TOUS LES TRAVAILLEURS SONT TRAITÉS ÉGALEMENT AVEC DIGNITÉ ET RESPECT

Exigences minimum

1. Il devrait y avoir des politiques et des procédures claires pour garantir l'absence de discrimination dans l'embauche, la rémunération, l'accès à la formation/promotion, le licenciement ou la retraite sur la base de l'identité ou des caractéristiques personnelles des individus, y compris la race, la couleur, la langue, la caste, l'origine nationale, le statut d'autochtone, la religion, un handicap, le sexe, l'identité et l'expression de genre, l'état civil, l'orientation sexuelle, l'appartenance syndicale, l'affiliation politique, l'âge, une grossesse ou toute autre condition pouvant donner lieu à une discrimination ; sauf lorsque cela est spécifiquement requis par les lois ou réglementations applicables en matière d'action positive. Ces politiques et procédures doivent être communiquées et partagées avec tous les travailleurs.
2. Les travailleurs doivent être en mesure d'observer librement les principes ou pratiques, ou de répondre raisonnablement aux besoins liés à l'une des identités ou caractéristiques personnelles énumérées ci-dessus (point 4.1.) sans entrave.
3. Des actions doivent être mises en œuvre pour promouvoir la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail en assurant un effectif équilibré, une représentation de la direction et une équité en termes de rémunération et d'autres avantages. Des examens périodiques de la composition de la main-d'œuvre, de la représentation de la direction et de la rémunération pour garantir la parité doivent être effectués.
4. Toute forme de châtime corporel, d'intimidation, de harcèlement, de coercition mentale, physique ou sexuelle, d'abus ou de tout autre traitement préjudiciable ou inhumain promulgué par ou contre ses représentants ou son personnel n'est pas autorisée.
5. Des contrôles adéquats doivent être mis en place pour protéger la confidentialité des informations personnelles ou sensibles et pour prévenir la discrimination.

PRATIQUES RECOMMANDÉES

- Fourniture d'une formation à tous les employés et sous-traitants/agences sur la diversité et l'inclusion, avec un accent particulier sur les personnes responsables de l'embauche, de la rémunération, de la formation, de la promotion, de la discipline et du licenciement des travailleurs.
- Fixer des objectifs de diversité au niveau de la direction et du conseil d'administration, en mettant particulièrement l'accent sur la réalisation d'activités qui engagent les travailleuses et soutiennent leur développement et leur progression par la formation et la promotion.
- Promouvoir une culture où les idées et les voix de tous les niveaux, sexes et races sont encouragées et respectées.



05. TOUS LES TRAVAILLEURS ONT DROIT À LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION

Exigences minimum

1. Le droit de tous les travailleurs de s'organiser et de créer des organisations représentatives de leur choix devrait être respecté lorsque ces activités ne sont pas restreintes par la législation applicable. La formation de comités ou d'associations de travailleurs n'entraînera aucune conséquence négative pour les travailleurs qui choisissent de rejoindre ou de former l'organisation.
2. Lorsque le droit à la liberté d'association et de négociation collective est restreint par la loi, l'employeur facilite, et n'entrave pas, le développement de moyens parallèles d'association et de négociation indépendantes et libres.
3. Les représentants élus des travailleurs sélectionnés dans l'un des processus ci-dessus doivent être traités comme des représentants légitimes des travailleurs par la direction et ne doivent pas faire l'objet de discrimination ou de mauvais traitements.

PRATIQUES RECOMMANDÉES

- Mise à disposition d'infrastructures (salles de réunion, locaux électoraux, etc.) pour organiser des rassemblements et des réunions pacifiques pendant les heures de travail.
- Fourniture d'une formation aux travailleurs sur leurs droits du travail et les droits de l'homme.
- Fourniture de communication via des avis d'affichage, des médias électroniques, etc., des procès-verbaux des réunions.



06. TOUS LES TRAVAILLEURS ONT DES HORAIRES DE TRAVAIL RAISONNABLES ET DES JOURS DE REPOS SUFFISANTS

Exigences minimum

1. Les heures de travail doivent être conformes aux lois/réglementations locales applicables ou à la convention de l'Organisation internationale du travail (OIT)⁴ sur le temps de travail et les heures supplémentaires, selon celle qui offre la meilleure protection pour les travailleurs. Les heures normales de travail (hors heures supplémentaires) ne doivent pas dépasser huit heures par jour et 48 heures par semaine.
2. Toutes les heures supplémentaires doivent être volontaires et la somme des heures de travail normales et des heures supplémentaires pour les employés non cadres ne doit pas dépasser 60 heures par semaine. Lorsque les heures supplémentaires contractuelles sont autorisées par des contrats de travail et des accords sur le lieu de travail, il doit y avoir des preuves documentées que les employés l'acceptent librement sans conséquences négatives s'ils décident de ne pas participer.
3. Lorsque des heures supplémentaires sont demandées, tous les travailleurs devraient avoir la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires sans aucune forme de discrimination.
4. Les travailleurs doivent bénéficier d'au moins 24 heures de repos après six jours consécutifs de travail (sauf lorsque des périodes de rotation hebdomadaires, etc. sont opérées, par exemple une semaine de travail, une semaine de congé) et doivent bénéficier des jours fériés et annuels requis par la législation locale.
5. Des politiques et des procédures claires doivent être en place définissant les heures normales de travail et les heures supplémentaires, y compris un processus clair par lequel les travailleurs peuvent se porter volontaires pour les heures supplémentaires.

PRATIQUES RECOMMANDÉES

- Conformément à la convention de l'OIT sur la durée du travail et les heures supplémentaires, la semaine normale de travail ne doit pas dépasser 48 heures. Lorsque des heures supplémentaires sont régulièrement requises, des mesures doivent être prises pour réduire progressivement la fréquence des heures supplémentaires.
- Des systèmes efficaces d'enregistrement des heures de travail sont en place.
- Des améliorations de la planification doivent être explorées pour gérer les périodes de pointe afin d'éviter des périodes prolongées d'heures supplémentaires excessives.
- Tout changement dans les quarts de travail ou les heures supplémentaires doit être communiqué de manière proactive aux travailleurs et aux parties prenantes requises.
- Dans la mesure du possible, des dispositions doivent être mises en place pour assurer la sécurité des travailleurs les plus vulnérables qui font des heures supplémentaires, par exemple le transport ou l'hébergement des travailleuses de nuit.

⁴ Convention ILO C001 – Heures de travail (Industrie) Convention, 1919



07. TOUS LES TRAVAILLEURS REÇOIVENT UN SALAIRE ÉQUITABLE

Exigences minimum

1. Les travailleurs reçoivent un salaire standard et, le cas échéant, un salaire pour les heures supplémentaires, égal ou supérieur au taux du salaire minimum légal, payé à temps et en totalité sans discrimination fondée sur le sexe ou tout autre facteur. Pour les travailleurs rémunérés à la pièce, le taux de rémunération doit permettre aux travailleurs de gagner au moins le salaire minimum ou le salaire défini dans une convention collective, selon le montant le plus élevé, pendant les heures normales de travail.
2. Les bulletins de salaire sont fournis dans une langue comprise par les travailleurs, décrivant clairement le salaire, les heures supplémentaires, les avantages, les déductions, les congés, la sécurité sociale et d'autres détails conformément à la législation locale.
3. Toutes les retenues légalement requises, c'est-à-dire la sécurité sociale, les impôts, sont clairement décrites dans les bulletins de salaire et déposés auprès de l'autorité compétente.
4. L'utilisation de retenues salariales comme mesure disciplinaire, y compris arriver en retard pour un quart de travail, ou à toute autre fin n'est pas autorisée. Les déductions pour le logement, la nourriture, les biens, etc. fournis aux employés doivent être raisonnables et convenues à l'avance avec les travailleurs par écrit, dans une langue qu'ils comprennent. Des dispositions appropriées devraient être en place pour tenir compte des différentes langues parlées ou des faibles niveaux d'alphabétisation. Si les employés choisissent de ne pas utiliser ces services, aucune déduction ne doit être effectuée.
5. Les avantages spécifiés dans les contrats de travail doivent, au minimum, être conformes aux avantages obligatoires dans le pays d'emploi. En outre, les avantages pour les travailleurs étrangers, le cas échéant, doivent être clairement indiqués.

PRATIQUES RECOMMANDÉES

- Des mesures devraient être prises pour s'orienter vers le paiement d'un salaire ou d'un revenu décent. Cela implique d'évaluer les niveaux de salaire par l'intermédiaire d'un tiers expert pour s'assurer qu'ils sont suffisants pour répondre au niveau de vie local de base avec un revenu discrétionnaire.
- Des efforts doivent être faits pour surveiller et traiter les risques et les impacts de la discrimination en termes de salaires sur tous les groupes minoritaires ou sous-représentés sur le lieu de travail.
- Les modifications des avantages sociaux, qui ne sont pas imposées par la loi, doivent être communiquées de manière proactive aux travailleurs.



08. CONDITIONS ÉQUITABLES POUR LES TRAVAILLEURS TEMPORAIRES

Définitions⁵

Prestataire de services/entrepreneur : Une entité commerciale qui fournit à l'établissement/entreprise des biens et/ou services faisant partie intégrante de, et utilisés dans/pour, la production des biens et/ou services de l'établissement/entreprise.

Travail temporaire : L'emploi pour une durée déterminée comprend les contrats à durée déterminée, les contrats de projet ou les contrats basés sur des tâches, ainsi que le travail saisonnier ou occasionnel, y compris le travail à la journée.

Télétravailleurs : Une personne qui effectue un travail pour une installation/entreprise sous contrat direct ou indirect, autre que dans les locaux d'une installation/entreprise, contre rémunération, qui aboutit à la fourniture d'un produit ou d'un service tel que spécifié par l'employeur, quel qu'en soit l'identité. fournit les équipements, matériaux ou autres intrants utilisés.

Exigences minimum

1. Les exigences et les protections accordées aux travailleurs par la présente norme et la législation locale applicable ne doivent pas être contournées par l'utilisation de périodes d'essai excessivement longues, de contrats de main-d'œuvre uniquement, de sous-traitance ou de travail à domicile, ou par des programmes d'apprentissage lorsqu'il n'y a pas de réelle l'intention de transmettre des compétences ou de fournir un emploi régulier, ou par un recours excessif aux contrats de travail à durée déterminée.
2. Lors de l'embauche de fournisseurs de main-d'œuvre/de services contractuels, une diligence raisonnable rigoureuse est effectuée avant la sélection et sur une base continue pour confirmer leur conformité à la législation locale et aux exigences de la présente Norme.
3. Il ne devrait y avoir aucune discrimination entre les travailleurs permanents et contractuels sur le site, en ce qui concerne le salaire égal pour un travail égal.
4. Les travailleurs contractuels ne doivent pas être utilisés pour remplacer ou compléter les travailleurs permanents qui sont engagés dans un conflit juridique reconnu avec l'entreprise.

PRATIQUES RECOMMANDÉES

- Entreprendre une évaluation de la planification de l'offre et de la demande, des exigences en matière de compétences et du travail intermédiaire ou temporaire afin d'identifier le ratio des travailleurs contractuels par rapport aux travailleurs permanents. Dans la mesure du possible, examinez la répartition du ratio entre les contrats et les travailleurs permanents par sexe afin d'identifier et d'atténuer tout risque de discrimination fondée sur le sexe.
- Des mesures devraient être prises pour s'assurer que les rôles qui sont de nature permanente ne sont pas remplis par des travailleurs temporaires.
- Des mesures doivent être prises pour transformer les travailleurs temporaires en travailleurs permanents lorsque cela est possible.

⁵ ILO- Qu'est-ce que l'emploi temporaire ?



09. TOUS LES TRAVAILLEURS ONT ACCÈS À UN RECOURS ÉQUITABLE

Exigences minimum

1. Fourniture de systèmes appropriés pour soulever et traiter les conflits, les suggestions et les réclamations sur le lieu de travail qui sont accessibles à tous les travailleurs.
2. Les mécanismes de réclamation doivent être efficaces⁶, accessibles et largement communiqués par un éventail de canaux à tous les travailleurs, y compris ceux qui sont des migrants, des locuteurs temporaires ou dont la langue n'est pas la langue maternelle.
3. Les griefs doivent faire l'objet d'une enquête approfondie, être résolus rapidement et un recours doit être fourni lorsque cela est jugé approprié.
4. La confidentialité du plaignant (si demandé) et la protection contre les représailles doivent être assurées.

PRATIQUES RECOMMANDÉES

- Lors de l'élaboration de mécanismes de réclamation efficaces, engagez les parties prenantes avec les utilisateurs proposés du mécanisme. Dans la mesure du possible, collectez des données ventilées par sexe concernant les plaintes et les mesures prises.
- Adapter les mécanismes de réclamation au contexte local.
- Effectuer des examens réguliers de toutes les plaintes et des mesures prises, afin d'évaluer l'efficacité de la procédure de règlement des griefs et des résolutions.
- Avoir plusieurs points d'entrée pour le mécanisme de réclamation, tels que des boîtes à suggestions, des comités, des lignes téléphoniques, des e-mails, etc., afin que les travailleurs puissent y accéder librement pendant et en dehors des heures de travail.
- Afficher des informations et fournir une formation régulière sur les types de réclamations et les mécanismes de réclamation disponibles dans une langue comprise par les utilisateurs.
- Lorsqu'il existe une différence entre la législation nationale et les normes internationales, l'approche qui offre une plus grande protection au plaignant doit être appliquée.
- Veiller à la sensibilité au genre. Les partenaires commerciaux peuvent choisir d'avoir un système séparé pour traiter les réclamations soulevées par les femmes et chercher à impliquer les femmes dans la gestion du processus du début à la fin.
- Les réclamations adressées par le Partenaire commercial ne doivent pas empêcher les plaignants de rechercher d'autres formes de recours, y compris par voie judiciaire.
- Examinez régulièrement les données sur les tendances des réclamations pour adapter les pratiques de travail qui créent les problèmes.

⁶ Critères d'efficacité des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme pour les mécanismes de réclamation non judiciaires



10. RESPECTER LES DROITS FONCIERS

Définitions⁷

Réinstallation involontaire : se produit lorsque les personnes affectées n'ont pas le droit de refuser l'acquisition de terres et sont déplacées, ce qui peut entraîner des difficultés et un appauvrissement à long terme ainsi qu'un stress social.

Acquisition de terrain : Comprend à la fois les achats purs et simples de biens et l'acquisition de droits d'accès, tels que des servitudes ou des droits de passage. Pour plus de détails, reportez-vous à la Norme de performance 5 de la SFI.

Consentement libre, préalable et éclairé (CLIP) : Une consultation exempte d'intimidation ou de coercition permet la divulgation en temps opportun d'informations pertinentes, compréhensibles et accessibles. La consultation doit se poursuivre pendant toute la durée de vie du projet et pas seulement pendant les premières étapes.

Exigences minimum

1. Les entreprises doivent éviter la réinstallation involontaire dans la mesure du possible afin de minimiser son impact sur les personnes déplacées.
2. Interdire l'accapement des terres et promouvoir et demander le CLIP en ce qui concerne les négociations sur les terres et les biens des peuples autochtones, des communautés locales et/ou des individus.
3. Entreprendre des évaluations des risques en ce qui concerne les impacts sur les communautés voisines et le droit d'accès.
4. Entreprendre un changement d'utilisation des terres adéquat et transparent et fournir une divulgation complète. Respectez toutes les lois nationales applicables relatives aux droits fonciers.

PRATIQUES RECOMMANDÉES

- Élaborer des lignes directrices sur l'engagement des parties prenantes en ce qui concerne l'acquisition de terres et les achats connexes.
- Élaborer et mettre en œuvre des procédures pour gérer l'acquisition de terres dans et autour des zones hautement sensibles en ce qui concerne les communautés, les groupes autochtones, les individus, etc.
- Rendre compte périodiquement et publiquement des progrès des engagements sur les droits fonciers, les griefs et les réparations.

⁷ Note d'orientation 7, *Peuples autochtones, Société financière internationale*



11. IMPACTS COMMUNAUTAIRES

Exigences minimum

1. Le cas échéant, évaluer les impacts réels et potentiels des activités sur les communautés environnantes avec leur pleine participation, et prendre des mesures pour éviter et atténuer les impacts négatifs sur les communautés.
2. Mettre en place des systèmes appropriés pour que les communautés soulèvent et traitent les différends, les suggestions, les plaintes et les griefs entre l'entreprise et la communauté qui soient accessibles à tous.

PRATIQUES RECOMMANDÉES

- Le cas échéant, dispenser une formation périodique sur les droits des peuples autochtones et le CLIP à tout le personnel concerné.
- Établir un système de diligence raisonnable pour évaluer et divulguer les risques et les impacts sur les communautés.
- Développer et maintenir la capacité d'informer la communauté environnante des activités de l'entreprise, y compris les risques et dangers potentiels (environnement/sécurité/urgence).



12. SÉCURITÉ ET SÛRETÉ DES TRAVAILLEURS ET DE LA COMMUNAUTÉ

Exigences minimum

Les travailleurs et leurs familles doivent être protégés des menaces et dangers extérieurs (pour la sécurité).

PRATIQUES RECOMMANDÉES

- Dans les contextes où il pourrait y avoir des menaces à la sécurité, élaborer un plan de gestion de la sécurité et entreprendre des évaluations des risques de sécurité.
- Appliquez à vos dispositifs de sécurité des normes similaires à celles énoncées dans les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme⁸.
- Lorsque les actifs disposent de gardes de sécurité privés ou publics, ces derniers doivent suivre une formation pertinente en matière de sécurité et de droits de l'homme (y compris le recours à la force).

⁸ principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme

SIGNALEMENT DES INFRACTIONS

Nous sommes une organisation avec des valeurs fortes de responsabilité et d'intégrité, et nous cherchons toujours à faire ce qui est juste. Nous sommes conscients du défi que représentent les questions des droits de la main-d'œuvre et de l'Homme dans les chaînes d'approvisionnement mondiales complexes et du fait que de nombreux problèmes sont de nature systémique et ne peuvent être résolus seuls. Par conséquent, nous encourageons nos partenaires commerciaux à nous signaler de manière proactive les cas où ils ont des difficultés à respecter cette norme, afin que nous puissions travailler ensemble pour



CHAMP D'APPLICATION

Cette norme s'applique à tous les partenaires commerciaux qui fournissent des biens et des services à Reckitt ou en son nom. Cela comprend les fabricants tiers, les fournisseurs de matières premières et de matériaux d'emballage, les prestataires de services, les vendeurs, les négociants, les agents, les entrepreneurs, les partenaires de coentreprises et les distributeurs, y compris leurs employés, agents et autres représentants (ci-après appelés « partenaires commerciaux »). On s'attend à ce que les partenaires commerciaux communiquent cette norme au sein de leur chaîne d'approvisionnement et veillent à ce que leurs fournisseurs directs y adhèrent.