



IWAY

NORME

Ce document est une traduction de la section générale du standard IWAY, édition 6.0. Cette traduction est uniquement à titre informatif et ne peut être considérée comme un document contractuel. La version anglaise est le seul document officiel et celui auquel il faut se référer en cas de divergences d'interprétation, de litiges et autres désaccords.

Politique d'IKEA en matière d'approvisionnement responsable de produits, services, matériaux et composants


NORME IWAY - ÉDITION: 6.0 PUBLIÉ: SEPT. 2019 - © Inter IKEA Systems B.V. 2019





Sommaire

INTRODUCTION	3
--------------	---

PRINCIPES DE L'IWAY	9
---------------------	---

 SECTION GÉNÉRALE	10
<i>(Exigences pour tous les fournisseurs)</i>	

 SECTIONS COMPLÉMENTAIRES	
<i>(Exigences spécifiques pour les fournisseurs disponibles sous forme de documents séparés)</i>	

	SECTION HÉBERGEMENT
---	---------------------

	SECTION BIEN-ÊTRE ANIMAL
---	--------------------------

	SECTION INDUSTRIE FORESTIÈRE
---	------------------------------

	SECTION TRANSPORT
---	-------------------



La vision d'IKEA est de créer un meilleur quotidien pour le plus grand nombre

Aux fins du présent document, «nous» désigne toutes les sociétés opérant sous la marque IKEA et «vous» désigne tout *fournisseur* d'une société IKEA.

Nous («IKEA») voulons construire des relations à long terme avec les *fournisseurs*, les prestataires de services et d'autres parties contractantes (ci-après, «*fournisseurs*») qui partagent notre vision. C'est la raison pour laquelle nous avons développé IWAY, Politique d'IKEA en matière d'approvisionnement responsable de produits, services, matériaux et composants.

IWAY définit ce que nous attendons de vous, en tant que *fournisseur* de la *chaîne de valeur* IKEA, lorsque vous prenez soin

des personnes, de la planète et des animaux.

Notre expérience de travail avec IWAY nous a montré que lorsque les personnes, la planète et les animaux sont traités avec respect, les *travailleurs/salariés* sont plus productifs, les ressources sont utilisées de manière plus efficace et les affaires prospèrent. Cela est aussi bénéfique pour nos clients –car ils savent que tous les biens vendus par IKEA sont produits, transportés, livrés et assemblés de manière responsable et que les *fournisseurs* de nos magasins, de nos points de contact clients et de nos sites de production maintiennent de bonnes conditions sociales, environnementales et veillent au bien-être des animaux.

Lorsque nous travaillons avec IWAY, nous sommes continuellement guidés par les questions suivantes:



**EST-CE DANS LE MEILLEUR
INTÉRÊT DE *L'ENFANT*?**



**CELA A-T'IL UN IMPACT POSITIF
SUR L'ENVIRONNEMENT?**



**EST-CE DANS LE MEILLEUR INTÉRÊT
DU TRAVAILLEUR/SALARIÉ?**



**CELA A-T'IL UN IMPACT POSITIF
SUR LE BIEN-ÊTRE DES ANIMAUX?**

Nous sommes déterminés à soutenir les principes d'approvisionnement responsable à chacune des étapes de la *chaîne de valeur* IKEA

En vous engageant à respecter IWAY, vous devez assurer ce qui suit:

Responsabilité

Vous êtes responsable de vous conformer en tout temps aux lois locales, nationales et internationales, ainsi qu'à toutes les exigences IWAY Must et IWAY basique définies dans la norme IWAY.

Transparence

Vous êtes ouvert et honnête sur les domaines à améliorer.

Amélioration continue

Nous reconnaissons le temps et les efforts nécessaires à la mise en œuvre de la norme IWAY et vous encourageons à adopter un état d'esprit d'amélioration continue, à renforcer les performances et à aller au-delà des exigences IWAY basiques, le cas échéant.



Nous reconnaissons que nos actions font également la différence

Nous nous efforçons d'adopter une approche juste et ouverte dans la manière avec laquelle nous travaillons avec vous. Cela signifie que:

Alignement

Nous nous efforçons de répondre aux mêmes attentes en interne que celles que nous attendons de vous.

Dialogue

Nous maintenons des voies de communication ouvertes avec tous nos *fournisseurs* et nous apprécions tout commentaire que vous pourriez avoir sur nos performances et notre comportement.

Support

Dans la mesure du possible, nous vous apportons un soutien pratique pour vous aider à développer vos propres processus, adaptés à vos opérations, afin de vous permettre de respecter et d'améliorer continuellement, conformément à la norme IWAY.



Les principes et exigences IWAY sont basés sur des normes et principes internationalement reconnus

Ils reflètent notre engagement envers les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGPs) et sont basés sur les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies. En élaborant nos exigences, nous avons également été guidés par les Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies et la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, entre autres.

IWAY est structuré suivant des:

Principes

Les principes définissent la perspective d'IKEA en matière d'approvisionnement responsable de produits, services, matériaux et composants.

Sections

Les Sections regroupent des exigences IWAY et sont applicables en fonction de l'activité ou de la configuration des *fournisseurs*.

Les exigences IWAY se répartissent comme suit:

OBLIGATION

Exigences qui doivent être respectées en permanence pendant le contrat.

BASIQUE

Exigences qui doivent être remplies dans les 12 mois suivant la première livraison ou le premier service.

AVANCÉ

Ces exigences vont au-delà de la conformité minimale et définissent des étapes supplémentaires vers des pratiques plus durables. Celles - ci peuvent être ou ne pas être applicables en fonction des priorités définies par les organisations IKEA concernées.

EXCELLENT

Ces exigences vont au-delà de la conformité minimale et définissent des étapes supplémentaires vers des pratiques plus durables. Celles - ci peuvent être ou ne pas être applicables en fonction des priorités définies par les organisations IKEA concernées.

Les exigences les plus strictes doivent toujours être respectées, qu'il s'agisse des lois en vigueur ou des obligations spécifiques IWAY. Si les exigences d'IWAY sont en contradiction avec les lois ou réglementations applicables, la loi est respectée et prévaut. Dans ce cas, IKEA est immédiatement informé et il convient de rechercher d'autres moyens de respecter l'exigence de l'IWAY.

Nous encourageons les efforts visant à favoriser l'harmonisation des exigences et des méthodes de travail

IKEA reconnaît que les *fournisseurs* peuvent avoir leur propre code de conduite, travailler avec le code de conduite d'un autre acheteur ou être certifiés selon un programme de développement durable comparable à IWAY. IKEA soutient les approches alternatives pour la mise en œuvre des exigences IWAY. IKEA se réserve le droit de décider si ces approches sont équivalentes.

La réussite de la mise en œuvre d'IWAY dépend de la coopération, de la confiance mutuelle et du respect

Toutes les observations, discussions et informations échangées avec vous sont traitées de manière confidentielle par IKEA, ses collaborateurs et les organismes tiers désignés par IKEA. Toutes les données collectées concernant IWAY sont traitées avec respect et dans le seul but de vérifier la conformité à IWAY.

La langue officielle de la norme IWAY est l'anglais

Les traductions de la norme IWAY sont fournies à titre informatif uniquement et ne peuvent pas être considérées comme un document contractuel. La version anglaise est le seul document contractuel et prévaut en cas d'ambiguïtés ou de divergences.

Glossaire

Les mots en *italique* sont définis dans le glossaire.



Principes d'IWAY

1

Les principes IWAY sont soutenus par des *procédures* efficaces et un dialogue ouvert

2

Les affaires sont menées dans le respect de la loi et avec intégrité

3

Les enfants sont protégés et les possibilités d'apprentissage et de vie familiale sont encouragées

4

Les droits fondamentaux du travail sont respectés

5

Les travailleurs/salariés ont du temps libre, sont rémunérés de manière responsable et ont l'opportunité de développer leurs compétences

6

La santé et la sécurité des travailleurs/salariés sont protégées

7

Les conditions de travail et de vie sont adéquates

8

La planète est protégée

9

Les ressources, y compris l'eau et les déchets, sont gérées de manière durable et circulaire

10

Les animaux mènent une vie décente

NORME IWAY

SECTION GÉNÉRALE

Exigences pour tous les fournisseurs

Ce document est une traduction de la section générale du standard IWAY, édition 6.0.
Cette traduction est uniquement à titre informatif et ne peut être considérée comme un document contractuel. La version anglaise est le seul document officiel et celui auquel il faut se référer en cas de divergences d'interprétation, de litiges et autres désaccords.

1 Les principes IWAY sont soutenus par des *procédures* efficaces et un dialogue ouvert

GESTION DE LA PERFORMANCE

BASIQUE

- G 1.1 Un ou plusieurs représentants de la direction sont responsables et garants de l'IWAY.
- G 1.2 Des audits internes pour évaluer la conformité aux exigences IWAY sont effectués au moins une fois tous les 12 mois.

AVANCÉ

- G 1.3 Des politiques et *procédures* écrites couvrant IWAY sont mises en place.
- G 1.4 Des indicateurs et des plans sont en place pour mesurer et améliorer les performances liées à IWAY.

GESTION DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

BASIQUE

- G 1.5 Les *sous-traitants* chargés de fournir des produits, services, matières premières ou composants de la *chaîne de valeur* IKEA sont répertoriés, conformément aux spécifications de l'organisation IKEA.
- G 1.6 IWAY est mis en œuvre et vérifié chez les *sous-traitants* de produits, services, matières premières ou composants de la *chaîne de valeur* IKEA, conformément aux spécifications de l'organisation IKEA.

EXCELLENT

- G 1.7 Les risques sociaux et environnementaux dans la *chaîne de valeur* IKEA sont identifiés et des mesures sont prises pour les atténuer.

DIALOGUE TRAVAILLEURS/SALARIÉS AVEC LA DIRECTION

BASIQUE

- G 1.8 Les *travailleurs/salariés* sont informés de leurs droits et responsabilités liés à IWAY.
- G 1.9 Il existe un dialogue structuré avec les *travailleurs/salariés* lié à IWAY.



2 Les affaires sont menées dans le respect de la loi et avec intégrité

ÉTHIQUE DES AFFAIRES

OBLIGATION

- G 2.1 Le traitement des affaires avec IKEA est honnête et transparent. Les tentatives d'enfreindre la loi, de falsifier des documents, de tromper ou de commettre des actes de corruption ne sont pas acceptées.

BASIQUE

- G 2.2 Toutes les lois, réglementations et autorisations applicables relatives à IWAY sont respectées

3 Les *enfants* sont protégés et les possibilités de travail, d'apprentissage et de vie familiale sont encouragées

PROTECTION DES ENFANTS

OBLIGATION

- G 3.1 Il n'y a pas de *travail des enfants*. Tout cas potentiel ou confirmé de *travail des enfants* est immédiatement signalé à IKEA.

BASIQUE

- G 3.2 Les *enfants* n'exécutent pas de travail en dessous de l'âge légal minimum pour travailler. Les *stagiaires professionnels* peuvent entrer en formation dès 14 ans. La formation est liée à leur éducation.
- G 3.3 Les *enfants*, soit en tant que *jeunes travailleurs* que *stagiaires professionnels*, n'exécutent pas de *travail dangereux* ou de *travail de nuit*.

OPPORTUNITÉS DE TRAVAIL ET D'APPRENTISSAGE

BASIQUE

- G 3.4 Les opportunités de travail pour les *jeunes travailleurs* sont identifiées et encouragées.

AVANCÉ

- G 3.5 Les opportunités de *formation professionnelle* pour les *enfants* sont identifiées et encouragées.

OPPORTUNITÉS DE VIE FAMILIALE

AVANCÉ

- G 3.6** Les *travailleurs/salariés* reçoivent une aide au soin des enfants en plus de celle définie par la législation applicable.



4 Les droits fondamentaux du travail sont respectés

LIBERTÉ DU TRAVAILLEUR/SALARIÉ

OBLIGATION

- G 4.1 Il n'y a pas de *travail forcé*, de *travail en servitude* ou de *travail pénitentiaire*. Tout cas potentiel ou confirmé de *travail forcé*, de *travail en servitude* ou de *travail pénitentiaire* est immédiatement signalé à IKEA.

BASIQUE

- G 4.2 Les heures supplémentaires se font sur la base du volontariat et les *travailleurs/salariés* refusant les heures supplémentaires ne sont pas pénalisés. Dans certaines circonstances bien définies par la législation en vigueur, les heures supplémentaires peuvent être obligatoires pour une courte période si elles sont convenues par l'intermédiaire des représentants des *travailleurs/salariés*, le cas échéant.

LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET LITIGES

BASIQUE

- G 4.3 Les *travailleurs/salariés* sont libres d'exercer leur droit de constituer ou d'adhérer (ou non) à des organisations liées au travail, ainsi que de s'engager dans des *négociations collectives*. Ces droits s'exercent sans crainte de *discrimination*, de violence ou de harcèlement, physique ou psychologique.
- G 4.4 Un mécanisme de réclamation est en place et connu des *travailleurs/salariés*, leur permettant de formuler des plaintes ou des préoccupations sans représailles. Les plaintes sont enregistrées et traitées et l'anonymat des *travailleurs/salariés* est protégé.

PRATIQUES DE RECRUTEMENT ET D'EMPLOI

	BASIQUE	
G 4.5	Les frais et coûts liés aux processus de recrutement, d'emploi ou de <i>licenciement</i> ne sont pas à la charge des <i>travailleurs/salariés</i> . <i>Les travailleurs/salariés</i> ne versent pas de cautions.	
G 4.6	Une procédure écrite relative au recrutement est mise en œuvre et comprend des règles concernant : la vérification de l'âge, la sélection et le choix des candidats ainsi que l'utilisation d'agences de recrutement.	
G 4.7	<i>Les travailleurs/salariés</i> signent un contrat de travail écrit ou équivalent avant de commencer à travailler ou de suivre une formation d'intégration, suivant ce qui survient en premier. <i>Les travailleurs/salariés</i> reçoivent une copie du contrat et en comprennent les termes avant la signature. Les modifications importantes des conditions d'emploi sont acceptées par écrit par le <i>travailleur/salarié</i> .	
G 4.8	Les <i>contrats zéro heure</i> ne sont pas utilisés.	
G 4.9	Des règles concernant la <i>discrimination</i> , le harcèlement, <i>l'éthique des affaires</i> , les mesures disciplinaires et la consommation d'alcool et de drogues sont écrites, mises en œuvre et communiquées aux <i>travailleurs/salariés</i> .	
G 4.10	Les mesures disciplinaires n'incluent pas le recours à la coercition mentale ou physique, notamment les châtiments corporels, les menaces de violence, les avertissements ou châtiments publics, les amendes et la suppression des avantages contractuels. <i>Les travailleurs/salariés</i> sont libres de demander de l'aide et ont le droit de faire appel des décisions disciplinaires.	
	AVANCÉ	
G 4.11	<i>Le travail temporaire</i> n'est utilisé que lorsque le travail n'est pas de nature régulière.	
G 4.12	En cas de <i>licenciement</i> , les <i>travailleurs/salariés</i> bénéficient d'une <i>période de préavis</i> d'au moins 10 jours ouvrables avant la cessation d'emploi.	

ÉGALITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION SOCIALE

	BASIQUE	
G 4.13	<i>Les travailleurs/salariés</i> ne subissent pas de <i>discrimination</i> , de violence ou de harcèlement, qu'ils soient physiques ou psychologiques.	
	AVANCÉ	
G 4.14	Les actions visant à promouvoir <i>l'égalité</i> , <i>la diversité</i> et <i>l'inclusion sociale</i> sont mises en œuvre et communiquées en interne.	
	EXCELLENT	
G 4.15	Les écarts de rémunération entre hommes et femmes sont évalués et des mesures sont prises pour les éliminer.	
G 4.16	La <i>parité des genres</i> est atteinte pour les postes de direction.	

5 Les *travailleurs/salariés* ont du temps libre, sont payés de manière responsable et ont l'opportunité de développer leurs compétences

HEURES DE TRAVAIL ET CONGÉS

OBLIGATION

- G 5.1** Un système fiable d'enregistrement des *heures de travail*, y compris les heures supplémentaires, de tous les *travailleurs/salariés* est mis en place et tenu à jour.

BASIQUE

- G 5.2** Les *heures de travail* ne dépassent pas 60 heures par semaine, heures supplémentaires incluses.
- G 5.3** Les *travailleurs/salariés* ont au moins une pause de 30 minutes après 4,5 heures travaillées, sauf accord contraire écrit par l'intermédiaire des représentants des *travailleurs/salariés*.
- G 5.4** Les *travailleurs/salariés* ont au moins 24 heures de repos consécutives après 6 jours de travail.

AVANCÉ

- G 5.5** Les *travailleurs/salariés* ont la possibilité de s'absenter du travail pour des circonstances personnelles exceptionnelles, en plus de celles définies par la législation en vigueur.
- G 5.6** Les *heures de travail* normales ne dépassent pas 48 heures par semaine. Les heures supplémentaires n'excèdent pas 12 heures par semaine.

EXCELLENT

- G 5.7** Le travail est planifié de manière à ne pas dépendre des heures supplémentaires.

SALAIRES ET AVANTAGES SOCIAUX

OBLIGATION	
G 5.8	La rémunération des <i>travailleurs/salariés</i> est au moins égale au salaire minimum légal.
BASIQUE	
G 5.9	Les <i>travailleurs/salariés</i> reçoivent une indemnisation pour les <i>frais de subsistance</i> supplémentaires résultant du travail loin de leur <i>lieu de travail régulier</i> .
G 5.10	Les salaires sont payés selon les conditions contractuelles, dans les délais prévus et au minimum une fois par mois.
G 5.11	Les <i>travailleurs/salariés</i> reçoivent une <i>fiche de paie</i> avec des informations complètes sur leur rémunération, leurs avantages et déductions applicables, qui reflètent le salaire reçu. Les informations fournies sur les <i>fiches de paie</i> sont compréhensibles pour les <i>travailleurs/salariés</i> .
G 5.12	Les uniformes, lorsqu'ils sont requis, sont fournis en quantité suffisante et gratuitement. Aucune déduction n'est effectuée pour le nettoyage et / ou l'entretien des uniformes.
AVANCÉ	
G 5.13	Les heures supplémentaires sont rémunérées au taux majoré ou par le biais d'un temps de repos équivalent.

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

BASIQUE	
G 5.14	Les <i>travailleurs/salariés</i> ont les compétences nécessaires pour réagir en situation d'urgence et connaissent les risques associés à leur poste avant d'effectuer leurs tâches.
G 5.15	Les <i>travailleurs/salariés</i> reçoivent une formation ou d'autres activités de développement des compétences qui leur permettent d'accomplir leurs tâches.
G 5.16	Les <i>stagiaires professionnels</i> de plus de 18 ans reçoivent une compensation pour le travail effectué pendant la formation. La formation est liée à leur éducation.
AVANCÉ	
G 5.17	Les possibilités de <i>formation professionnelle</i> sont identifiées et mises en avant.
G 5.18	Les <i>travailleurs/salariés</i> ont la possibilité de développer leurs compétences dans des domaines liés ou non à leur domaine de travail actuel.

6 La santé et la sécurité des travailleurs/salariés sont protégées

GESTION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

OBLIGATION

- G 6.1** Les *travailleurs/salariés* ne sont pas exposés à des *Risques graves en matière de santé et sécurité au travail*.
Les décès sont immédiatement signalés à IKEA.
- G 6.2** Une assurance contre les *accidents* du travail est fournie à tous les *travailleurs/salariés*. L'assurance couvre les soins médicaux pour les blessures et les maladies liées au travail et prévoit une indemnisation pour les blessures et les maladies liées au travail entraînant une invalidité permanente ou le décès.

BASIQUE

- G 6.3** Les risques pour la santé et la sécurité au travail, y compris ceux liés à la santé mentale et à l'ergonomie, sont évalués et des mesures sont prises pour les atténuer.
- G 6.4** Des *procédures* de travail sûr sont mises en œuvre pour minimiser les risques associés aux *travaux dangereux*.
- G 6.5** L'équipement est sûr et utilisé dans de bonnes conditions de sécurité. Des panneaux d'avertissement et des informations liées à la sécurité sont visibles.
- G 6.6** Les *travailleurs/salariés* utilisent des équipements de protection individuelle et des vêtements de protection propres, gratuits, en état de marche et adaptés aux risques identifiés.
- G 6.7** Les *accidents* et les *presque-accidents* liés à la santé et à la sécurité au travail sont signalés, analysés, suivis et des mesures correctives sont prises. Des registres des *accidents* et des *presque-accidents* sont conservés.
- G 6.8** Les *dangers* pour la sécurité sont continuellement signalés, analysés, suivis et traités.

GESTION DES SITUATIONS D'URGENCE

	BASIQUE	
G 6.9	Les risques de situations d'urgence sont évalués. Des <i>procédures</i> d'urgence écrites sont mises en œuvre.	
G 6.10	Une alarme d'évacuation indépendante est audible et / ou visible par tous les <i>travailleurs/salariés</i> . Il est possible d'activer manuellement l'alarme et les boutons d'alarme sont clairement visibles et marqués.	
G 6.11	Les <i>itinéraires d'évacuation d'urgence</i> et les <i>sorties de secours</i> assurent une évacuation rapide et sûre à tout moment.	
G 6.12	Des <i>travailleurs/salariés</i> formés aux premiers secours et à la lutte contre l'incendie sont disponibles pendant toutes les heures de d'ouverture en nombre suffisant pour répondre aux risques professionnels.	
G 6.13	Le type, la quantité et l'emplacement des équipements de premiers secours et de lutte contre l'incendie correspondent aux risques professionnels. L'équipement est opérationnel à tout moment.	
G 6.14	Des exercices d'évacuation sont effectués pour tester le processus d'évacuation et identifier tout besoin d'amélioration. La fréquence des exercices est définie en fonction des risques professionnels. Le plus grand nombre possible de travailleurs/salariés participe aux exercices. Les rapports des exercices d'évacuation sont conservés.	
	AVANCÉ	
G 6.15	Des manœuvres d'urgence sont effectuées pour tester les <i>procédures</i> d'urgence et identifier tout besoin d'amélioration. Les rapports des manœuvres d'urgence sont conservés.	
G 6.16	Une <i>équipe d'intervention d'urgence</i> est désignée pour prendre des décisions en cas de situation d'urgence.	

		EXCELLENT
G 6.17	Les <i>procédures</i> d'urgence écrites sont harmonisées avec celle des entreprises voisines et des autorités locales.	

GESTION DES PRODUITS CHIMIQUES

	BASIQUE	
G 6.18	Les produits chimiques sont achetés, stockés, transportés, manipulés et utilisés de manière à protéger la santé et la sécurité des <i>travailleurs/salariés</i> et l'environnement.	
	AVANCÉ	
G 6.19	Les risques chimiques sont évalués conformément au Système d'harmonisation mondial des Nations Unies (UN Global Harmonising System) et les produits chimiques sont étiquetés en conséquence.	
		EXCELLENT
G 6.20	Des produits chimiques de substitution présentant des risques plus faibles pour la santé et la sécurité des <i>travailleurs/salariés</i> et pour l'environnement sont identifiés et utilisés.	

SÉCURITÉ DES BÂTIMENTS ET DE L'INSTALLATION ÉLECTRIQUE

	BASIQUE	
G 6.21	Les bâtiments sont conçus, construits, entretenus et modifiés de manière à assurer leur intégrité structurale.	
G 6.22	Le câblage électrique, l'éclairage et les installations à gaz sont correctement installés et entretenus.	

CONTRÔLES DE SANTÉ AU TRAVAIL ET ASSISTANCE MÉDICALE

	BASIQUE	
G 6.23	Les tests de santé non liés au travail, tels que ceux concernant la grossesse ou le VIH, ne sont pas utilisés.	
	AVANCÉ	
G 6.24	Des examens de santé au travail sont proposés régulièrement aux <i>travailleurs/salariés</i> afin d'identifier les effets du travail sur leur santé. Les examens de santé sont effectués par un professionnel de la santé. Les résultats sont gardés confidentiels et sont utilisés par le professionnel de la santé pour émettre des recommandations sur les ajustements potentiels du poste de travail ou du lieu de travail.	
		EXCELLENT
G 6.25	Les <i>travailleurs/salariés</i> bénéficient d'un soutien en matière de soins de santé, en plus de celui défini par la législation applicable.	



7 Les conditions de travail et de vie sont adéquates

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

BASIQUE

- G 7.1 L'environnement de travail est propre, hygiénique et bien entretenu et dispose d'un éclairage, d'une ventilation et, si nécessaire, d'un chauffage adéquats.
- G 7.2 Des lieux où les *travailleurs/salariés* peuvent manger et se reposer sont disponibles, à l'abri de tout *danger* et proportionnels au nombre de *travailleurs/salariés*.
- G 7.3 Les toilettes sont gratuites, hygiéniques, accessibles pendant les *heures de travail*, équipées de fournitures de base et proportionnelles au nombre de travailleurs/salariés.
- G 7.4 De l'eau potable propre est disponible gratuitement sans limite de quantité, à distance raisonnable de la zone de travail.

8 La planète est protégée

IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

OBLIGATION

- G 8.1 Il n'y a pas de *pollution environnementale sévère*. Tout cas de *pollution environnementale sévère* est immédiatement signalé à IKEA.

BASIQUE

- G 8.2 Les plaintes liées à l'environnement sont enregistrées et traitées.
- G 8.3 Le risque de contamination du sol dû aux activités en cours ou antérieures est évalué et corrigé.
- G 8.4 Les risques et impacts environnementaux sont identifiés et évalués afin de trouver des moyens d'améliorer la performance environnementale. Des plans d'amélioration environnementale sont mis en œuvre, revus et mis à jour tous les 12 mois.

AVANCÉ

- G 8.5 Les impacts environnementaux sont pris en compte lors de l'évaluation des changements opérationnels et structurels.

POLLUTION ATMOSPHÉRIQUE ET CLIMAT

BASIQUE

- G 8.6 Les sources d'énergie actuelles sont connues et les possibilités de conversion en *sources d'énergie renouvelable* sont identifiées.

ADVANCED

- G 8.7** Toute l'électricité consommée, produite ou achetée, provient de *sources d'énergie renouvelable*.
- G 8.8** Aucune *substance appauvrissant la couche d'ozone* ni aucun *hydrofluorocarbures* n'est utilisé.
- G 8.9** Aucun combustible fossile à base de charbon ou de pétrole n'est utilisé sur le site comme principale source d'énergie.

EXCELLENT

- G 8.10** Les émissions de polluants atmosphériques et de *gaz à effet de serre* sont réduites en valeur absolue, conformément à la limitation de l'augmentation de la température mondiale à un niveau bien inférieur à 2°C, avec un objectif à 1,5 °C, d'ici la fin du siècle (comme prévu dans l' *Accord de Paris*).
- G 8.11** Toute l'énergie consommée, produite ou achetée, provient de *sources d'énergie renouvelable*.

PROTECTION ET BIODIVERSITÉ

BASIQUE

- G 8.12** Les activités économiques ne sont pas menées dans les *zones à haute valeur de conservation*, excepté si la zone est certifiée selon un système reconnu par IKEA.

AVANCÉ

- G 8.13** Des initiatives visant à soutenir la biodiversité sont mises en œuvre.



9 Les ressources, y compris l'eau et les déchets, sont gérées d'une manière durable et circulaire

EAU

		BASIQUE	
G 9.1	Des informations sont disponibles sur le type d'eau entrante utilisée et sur la manière dont les eaux usées sont traitée, où et par qui.		
		AVANCÉ	
G 9.2	Si de l'eau est utilisée dans les opérations, les opportunités pour en réduire la consommation et le rejet sont identifiées et mises en œuvre.		
			EXCELLENT
G 9.3	Si de l'eau est utilisée dans les opérations, les possibilités de limiter l'utilisation <i>d'eau de haute qualité</i> sont identifiées. Des mesures sont prises pour limiter l'utilisation <i>d'eau de haute qualité</i> , produisant des améliorations.		

GESTION DES DÉCHETS

	BASIQUE	
G 9.4	Les déchets sont stockés, manipulés, transportés et éliminés de manière à protéger la santé et la sécurité des <i>travailleurs/salariés</i> ainsi que l'environnement. Aucun déchet n'est enfoui sur site. Les déchets dangereux et non dangereux sont séparés.	
G 9.5	Les déchets ne sont pas incinérés sur site, sauf à des fins de récupération d'énergie.	
G 9.6	Il existe des registres indiquant comment, où, quelle quantité et par qui les déchets sont traités.	
G 9.7	Les opportunités de refuser, réduire, réutiliser et recycler les déchets sont identifiées et mises en œuvre.	
		AVANCÉ
G 9.8	Aucun déchet n'est envoyé en décharge pour enfouissement.	
		EXCELLENT
G 9.9	Tous les déchets sont réutilisés ou recyclés.	



Glossaire

Accident	Un événement ou une occurrence ou circonstance qui se produit de manière inattendue et non intentionnelle entraînant une blessure, une maladie ou un décès.
Accord de Paris	Accord dans le cadre de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques, portant sur l'atténuation des émissions de gaz à effet de serre, son adaptation et son financement à partir de 2020.
Âge légal minimum pour travailler	L' <i>Âge légal minimum pour travailler</i> est défini par la législation nationale et correspond à l'âge à partir duquel une personne peut être employée.
Chaîne de valeur	L'ensemble des activités nécessaires pour amener un produit ou un service depuis sa conception jusqu'au consommateur final puis à sa réintégration dans la <i>chaîne de valeur</i> . Cela comprend des activités telles que la conception, la production, la distribution et le soutien au consommateur. À différentes étapes de la <i>chaîne de valeur</i> , les parties prenantes ajoutent de la valeur au produit ou au service pour en augmenter la valeur finale.
Contrat zéro heure	Un contrat de travail qui n'oblige pas l'employeur à fournir un travail régulier au <i>travailleur/salarié</i> , mais oblige le <i>travailleur/salarié</i> à être disponible en cas de travail à accomplir.
Danger	Une situation qui présente un niveau de menace pour la vie, la santé ou l'environnement. Cela peut inclure des <i>dangers</i> physiques, chimiques, biologiques, ergonomiques ou professionnels.
Discrimination	<p>Il y a <i>discrimination</i> lorsque lorsqu'une personne est traitée moins favorablement qu'une autre dans une situation comparable pour des motifs qui ne sont pas liés à sa capacité à effectuer son travail.</p> <p>Les motifs de <i>discrimination</i> comprennent: l'âge, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, le handicap mental ou physique, l'origine ethnique, la nationalité, la religion, l'état matrimonial ou familial ou toute autre dimension de l'identité d'une personne qui n'a aucun rapport avec sa capacité à effectuer son travail.</p>

Diversité	La <i>diversité</i> désigne la variété des similitudes et des différences entre les personnes, notamment l'âge, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, le handicap mental ou physique, l'origine ethnique, la nationalité, la religion, l'état matrimonial ou familial ou toute autre dimension de leur identité.
Droits fondamentaux du travail	Aux fins de l'IWAY, les <i>droits fondamentaux du travail</i> comprennent la liberté de ne pas être soumis au <i>travail forcé</i> ou au <i>travail en servitude</i> , la non- <i>discrimination</i> , la liberté d'association et le droit à la <i>négociation collective</i> .
Eau de haute qualité	Eau dont les caractéristiques physiques, chimiques et biologiques correspondent aux limites fixées pour l'eau potable ou en sont proches.
Égalité	L' <i>égalité</i> signifie que chacun doit être traité équitablement et bénéficier de chances égales, quelles que soient ses origines et ses différences individuelles. L' <i>égalité</i> implique également l'absence de toute forme de <i>discrimination</i> .
Énergie renouvelable	Toutes les énergies provenant de sources d'énergie non fossile renouvelable qui sont naturellement reconstituées à l'échelle de temps humaine. Les <i>énergies renouvelables</i> comprennent les sources d'énergie suivantes: éolienne, solaire, hydroélectrique, biocarburants, hydrothermale et océanique (vagues et marées) et géothermique. Il n'inclut pas l'énergie nucléaire ni les combustibles fossiles.
Enfant	Personnes âgées de moins de 18 ans, sauf si, en vertu de la loi applicable aux <i>enfants</i> , la majorité est atteinte plus tôt.
Équipe d'intervention d'urgence	Équipe de <i>travailleurs/salariés</i> ayant les compétences appropriées pour coordonner l'intervention d'urgence : évaluation de la situation d'urgence, prise de décision immédiate, soutien aux autorités locales et aux services d'urgence, et communication externe et interne.
Ethique des affaires	Règles, principes et normes permettant de décider ce qui est moralement juste ou non dans le cadre d'une activité commerciale.

Fiche de paie	Un document physique ou électronique remis à un <i>travailleur/salarié</i> à la fin de chaque période de paie, indiquant clairement les composantes de la rémunération. Cela comprend les montants exacts pour les salaires, les avantages sociaux, les incitations/primes et toutes les déductions.	Inclusion sociale	<i>L'inclusion sociale</i> signifie tirer parti de la <i>diversité</i> pour créer une organisation ou une communauté équitable, saine et performante. Un environnement <i>inclusif</i> garantit un accès équitable aux ressources et aux opportunités pour tous. Il permet également aux individus et aux groupes de se sentir en sécurité, respectés, engagés, motivés et valorisés, pour ce qu'ils sont et pour leurs contributions aux objectifs organisationnels et sociétaux.
Formation professionnelle	Comprend toutes les formes d'apprentissage, de stages ou d'expérience professionnelle qui ont un objectif d'apprentissage. La <i>formation professionnelle</i> est menée en coopération avec une école ou un établissement de formation local, ou a été approuvée comme programme de formation par une autorité compétente, ou sert de programme d'orientation ou de conseil conçu pour soutenir le choix du stagiaire d'une profession ou d'un parcours d'études.	Itinéraire d'urgence	Chemin menant à une <i>sortie de secours</i> . L'itinéraire est toujours maintenu dégagé.
Fournisseur	Une entreprise ou une organisation avec laquelle une société IKEA a conclu un accord ainsi que tous les <i>sous-traitants</i> inclus dans cet accord, qui fournit des produits, des services, des matériaux ou des composants. Aux fins du présent document, le terme <i>fournisseur</i> s'applique aux <i>fournisseurs</i> , prestataires de services et autres parties contractantes.	Jeune travailleur	Personnes de moins de 18 ans, mais plus âgées que <i>l'âge légal minimum pour travailler</i> , qui exercent une activité professionnelle.
Frais de subsistance	Les coûts associés aux besoins fondamentaux de la vie, tels que la nourriture, la boisson, le logement et les vêtements.	Licenciement	Situation dans laquelle un employeur oblige officiellement une personne à quitter son emploi pour quelque raison que ce soit, hors cas de procédure disciplinaire convenue ou non contestée par le <i>travailleur/salarié</i> ou confirmée par les autorités. Cela inclut les cas où des <i>travailleurs/salariés</i> subissent un renvoi ou un licenciement économique.
Gaz à effet de serre	N'importe lequel des sept <i>gaz à effet de serre</i> définis par le protocole de Kyoto, dont l'émission contribue au changement climatique: dioxyde de carbone (CO ₂), méthane (CH ₄), protoxyde d'azote (aussi appelé oxyde nitreux) (N ₂ O), hexafluorure de soufre (SF ₆), <i>hydrofluorocarbures</i> (HFC), le trifluorure d'azote (NF ₃) et les hydrocarbures perfluorés (PFC). Ces gaz contribuent au réchauffement climatique en piégeant la chaleur du soleil comme une serre - appelé effet de serre.	Lieu de travail régulier	Lieu défini dans le contrat de travail. Il s'agit soit du lieu de travail habituel, soit du bureau auquel le contrat est lié.
Heures de travail	La période pendant laquelle un <i>travailleur/salarié</i> travaille. Les <i>heures de travail</i> excluent le temps non travaillé, même rémunéré, comme les congés annuels payés, les jours fériés payés, les congés de maladie payés, les pauses-repas, le temps consacré aux déplacements domicile-travail et vice versa.	Négociations collectives	Négociations entre l'employeur et les représentants librement et indépendamment choisis par les <i>travailleurs/salariés</i> .
Hydrofluorocarbures	Les <i>hydrofluorocarbures</i> (HFC) sont des <i>gaz à effet de serre</i> fluorés d'origine humaine. Ils sont fréquemment utilisés en remplacement des <i>substances appauvrissant la couche d'ozone</i> dans la climatisation, la réfrigération, le soufflage de mousse, les produits ignifuges, les solvants et les aérosols.	Parité des genres	La <i>parité des genres</i> fait référence à une proportion égale d'hommes et de femmes.
		Période de préavis	Délai entre le préavis de licenciement et la fin du dernier jour ouvrable. La <i>période de préavis</i> est payée conformément au contrat du <i>travailleur/salarié</i> .
		Pollution environnementale sévère	Pollution de l'environnement qui provoque une perturbation irréversible, de long terme ou généralisée de l'écosystème ou est susceptible de se propager largement à partir du site.

Presque-accident

Un *presque-accident* est un événement imprévu qui n'a pas entraîné de blessure ou de maladie, mais qui aurait pu le faire. Seule une rupture heureuse dans la chaîne des événements a empêché une blessure ou une maladie.

Procédures

Un ensemble d'actions destinées à accomplir une tâche. Sauf indication contraire, les *procédures* ne sont pas obligatoirement écrites.

Risques graves en matière de santé et sécurité au travail

Dangers pour la santé et la sécurité qui sont susceptibles de présenter un risque immédiat de décès, de blessure permanente ou de maladie.

Sortie de secours

Une *sortie de secours* est éclairée ou indiquée par un panneau photo luminescent. La sortie s'ouvre vers l'extérieur, est déverrouillée et dégagée à tout moment.

Sous-traitant

Toute entité ou personne qui fournit un produit, un composant, un matériau ou un service rentrant dans la *chaîne de valeur* IKEA.

Substances appauvrissant la couche d'ozone

Produits chimiques qui détruisent la couche d'ozone protectrice de la Terre dans la haute atmosphère. Ils comprennent les chlorofluorocarbures (CFC), les hydrochlorofluorocarbures (HCFC) et les halons, entre autres substances d'origine humaine responsables de l'appauvrissement de la couche d'ozone. L'utilisation de *substances appauvrissant la couche d'ozone* est contrôlée conformément au Protocole de Montréal .

Travail des enfants

Travaux effectués par des *enfants* n'ayant pas atteint *l'âge minimum légal pour travailler* qui les privent de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité et qui sont préjudiciables à leur développement physique et mental. En outre, le travail effectué par toute personne de moins de 18 ans peut également être considéré comme du «*travail d'enfants*», selon le type et les *heures de travail* effectuées et les conditions dans lesquelles il est effectué.

Travail forcé, en servitude ou pénitentiaire

Le *travail forcé* est tout travail ou service effectué par une personne sous la menace ou la pression d'une sanction, ou que cette personne n'a pas exécuté de son plein gré. Cela inclut la confiscation des effets personnels, l'impossibilité de mettre fin à l'emploi à tout moment et l'impossibilité de quitter les lieux de travail.

Le *travail en servitude* est une forme de *travail forcé* dans lequel les *travailleurs/salariés* sont liés à leur travail par une servitude pour dettes, du fait qu'ils doivent payer, directement ou indirectement, des honoraires ou des frais de recrutement, payer des dépôts, recevoir des prêts ou des avances sur salaire ou subir des retards de paiement.

Le *travail pénitentiaire* est le travail effectué par des prisonniers.

Travail temporaire

Travail de durée limitée. La fin du contrat est déterminée par des conditions objectives, par exemple une date spécifique, l'achèvement d'une tâche spécifique ou la survenance d'un événement spécifique. *Le travail temporaire* peut être à plein temps ou à temps partiel et il peut être bilatéral (entre deux parties) ou triangulaire (entre 3 parties).

Travailleurs/salariés

Une personne qui travaille à temps plein ou à temps partiel. Cela comprend les *travailleurs/salariés* rémunérés à la pièce, les stagiaires professionnels et les *travailleurs/salariés* en période d'essai, ainsi que les *travailleurs/salariés* des *sous-traitants* travaillant dix-huit (18) heures ou plus par semaine sur le site.

Travaux dangereux

Tâches lors desquelles les *travailleurs/salariés* sont exposés à des dangers.

Zones à haute valeur de conservation

Ces zones sont définies par le réseau des ressources à haute valeur de conservation (High Conservation Value Resource Network), comme zones ayant des intérêts biologiques, écologiques, sociaux ou culturels qui sont exceptionnellement importants ou d'une importance capitale au niveau national, régional ou mondial.

