



Normes IWAY - IWAY Standard

Obligations minimales en matière d'environnement et de conditions sociales et de travail lors de l'achat de produits, matières premières et services.

Publié par :
IKEA Services AB

Approuvé par :
INGKA Holding B.V.

Date :
01.12.2012

Edition:
5.1

Normes IWAY (IWAY Standard)

Introduction

Principes directeurs

Chez IKEA, nous sommes conscients que notre activité a un impact sur les individus et la planète, en particulier sur les conditions de travail, tout comme sur l'environnement, que ce soit au niveau local ou à l'échelle mondiale.

Nous sommes par ailleurs convaincus que nous pouvons faire de bonnes affaires en étant une entreprise citoyenne. Ceci est indispensable à notre croissance future qui ne pourra être assurée qu'avec l'aide de *Fournisseurs* qui partagent notre vision et nos ambitions.

Les principes directeurs que nous appliquons concernant ces problématiques environnementales, sociales et de travail sont les suivants :

- Comment agir dans l'intérêt supérieur de l'enfant ?
- Comment agir en protégeant le *Salarié/Travailleur* ?
- Comment agir en préservant l'environnement ?

À travers ces principes, nous continuons de suivre la voie tracée dans la stratégie de Développement Durable du Groupe IKEA baptisée *People & Planet Positive*.

Les fondamentaux

La Politique d'IKEA en matière d'achat de produits, matières premières et services (*The IKEA Way on Purchasing Products, Materials and Services* ou *IWAY*) est le Code de Conduite du Fournisseur du Groupe IKEA. Il comprend les obligations minimales imposées par IKEA en matière d'environnement et de conditions sociales et de travail (y compris le travail des enfants).

IWAY se fonde sur les huit conventions fondamentales de la Déclaration de l'OIT de juin 1998 sur les Principes et Droits Fondamentaux au Travail ainsi que sur les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies lancé en l'an 2000.

IKEA reconnaît les principes fondamentaux des Droits de l'Homme, comme définis par la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (Nations Unies 1948) et se conforme à l'ensemble des sanctions prévues par les Nations Unies et des mesures restrictives adoptées par l'Union européenne.

Conformité aux obligations légales et obligations imposées par IKEA

Le *Fournisseur* IKEA doit toujours se conformer aux obligations les plus strictes, qu'il s'agisse des lois en vigueur ou des obligations spécifiques IWAY d'IKEA.

Si une obligation imposée par IKEA est contraire aux lois et réglementations nationales, la loi prévaut et doit toujours être respectée. En cas de contradiction, le *Fournisseur* doit immédiatement informer IKEA.

Confidentialité

La réussite de la mise en œuvre des Normes IWAY repose sur la coopération, la confiance et le respect mutuels entre le *Fournisseur* et IKEA. Toutes les observations, discussions et informations écrites communiquées par le *Fournisseur* doivent être traitées de façon confidentielle par IKEA, ses employés et tous tiers désignés par IKEA.

Éthique des affaires

Confiance, intégrité et honnêteté sont les valeurs fondamentales sur lesquelles repose IWAY et sont des éléments clés de sa mise en place pérenne. C'est sur cette base que nous établissons toute relation d'affaires et par le respect continu de ces valeurs que cette relation pourra se développer.

Il est important que tous les *Salariés/Travailleurs* et partenaires commerciaux externes d'IKEA comprennent la position adoptée par IKEA concernant la corruption et sa prévention. Ceci a été établi dans la Politique et les Normes du Groupe IKEA en matière de lutte contre la corruption et communiqué aux partenaires commerciaux, y compris les lettres qui doivent être signées par tous les partenaires commerciaux.



Normes IWAY - IWAY Standard

Obligations minimales en matière d'environnement et de conditions sociales et de travail lors de l'achat de produits, matières premières et services.

Normes IWAY - Partie générale

1. Principales obligations IWAY (IWAY Must)
 2. Conditions générales
 3. Éthique des affaires
 4. Environnement
 5. Produits chimiques
 6. Déchets
 7. Urgences et prévention des incendies
 8. Hygiène et sécurité au travail
 9. Recrutement, durée du travail, salaires et avantages
 10. Logement
 11. Travail des enfants et jeunes *Travailleurs*
 12. Discrimination
 13. Activités et implication des *Salariés/Travailleurs*
 14. Harcèlement, abus et mesures disciplinaires
- Définitions et glossaire
- Références principales



Normes IWAY - IWAY Standard

Obligations minimales en matière d'environnement et de conditions sociales et de travail lors de l'achat de produits, matières premières et services.

Cette partie correspond à la Partie générale des Normes IWAY. Pour certaines parties de la Chaîne d'Approvisionnement IKEA, il peut également y avoir une Partie spécifique, comme, par exemple, la Politique en matière de gestion forestière ou la Politique en matière de transport, comportant des conditions supplémentaires ou des conditions ayant été adoptées.

Les mots ou expressions *en italique* sont expliqués/définis à la fin de ce document.

1. Principales obligations IWAY (IWAY Must)

1.1 Travail des enfants

- Le *Fournisseur* n'a pas recours au travail des enfants.
- Des documents permettant d'attester de l'âge de tous les *Salariés/Travailleurs* doivent être obtenus.

Le travail des enfants est défini comme un travail accompli par un enfant, qui compromet son droit à une croissance et à un développement sains et qui l'empêche d'accéder à une éducation de qualité. Est considéré comme enfant toute personne âgée de moins de quinze (15) ans, sauf si la législation nationale sur l'âge minimum prévoit un âge supérieur pour l'admission à l'emploi ou la fin de scolarité obligatoire, auquel cas cet âge supérieur s'applique. Cet âge est de seize (16) ans en France. Si l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail prévu par la législation nationale est fixé à quatorze (14) ans, conformément aux exceptions pour les pays en développement, cet âge inférieur s'appliquera.

1.2 Travail forcé et obligatoire et travail servile

Le *Fournisseur* n'a pas recours au travail forcé, au travail des prisonniers, à la servitude pour dettes ou travail servile ou au travail non volontaire.

Les *Salariés/Travailleurs* :

- ont légalement le droit de travailler dans les locaux du *Fournisseur*.
- sont libres de rompre leur contrat de travail à tout moment, sous réserve du respect du préavis convenu, sans aucune pénalité ou sanction ni retenue sur salaire.
- sont libres de quitter les locaux à la fin de leurs horaires de travail.
- ne doivent pas se voir retirer leurs documents personnels ou autres objets personnels.
- n'ont payé, directement ou indirectement, aucune commission ni aucuns frais dans le cadre du processus de recrutement et/ou d'embauche. Si l'agence de recrutement lui a réclamé de tels frais, le *Salarié/Travailleur* a été remboursé par le *Fournisseur*.
- n'ont pas eu à faire d'avances d'argent, le paiement de leur salaire n'a pas été reporté, il ne leur a pas été proposé d'avances sur salaire ni de prêts, obligeant ainsi les *Salariés/Travailleurs* à être endettés et à rester au service de l'employeur.

1.3 Éthique des affaires

Toute activité en lien avec IKEA ne fait l'objet d'aucun cas de corruption et les pots de vin ne sont pas utilisés. Les documents officiels liés à IWAY qui sont requis par la loi ne sont pas manipulés/falsifiés.

1.4 Atteinte grave à l'environnement

Il n'existe aucune atteinte grave à l'environnement. Une atteinte grave à l'environnement s'entend de toute pollution susceptible de se propager considérablement à partir du site et dont les effets seront très difficiles ou coûteux à corriger.

1.5 Hygiène ou sécurité au travail

Les *Salariés/Travailleurs* ne sont exposés à aucun risque important en termes d'hygiène ou de sécurité. Les risques liés à l'hygiène ou la sécurité sont définis comme des situations susceptibles d'exposer autrui à un risque immédiat de mort, de blessures ou d'incapacité permanente ou de maladie.

1.6 Heures de travail

Le *Fournisseur* IKEA a mis en place un système transparent et fiable pour l'enregistrement des heures de travail et des salaires de l'ensemble des *Salariés/Travailleurs*.

1.7 Salaires

Le *Salarié/Travailleur* perçoit un salaire égal ou supérieur au revenu minimum légal.

1.8 Assurance contre les accidents du travail



Normes IWAY - IWAY Standard

Obligations minimales en matière d'environnement et de conditions sociales et de travail lors de l'achat de produits, matières premières et services.

Le *Fournisseur* fournit à tous les *Salariés/Travailleurs* une assurance contre les *accidents du travail*, couvrant les frais médicaux liés aux *accidents du travail* et prévoyant une indemnisation en cas d'*accidents du travail* engendrant une incapacité permanente.

2. Conditions générales

2.1 Respect des lois en vigueur

Des *procédures* sont mises en place pour veiller à ce que les lois et réglementations applicables liées aux obligations énoncées dans IWAY soient respectées.

2.2 Responsabilité IWAY

Des règles et des *procédures* ont été mises en place pour garantir et veiller au respect des obligations IWAY.

2.3 Sensibilisation des *Sous-traitants* à IWAY

Les *obligations IWAY* ou *obligations équivalentes*, y compris le document intitulé « La politique IKEA en matière de prévention du travail des enfants » (« The IKEA Way on Preventing Child Labour », en anglais), sont communiquées par le *Fournisseur* à tous ses *Sous-traitants* directs chargés de fournir des produits, matières premières ou services pour le compte d'IKEA.

Le *Fournisseur* a obtenu le droit de réaliser des audits IWAY chez ses *Sous-traitants*.

2.4 Sensibilisation des *Sous-traitants importants* à IWAY

Outre ce qui est stipulé à l'article 2.3, tous les *Sous-traitants* directs chargés de fournir des produits, matières premières ou services pour le compte d'IKEA sont enregistrés par le *Fournisseur*.

La conformité aux principales obligations IWAY (IWAY Must) chez les *Sous-traitants* directs *importants* est assurée et contrôlée par le *Fournisseur* conformément aux paramètres et au calendrier convenus avec le partenaire contractuel IKEA. Les résultats de ce contrôle sont consignés par écrit et communiqués à IKEA, à sa demande.

2.5 Sensibilisation des *Salariés/Travailleurs* à IWAY

Les Normes IWAY (IWAY Standard), y compris certaines parties spécifiques, le cas échéant, ou toutes informations équivalentes, sont communiquées à tous les *Salariés/Travailleurs* dans une langue compréhensible par tous.

Dans tous les cas, les *Salariés/Travailleurs* sont informés de l'endroit où les Normes IWAY peuvent être consultées et ont un accès libre et illimité à ces informations.

2.6 Audits internes

Des *procédures* transparentes et fiables sont mises en place visant à garantir, contrôler et rendre compte de la conformité aux obligations IWAY (ou *obligations équivalentes*).

Ce contrôle est effectué au moins une (1) fois par an et les informations et résultats de ce contrôle sont conservés pendant deux (2) ans.

3. Éthique des affaires

3.1 Politique de lutte contre la corruption

Une *politique* de lutte contre la corruption a été élaborée et mise en œuvre.

Elle comprend des aspects liés aux relations commerciales entre les *Fournisseurs* et IKEA et stipule clairement que les pots de vin et la corruption (active/passive) ne sont pas acceptés.

3.2 Transparence et fiabilité des documents et informations

Les documents, informations, rapports, etc, liés à IWAY sont transparents, corrects et fiables.

3.3 Formation de la direction



Normes IWAY - IWAY Standard

Obligations minimales en matière d'environnement et de conditions sociales et de travail lors de l'achat de produits, matières premières et services.

Les membres concernés de la direction ainsi que les interlocuteurs concernés IKEA ont été formés et sont informés et conscients de la position d'IKEA relative à l'éthique des affaires.

4. Environnement

4.1 Émissions atmosphériques

Toutes les lois et réglementations en vigueur relatives aux émissions atmosphériques sont respectées et, le cas échéant, les autorisations et rapports de tests nécessaires sont obtenus.

4.2 Pollution sonore extérieure

Toutes les lois et réglementations en vigueur relatives à la pollution sonore extérieure sont respectées et, le cas échéant, les autorisations et rapports de tests nécessaires sont obtenus.

4.3 Pollution de l'eau

Les eaux usées sont correctement traitées sur le site par le *Fournisseur* ou rejetées vers une usine de traitement des eaux usées extérieure agréée.

Les stations épuration sont correctement exploitées et entretenues et sont adaptées aux types et au volume d'effluents générés par l'entreprise.

Le personnel de la station d'épuration possède les compétences nécessaires.

4.4 Contamination des sols

La contamination des sols appelle une action immédiate.

Les risques éventuels de contamination des sols en raison d'activités en cours ou antérieures menées sur le site sont examinés et évalués.

Toute contamination ayant été détectée est signalée à l'autorité compétente et prise en charge conformément aux instructions données par ladite autorité. Le *Fournisseur* tient IKEA informée du déroulement et de l'issue du problème.

4.5 Communication d'informations relatives à la performance environnementale

Un rapport de performance environnementale est mis à la disposition d'IKEA.

La teneur, la structure et le délai de remise de ce rapport sont définis par l'Entité IKEA concernée et le rapport contient au minimum la consommation d'eau et d'énergie.

4.6 Améliorations continues

Les impacts actuels des activités de production et autres activités sur l'environnement sont évalués par le *Fournisseur*.

Des plans d'action visant à réduire les impacts environnementaux sont élaborés par écrit et révisés régulièrement. Les plans incluent les objectifs mesurables, les obligations et responsabilités, les mesures concrètes et les délais et échéances.

Les résultats correspondants obtenus à la suite des mesures planifiées sont consignés par écrit.

4.7 Respect de la législation

Toutes les lois et réglementations en vigueur relatives aux impacts environnementaux et à la protection de l'environnement, qui ne sont pas couvertes par les points abordés dans ce chapitre, sont respectées.

Cela comprend, notamment, les lois relatives à la classification environnementale, aux déclarations et aux inspections menées par les autorités. Les mesures correctives devant être mises en place à la suite de ces inspections sont consignées par écrit et réalisées dans les délais impartis.



Normes IWAY - IWAY Standard

Obligations minimales en matière d'environnement et de conditions sociales et de travail lors de l'achat de produits, matières premières et services.

5. Produits chimiques

5.1 Liste des *produits chimiques* et fiches de données de sécurité (FDS)

Une liste de tous les *produits chimiques*, accompagnés d'une Fiche de données de sécurité (FDS) valable, qui sont utilisés pour la fabrication, l'utilisation ou l'entretien est établie, tenue à jour et *régulièrement mise à jour*.

Cette liste mentionne le nom du *produit chimique*, sa destination/domaine d'utilisation et une référence à la FDS. La FDS est dans une langue compréhensible par les *Salariés/Travailleurs*.

Si seuls des *produits chimiques* courants de nettoyage, des fournitures et équipements de bureau ou d'autres *produits chimiques* courants présentant des risques mineurs et connus sont utilisés, une liste n'est pas nécessaire, sauf la législation le prévoit.

5.2 Procédures pour les *produits chimiques*

Des *procédures* écrites pour l'achat, le stockage, la manipulation et l'utilisation des *produits chimiques* et des *procédures* d'intervention d'urgence sont mises en place.

Si seuls des *produits chimiques* courants présentant des risques mineurs et connus (par ex., des *produits chimiques* de nettoyage, des fournitures et équipements de bureau courants, etc.) sont utilisés, une *procédure* écrite n'est pas nécessaire.

5.3 Compétences requises et formation

Les *Salariés/Travailleurs* qui manipulent des *produits chimiques* possèdent les compétences nécessaires et, avant de commencer à travailler, ont reçu la formation adéquate pour l'achat, la manipulation, l'utilisation et le stockage de *produits chimiques*.

Une description de la formation et des informations y afférentes sont disponibles.

5.4 Stockage, manipulation et transport de *produits chimiques*

Les *produits chimiques* sont stockés, manipulés et transportés de façon à éviter tous rejets dans l'air, l'eau et le sol, à prévenir les risques d'inflammation/d'explosion et à assurer la sécurité et protéger la santé des *Salariés/Travailleurs*.

Des informations concernant les risques afférents aux *produits chimiques* et leur bonne manipulation sont affichées dans les lieux de stockage et dans les installations où des *produits chimiques* sont utilisés.

Les installations de stockage des *produits chimiques* se trouvent sur une surface non perméable qui n'absorbe pas le produit chimique.

Si un bac de rétention des *produits chimiques* liquides distinct est nécessaire, il peut contenir le volume de la cuve/du réservoir le(la) plus grand(e).

Toutes les cuves de stockage non enterrées (apparentes) et enterrées (sous-sol) contenant des liquides dangereux sont surveillées afin d'éviter toute contamination ou de permettre de détecter à l'avance toutes fuites.

5.5 Étiquetage des *produits chimiques*

Tous les conteneurs de *produits chimiques* comportent des explications appropriées et faciles à comprendre, pour permettre aux *Salariés/Travailleurs* de connaître le contenu des conteneurs et les risques qui y sont associés.

5.6 Respect de la législation

Toutes les lois et réglementations en vigueur relatives à l'achat, au stockage, à la manipulation, à l'usage et au transport de *produits chimiques*, qui ne sont pas couvertes par les points abordés dans ce chapitre, sont respectées.

6. Déchets

6.1 Liste des déchets

Une liste des déchets *dangereux* et non *dangereux* (ou banals) est établie et tenue à jour dans le but de contrôler la quantité de déchets produite par type de déchet.

Cette liste distingue clairement les déchets *dangereux* des déchets non *dangereux* et est *régulièrement* mise à jour.

Si seuls des *produits chimiques* courants présentant des risques mineurs et connus (par ex., des *produits chimiques* de nettoyage, des fournitures et équipements de bureau courants, etc.) sont utilisés, une liste n'est pas nécessaire, sauf la législation le prévoit.



Normes IWAY - IWAY Standard

Obligations minimales en matière d'environnement et de conditions sociales et de travail lors de l'achat de produits, matières premières et services.

6.2 Procédures pour les déchets

Des *procédures* écrites pour la manipulation, le stockage, le transport, le recyclage et l'élimination des déchets *dangereux* et non *dangereux* sont mises en place.

Ces *procédures* permettent d'éviter les rejets dans l'air, l'eau et le sol et de prévenir les risques d'inflammation/d'explosion. Elles visent à assurer la sécurité et à protéger la santé des *Salariés/Travailleurs* et incluent des *procédures* d'intervention d'urgence.

Si seuls des *produits chimiques* courants présentant des risques mineurs et connus (par ex., des *produits chimiques* de nettoyage, des fournitures et équipements de bureau courants, etc.) sont utilisés, une *procédure* écrite n'est pas nécessaire, sauf la législation le prévoit.

6.3 Compétences requises et formation

Les *Salariés/Travailleurs* qui manipulent des déchets possèdent les compétences nécessaires et, avant de commencer à travailler, ont reçu la formation adéquate pour la manipulation des déchets.

Une description de la formation et des informations y afférentes sont disponibles.

6.4 Stockage, manipulation et transport des déchets

Les déchets sont stockés, manipulés et transportés de façon à éviter la contamination de l'air, de l'eau et du sol, à prévenir les risques d'inflammation/d'explosion et à assurer la sécurité et protéger la santé des *Salariés/Travailleurs*.

Les déchets *dangereux* et non *dangereux* sont séparés et correctement stockés (pas d'impression de désordre). Les zones et lieux de tri et/ou de stockage des déchets sont identifiés et les bacs/conteneurs correctement étiquetés.

6.5 Recyclage des déchets

Les déchets sont triés et recyclés dans la mesure où les conditions et infrastructures locales le permettent.

6.6 Prestataires agréés

Les prestataires chargés du transport, du stockage et de l'élimination des déchets possèdent les autorisations et agréments requis par la législation applicable.

En l'absence de prestataires autorisés à transporter ou éliminer les déchets *dangereux*, le *Fournisseur* IKEA veille à ce que ces déchets *dangereux* soient stockés jusqu'à ce que leur élimination complète puisse être assurée de façon appropriée.

6.7 Incinération / enfouissement sur site

Les déchets *dangereux* ne sont ni incinérés ni enfouis sur site.

6.8 Respect de la législation

Toutes les lois et réglementations en vigueur relatives à la manipulation, au stockage, au transport, au recyclage et à l'élimination des déchets *dangereux* et non *dangereux*, qui ne sont pas couvertes par les points abordés dans ce chapitre, sont respectées.

7. Urgences et prévention des incendies

7.1 Plans d'urgence

Des plans d'intervention d'urgence sont élaborés et mis en œuvre.

Les plans reposent sur l'identification des risques et la mise en place de *procédures* visant à traiter les situations d'urgence.

Des *procédures* appropriées visant à éliminer, réduire et contrôler ces risques sont mises en œuvre.

Les plans d'urgence incluent, au minimum, les dangers éventuels et scénarios d'urgence (incendies, catastrophes naturelles, accidents dus à des *produits chimiques*, etc.), les *procédures* d'évacuation et les rôles et responsabilités de chacun pendant les situations d'urgence.



Normes IWAY - IWAY Standard

Obligations minimales en matière d'environnement et de conditions sociales et de travail lors de l'achat de produits, matières premières et services.

7.2 Incendies - *Incidents et accidents*

Tout incendie ou tout *incident* susceptible de déclencher un incendie est consigné par écrit. La documentation contient une analyse de la cause première et les mesures correctives et préventives à mettre en place.

7.3 Compétences requises et formation

Un nombre suffisant de *Salariés/Travailleurs* dans chaque espace de travail et couvrant toutes les équipes est formé à l'utilisation des équipements de lutte contre l'incendie.

La formation porte sur l'utilisation des équipements de lutte contre l'incendie qui sont installés sur le site et est dispensée au moins une (1) fois par an.

Une description de la formation et des informations y afférentes sont disponibles.

Les *Salariés/Travailleurs* sont informés des problématiques fondamentales de sécurité en cas d'incendie avant qu'ils ne commencent à travailler. La formation inclut au minimum les *procédures* appropriées d'évacuation, de localisation et de déclenchement des alarmes incendie.

Une description de la formation et des informations y afférentes sont disponibles.

7.4 Équipements de lutte contre l'incendie

Des équipements appropriés de lutte contre l'incendie sont disponibles.

Les équipements manuels de lutte contre l'incendie sont facilement accessibles et identifiables, même de loin, correctement entretenus et non verrouillés.

Les équipements sont contrôlés en interne ou par un prestataire extérieur agréé au moins une (1) fois par an. Des rapports de maintenance sont tenus à jour et/ou des autocollants/étiquettes placés sur l'équipement.

7.5 Issues de secours (ou voies d'évacuation) et sorties de secours

Les issues et sorties de secours garantissent une évacuation rapide et sûre de tous les *Salariés* et *Travailleurs*.

Il existe, au minimum, deux (2) sorties de secours distinctes par espace de travail et toutes les issues et sorties de secours sont dégagées.

Certaines pièces, salles ou locaux peuvent n'avoir qu'une seule sortie de secours si le nombre de *Salariés* ou *Travailleurs*, la taille de la pièce, de la salle ou du local, le niveau de risque et l'agencement des lieux permettent, en cas d'urgence, à tous les *Salariés/Travailleurs* d'évacuer rapidement et en toute sécurité.

Toutes les issues et sorties de secours comportent des panneaux luminescents ou lumineux visibles à partir des couloirs principaux et sont déverrouillées de l'intérieur. Les portes des sorties de secours s'ouvrent vers l'extérieur, sauf exception prévue par la loi.

7.6 Alarme d'évacuation

Il existe un système d'alarme d'évacuation indépendant et en état de marche, et émettant un son continu de façon à signaler à tous les *Salariés* et *Travailleurs* une situation d'urgence et à assurer une évacuation rapide et sûre.

En cas d'environnement bruyant, le signal d'alarme sonore est complété par un signal visuel (lumineux).

L'alarme peut être déclenchée manuellement et il est possible d'entendre et de constater l'alarme depuis tous les endroits de l'entreprise. Les boutons d'alarme sont clairement signalés et fonctionnent même en cas de pannes ou de coupures de courant.

7.7 Exercices d'évacuation

Des exercices d'évacuation auxquels toutes les équipes et tous les services de l'entreprise, et dans la mesure du possible, tous les *Salariés/Travailleurs* participent sont réalisés au moins une (1) fois par an.

Pendant une évacuation, les personnes désignées sont chargées de s'assurer que tous les *Salariés/Travailleurs* ont évacué les lieux.

Les exercices d'évacuation sont consignés par écrit dans des registres à cet effet. Ces registres contiennent au minimum la date et l'heure de l'exercice, les informations relatives aux équipes concernées, le temps pris pour l'évacuation et pour vérifier l'évacuation complète de toutes les personnes, les résultats de l'exercice et les mesures correctives éventuelles à mettre en œuvre.

7.8 Respect de la législation

Toutes les lois et réglementations en vigueur relatives à la protection contre les incendies, en ce compris les lois relatives à la classification des incendies, aux déclarations et aux inspections menées par les autorités compétentes, qui ne sont pas couvertes par les points abordés dans ce chapitre, sont respectées.



Normes IWAY - IWAY Standard

Obligations minimales en matière d'environnement et de conditions sociales et de travail lors de l'achat de produits, matières premières et services.

Si des mesures correctives doivent être mises en place à la suite de ces inspections, elles sont consignées par écrit et réalisées dans les délais impartis.

8. Hygiène et sécurité au travail

8.1 *Évaluation des risques sur le lieu de travail*

Une *évaluation des risques* sur le lieu de travail a été réalisée sur l'ensemble du site et de ses lieux de travail. En cas de modification des opérations qui y sont exécutées, une nouvelle *évaluation des risques* sur le lieu de travail est effectuée.

Des mesures sont prises afin de limiter l'obligation de port d'un *équipement de protection individuelle* (EPI) en diminuant les risques à la source (par exemple, en réduisant les niveaux sonores, en améliorant la sécurité des machines, en appliquant des *procédures* de travail sécurisées, en améliorant la qualité de l'air, etc.).

8.2 *Incidents et accidents*

Une *procédure* est mise en place en matière de signalement, d'analyse et de suivi des *incidents* et des *accidents*, et de mise en œuvre de mesures appropriées en cas de survenance de ce type d'événements.

8.3 *Formation en matière d'hygiène et de sécurité*

Les *Salariés/Travailleurs* reçoivent toute formation nécessaire et appropriée en matière de sécurité avant d'utiliser toutes machines ou équipements ou de réaliser toute opération potentiellement dangereuse. Les formations dispensées sont renouvelées conformément à la législation en vigueur et/ou aux besoins identifiés.

La formation à l'embauche inclut des informations adaptées sur les questions d'hygiène et de sécurité dans le cadre des fonctions exécutées quotidiennement.

Une description des formations dispensées ainsi qu'un registre y afférent sont disponibles.

8.4 *Machines et autres équipements*

Toutes les machines et autres équipements utilisés en production et dans le cadre des opérations effectuées sont sûrs et équipés des dispositifs de sécurité nécessaires afin d'éviter tout dommage.

Les machines et autres équipements tels que les chariots élévateurs, escaliers roulants, portes/portails automatiques, grues/ascenseurs, etc., sont inspectés et certifiés par des autorités de contrôle technique ou d'autres personnes certifiées ou agréées conformément aux obligations légales.

8.5 *Informations portant sur la sécurité*

Des informations portant sur la sécurité et/ou des panneaux d'avertissement sont affichés de manière claire et visible dans les zones à risques. Ces informations fournissent une description des risques ou des dangers encourus et indiquent de quelle façon les limiter, et se présentent sous une forme compréhensible par les *Salariés/Travailleurs* (sous forme d'images et de pictogrammes et/ou par écrit dans une langue compréhensible par tous les *Salariés/Travailleurs*).

8.6 *Procédures favorisant des conditions de travail sécurisées*

Ces *procédures* sont mises en place afin de minimiser les risques de blessures et de pathologies liés aux missions dangereuses telles que les fonctions exécutées dans des espaces confinés, en hauteur, avec des plates-formes élévatrices ou des grues, etc.

8.7 *Sécurité au travail*

Les dangers et autres risques professionnels sur le lieu de travail pouvant être à l'origine d'un *accident*/de dommages sont pris en considération et limités.

Les risques professionnels incluent, notamment, les tableaux électriques non sécurisés, les déplacements sur site, les escaliers endommagés, les câbles électriques abimés ou les machines non reliées à la terre, les trous dans le sol, le stockage de marchandises, etc.

8.8 *Équipement de protection individuelle (EPI)*

Un *EPI* ainsi que des vêtements de protection appropriés sont mis à disposition, maintenus en bon état, utilisés et fournis aux *Salariés/Travailleurs* et aux visiteurs, gratuitement, dans toute zone de travail dangereuse ou présentant potentiellement des risques.

Les zones dans lesquelles un *EPI* est nécessaire doivent être clairement signalées.



Normes IWAY - IWAY Standard

Obligations minimales en matière d'environnement et de conditions sociales et de travail lors de l'achat de produits, matières premières et services.

8.9 Équipements de premiers secours

Les *équipements de premiers secours* sont entreposés de manière appropriée et accessibles à tous les *Salariés/Travailleurs* de toutes les équipes, à chaque étage et dans chaque bâtiment, et sur tout engins, camions, locomotives et navires.

Le format des *équipements de premiers secours* sera déterminé en fonction de la taille du site, de l'importance des activités réalisées et du risque potentiel de préjudices corporels.

Les *équipements de premier secours* ne sont pas enfermés à clé, sont placés dans un endroit clairement indiqué permettant d'y accéder facilement et rapidement en cas d'urgence, maintenus en bon état et contrôlés régulièrement afin de s'assurer qu'ils sont complets et utilisables.

8.10 Personnel formé aux premiers secours

Un nombre approprié de personnes formées aux premiers secours sont présentes pendant les heures de travail, pour toutes les équipes, et sont facilement identifiables par les *Salariés/Travailleurs*.

Les personnes dispensant les formations aux premiers secours sont des formateurs certifiés, des médecins ou des infirmières. Les formations sont renouvelées tous les 24 mois, au minimum, ou conformément aux obligations légales.

Le *Fournisseur* conserve des registres relatifs à chaque formation dispensée, dans lesquels doivent être consignés le nom des participants, la date de chaque formation ainsi qu'une description du contenu de la formation.

8.11 Conditions de travail et ergonomie du poste de travail

Les conditions de travail proposées sont bonnes. Le contrôle de ces conditions de travail inclut, notamment, une vérification du niveau de bruit, de la température, de la lumière et de la qualité de l'air. Des procédures reposant sur les évaluations requises sont mises en place.

Pendant les périodes de fortes températures, la température intérieure du lieu de travail peut être identique à la température extérieure, dès lors que les lieux sont équipés d'un toit fournissant de l'ombre et protégeant les *Salariés/Travailleurs* des rayons du soleil.

D'autres mesures sont prises et prévues telles que des pauses plus fréquentes, la fourniture de vêtements appropriés, la mise à disposition d'eau potable ou de ventilateurs, etc.

L'ergonomie des postes de travail est également contrôlée.

Un plan écrit relatifs aux modalités de réduction des tâches répétitives monotones et des postes de travail rébarbatifs, etc., susceptibles d'être à l'origine de dommages ou préjudices à long-terme, est élaboré et mis en œuvre.

8.12 Eau potable

De l'eau potable propre est fournie à tous les *Salariés/Travailleurs* gratuitement. Les distributeurs d'eau sont entretenus de manière appropriée et placés à une distance raisonnable de la ou des zones de travail.

8.13 Entretien du lieu de travail et hygiène

Le lieu de travail est bien entretenu de manière à assurer un environnement de travail propre et sécurisé aux *Salariés/Travailleurs*.

Tous les locaux sont nettoyés régulièrement et maintenus en bon état.

Un nombre adéquat de toilettes, de lavabos et de douches, le cas échéant, bien équipés sont mis à disposition.

8.14 Lieux de détente

Un nombre approprié de lieux au sein desquels les *Salariés/Travailleurs* peuvent se reposer et se restaurer au moment de leurs temps de pause, sont mis à disposition.

Les *Salariés/Travailleurs* disposent de lieux appropriés pour prendre leur repas. Ces lieux sont propres, en bon état, à l'écart de l'environnement de production tel que le bruit, la poussière, etc., et sont équipés, au minimum, de chaises/bancs et de tables.

8.15 Consommation d'alcool et de drogues

Une *politique* relative à la consommation d'alcool et de drogues, visant à prévenir l'exécution de toute tâche sous l'emprise de l'alcool, de la drogue ou de toute substance illégale empêchant les *Salariés/Travailleurs* de remplir



Normes IWAY - IWAY Standard

Obligations minimales en matière d'environnement et de conditions sociales et de travail lors de l'achat de produits, matières premières et services.

leurs fonctions de manière efficace, en toute sécurité, est élaborée et communiquée activement à tous les employés qui reconnaissent en avoir connaissance.

8.16 Respect de la législation

Les lois et réglementations en vigueur relatives aux questions d'hygiène et de sécurité, en ce compris la classification, la communication d'informations et les inspections par les autorités compétentes, qui ne sont pas couvertes par les points abordés dans ce chapitre, sont respectées.

Toutes les mesures correctives découlant de ces inspections sont consignées par écrit et mises en œuvre dans les délais impartis.

9. Recrutement, durée du travail, salaires et avantages

9.1 Communication d'informations et inspection par les autorités compétentes

Les mesures correctives requises suite à un contrôle effectué par l'inspection du travail ou toute autorité similaire sont consignées par écrit et mises en œuvre dans les délais impartis.

9.2 Procédures et agents de recrutement

Si un agent est intervenu dans le cadre du recrutement de tout *Salarié/Travailleur*, toutes les mesures prises au titre de la procédure de recrutement ainsi que l'identité des agents impliqués dans l'ensemble de la procédure, doivent être indiqués à IKEA et faire l'objet d'une description à son attention, sur demande.

Tout agent procédant au recrutement de *Salariés/Travailleurs* dispose d'un agrément légal l'autorisant à mener ces activités.

9.3 Contrats de travail

Un *contrat de travail* est conclu par écrit avec chaque *Salarié/Travailleur* avant sa prise de poste. Les conditions de ce contrat doivent être compréhensibles par le *Salarié/Travailleur* concerné.

Le contrat écrit doit contenir, au minimum, les informations suivantes : le nom de l'employeur ainsi que le nom du *Salarié/Travailleur*, sa date de naissance, ses fonctions, son salaire, la durée du travail, les avantages en matière de retraite et de prévoyance et la durée du préavis.

Les informations relatives à la durée du travail, aux avantages et à la durée du préavis peuvent être consignées, en lieu et place du contrat, dans un guide/livret d'accueil du *Salarié/Travailleur* ou tout autre document similaire.

En cas de rupture du *contrat de travail*, le *Salarié/Travailleur* concerné ne subira aucune réduction de salaire pendant la période correspondant à son préavis s'il existe..

9.4 Registre de présence et livre de paie

Un registre de présence et un livre de paie portant sur le paiement des salaires et la durée du travail de chaque *Salarié/Travailleur* sont conservés et tenus à jour.

Les livres de paie sont conservés et tenus à jour par le *Fournisseur* pendant une durée minimum de 24 mois et doivent contenir les informations suivantes : la durée du travail normale, les heures de travail supplémentaires effectuées le cas échéant, tout élément de rémunération de quelque nature que ce soit, avantage en nature ou en espèce, bonus, indemnité, les déductions applicables et le salaire net.

9.5 Durée du travail et heures supplémentaires

Les *Salariés/Travailleurs* sont soumis aux durées maximales hebdomadaires applicables à savoir 48h par semaine, 44h maximum sur une période de 12 semaines consécutives et 60h si des circonstances exceptionnelles le justifient et sous réserve de l'autorisation de l'inspection du travail, en ce compris les heures supplémentaires. Les heures supplémentaires peuvent être demandées aux *Salariés/Travailleurs* dans le respect des dispositions légales.

9.6 Une journée de repos par semaine

Les *Salariés/Travailleurs* doivent bénéficier, au minimum, d'une journée de repos par semaine (soit une période de 35 heures consécutives).



Normes IWAY - IWAY Standard

Obligations minimales en matière d'environnement et de conditions sociales et de travail lors de l'achat de produits, matières premières et services.

9.7 Salaires

Le salaire des *Salariés/Travailleurs*, ainsi que la contrepartie en temps ou en argent de l'accomplissement des heures supplémentaires, doit être versé à intervalles réguliers et dans les délais prévus, au minimum une fois par mois.

Les déductions doivent intervenir dans le respect des dispositions légales, conventionnelles ou autres. En tout état de cause, le salaire minimum ou conventionnel correspondant à la classification du *Salarié/Travailleur* doit être respecté. .

Il n'est pas demandé aux *Salariés/Travailleurs* de verser une quelconque caution.

Le salaire des *Salariés/Travailleurs* ne saurait être inférieur au salaire minimum prévu par la législation en vigueur.

Des fiches de paie contenant des informations complètes relatives à la paie sont remises à l'issue de chaque période de paie. Les fiches de paie doivent contenir les informations suivantes : le nombre d'heures/jours travaillés, le salaire brut ou à la pièce, les heures supplémentaires si effectuées, les bonus, les indemnités et plus globalement tout élément de rémunération ainsi que les déductions de cotisations de sécurité sociale dues et plus globalement toutes autres déductions applicables et le salaire net.

9.8 Congés

Les *Salariés/Travailleurs* bénéficient de jours de congés conformément à la législation applicable, aux traditions et aux habitudes locales.

9.9 Temps de pause

Les *Salariés/Travailleurs* bénéficient d'un temps de pause dans le respect des dispositions légales.

Les *Salariés/Travailleurs* bénéficient, au minimum, d'une pause toutes les 5 heures par jour/par roulement d'une durée minimum de 30 minutes, sauf accord contraire écrit entre le *Fournisseur* et les *Salariés/Travailleurs* par l'intermédiaire du syndicat local ou de tout autre représentant des *Salariés/Travailleurs*.

9.10 Avantages

Les *Salariés/Travailleurs* bénéficient des avantages prévus par la législation applicable dont ils peuvent se prévaloir issus de convention collective, usage/accord atypique, décision unilatérale. Ils bénéficient également d'une couverture maladie, invalidité, décès ainsi que vieillesse,

9.11 Respect de la législation

Toutes les lois et réglementations en vigueur relatives au contrat de travail des *Salariés/Travailleurs*, qui ne sont pas couvertes par les points abordés dans ce chapitre, sont respectées.

Cela comprend, notamment, les lois et réglementations relatives aux pratiques de recrutement, aux contrats, à la durée du travail, aux salaires, aux congés et aux avantages.

10. Logement

10.1 Conditions d'hébergement

Le *logement* mis à disposition par le *Fournisseur* réunit toutes les conditions de sécurité et autres conditions appropriées.

Les personnes célibataires bénéficieront d'un *logement* distinct, hommes et femmes séparés.

Aucune restriction ne pèse sur le droit du *Salarié/Travailleur* de quitter le logement durant son temps libre.

L'espace de vie est en moyenne de 3,8 m² minimum par individu.
Les installations sont correctement ventilées et/ou chauffées.

Les lieux de couchage peuvent être verrouillés tant de l'intérieur que de l'extérieur et chaque *Salarié/Travailleur* dispose d'un cadenas lui permettant de mettre ses effets personnels en sécurité.

Les *Salariés/Travailleurs* bénéficient de leur propre matelas/lit ou matelas d'appoint.



Normes IWAY - IWAY Standard

Obligations minimales en matière d'environnement et de conditions sociales et de travail lors de l'achat de produits, matières premières et services.

10.2 Entretien des locaux

Tous les locaux sont nettoyés régulièrement et maintenus en bon état.

Un nombre adéquat de toilettes, de lavabos et de douches, le cas échéant, bien équipés sont mis à disposition, dont la qualité est maintenue à un niveau raisonnable.

Toutes les zones dans lesquelles un service de restauration est proposé ou dans lesquelles des denrées alimentaires sont proposées ou consommées doivent être conformes aux réglementations locales applicables en matière d'hygiène et d'installations sanitaires.

10.3 Sécurité

Les issues et sorties de secours garantissent une évacuation rapide et sûre de l'ensemble du personnel.

Il existe, au minimum, deux (2) sorties de secours distinctes par étage et toutes les issues et sorties de secours sont dégagées et déverrouillées de l'intérieur.

Les obligations en matière de sécurité et de lutte contre l'incendie dans le *logement* sont identiques à celles prévues au chapitre 7 du présent document : Compétences requises et formation (7.3), Equipements de lutte contre l'incendie (7.4), Alarme d'évacuation (7.6) et Exercices d'évacuation (7.7).

Les logements se situent dans un bâtiment au sein duquel aucune opération à haut risque n'est réalisée.

10.4 Respect de la législation

Toutes les lois et réglementations en vigueur relatives au *logement*, qui ne sont pas couvertes par les points abordés dans ce chapitre, sont respectées.

11. Travail des enfants et des jeunes *Travailleurs*

11.1 Prévention du travail des enfants par le *Fournisseur*

Le *Fournisseur* dispose d'une procédure écrite visant à empêcher le travail des enfants, qui est appliquée de manière permanente.

11.2 Mesures prises par le *Fournisseur* en cas de travail d'enfants sur ses sites

Le *Fournisseur* dispose d'une procédure écrite visant à garantir que tout cas de travail d'enfants découvert sur ses sites est traité immédiatement.

Toutes les mesures sont prises dans l'intérêt supérieur de l'enfant. La *procédure* visant à traiter les cas de travail d'enfants contient toutes les mesures ayant pour objectif de soustraire l'enfant à cet environnement de travail et de trouver des solutions plus durables et acceptables pour son développement. Cette *procédure* est conforme à la « IKEA WAY on Preventing Child Labour ».

IKEA est informée immédiatement de tout cas de travail d'enfants qui serait découvert.

11.3 Prévention du travail des enfants sur les sites des *Sous-traitants*

Le *Fournisseur* dispose d'une procédure écrite visant à empêcher le travail des enfants sur les sites de ses *Sous-traitants*.

11.4 Mesures prises par le *Fournisseur* en cas de travail d'enfants sur les sites des *Sous-traitants*

Le *Fournisseur* dispose d'une procédure écrite visant à garantir que tout cas de travail d'enfants découvert sur les sites de ses *Sous-traitants* est traité immédiatement.

Toutes les mesures sont prises dans l'intérêt supérieur de l'enfant. La *procédure* visant à traiter les cas de travail d'enfants contient toutes les mesures ayant pour objectif de soustraire l'enfant à cet environnement de travail et de trouver des solutions plus durables et acceptables pour son développement. Cette *procédure* est conforme à la « IKEA WAY on Preventing Child Labour ».

IKEA est informée immédiatement de tout cas de travail d'enfants qui serait découvert.

11.5 Protection des jeunes *Travailleurs*

IKEA soutient le travail légal des jeunes *Travailleurs*. Les jeunes *Travailleurs* sont des jeunes personnes ayant atteint l'âge légal pour travailler (cet âge légal est de 16 ans en France), et ce jusqu'à l'âge de 18 ans.

Le *Fournisseur* doit veiller à ce que les jeunes *Travailleurs* soient employés conformément à la législation applicable et les protéger contre tout type de travail ou d'emploi qui, par sa nature ou les conditions dans lesquelles il s'exerce, est susceptible de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des jeunes personnes.



Normes IWAY - IWAY Standard

Obligations minimales en matière d'environnement et de conditions sociales et de travail lors de l'achat de produits, matières premières et services.

Le *Fournisseur* a identifié les types de travail ou d'emploi appropriés pour les jeunes *Travailleurs*.
Les jeunes *Travailleurs* n'exercent aucun travail dangereux.
Les jeunes *Travailleurs* n'exercent aucun travail de nuit.

12. Discrimination

12.1 Politique et procédures appliquées en cas de discrimination

Une *politique* et des *procédures* appropriées décrivant les mesures préventives et correctives à prendre en cas de discrimination sont mises en place.

12.2 Discrimination

Il n'existe aucune forme de discrimination envers les *Salariés/Travailleurs* fondée sur l'appartenance ethnique, la religion, les croyances, le sexe, la situation conjugale ou familiale, l'âge, les convictions politiques, le pays d'origine, un handicap, l'état de santé, l'orientation sexuelle ou tout autre critère, que ce soit dans le cadre de leur recrutement ou de l'exercice de leurs fonctions.

Tous les *Salariés/Travailleurs*, notamment les prestataires extérieurs et les sous-traitants, bénéficient des mêmes droits et avantages sociaux, sauf restriction prévue par la loi.

12.3 Respect de la législation

Toutes les lois et réglementations en vigueur relatives à la discrimination, qui ne sont pas couvertes par les points abordés dans ce chapitre, sont respectées.

13. Activités et implication des *Salariés / Travailleurs*

13.1 Conditions de travail

La mise en place d'un comité d'hygiène et de sécurité, ou d'un système similaire, constitue un moyen ayant fait ses preuves, et bien connu des *Salariés/Travailleurs*, permettant d'avoir une influence sur les activités ayant un effet positif sur les questions relatives à IWAY sur le lieu de travail.

Ce comité, ou organisation similaire, s'emploie à remédier aux dangers, risques et sujets de préoccupation identifiés en prenant des mesures réfléchies visant à améliorer en permanence les conditions de travail. Il permet également de réduire le nombre d'*incidents* et d'*accidents* et de renforcer l'implication des *Salariés/Travailleurs* sur leur lieu de travail.

Les plans d'action et les résultats obtenus en application de ceux-ci, qui sont consignés par écrit, sont à la disposition des *Salariés/Travailleurs*.

13.2 Procédures de règlement des litiges

Il existe des *procédures* écrites sur les modalités d'engagement de réclamations ou d'actions en justice portant sur des questions liées à IWAY, par exemple en cas de discrimination, d'*harcèlement* ou d'abus. Les *Salariés/Travailleurs* sont bien informés des procédures de règlement des litiges.

Ces procédures décrivent les modalités selon lesquelles tous les *Salariés/Travailleurs*, notamment les prestataires extérieurs et les sous-traitants, peuvent soumettre toute question directement au *Fournisseur* ou engager des poursuites à l'encontre de celui-ci directement.

13.3 Liberté d'association

Le *Fournisseur* respecte les droits des *Salariés/Travailleurs* d'adhérer à, de constituer ou de ne pas adhérer à toute association de leur choix sans crainte de représailles, pression, intimidation ou *harcèlement*.

Dans les pays dans lesquels la liberté d'association est réglementée, limitée ou interdite par la loi, le *Fournisseur* s'interdit d'entraver toute forme alternative de représentation libre et indépendante des *Salariés/Travailleurs*.

13.4 Négociation collective

Les *Salariés/Travailleurs* sont libres d'exercer toute activité liée à la *négociation collective*, sans crainte de représailles, pression, intimidation ou *harcèlement*.



Normes IWAY - IWAY Standard

Obligations minimales en matière d'environnement et de conditions sociales et de travail lors de l'achat de produits, matières premières et services.

Dans les pays dans lesquels l'exercice de toute activité liée à la négociation collective est réglementée, limitée ou interdite par la loi, le *Fournisseur* s'interdit d'entraver toute forme alternative de négociation libre et indépendante pour les *Salariés/Travailleurs*.

13.4 Respect de la législation

Toutes les lois et réglementations en vigueur relatives aux droits des *Salariés/Travailleurs*, qui ne sont pas couvertes par les points abordés dans ce chapitre, sont respectées.

14. Harcèlement, abus et mesures disciplinaires

14.1 *Politique et procédures en cas de harcèlement et d'abus* et règles applicables en matière de mesures disciplinaires

Une *politique* et des *procédures* appropriées décrivant les mesures préventives et correctives prises pour lutter contre le *harcèlement* et les abus, ainsi que des règles applicables en matière de mesures disciplinaires, sont mises en œuvre.

Elles concernent et sont communiquées à l'ensemble des *Salariés/Travailleurs* sur site, notamment les prestataires extérieurs et les sous-traitants.

14.2 Sanctions et droit d'appel

Le *Fournisseur* s'interdit de recourir, d'encourager ou d'autoriser le recours à, tout châtiment corporel, toute menace de violence ou toute autre forme de coercition mentale ou physique. Il s'interdit également de recourir à tout système d'avertissement ou de châtiment public.

Les *Salariés/Travailleurs*, notamment les prestataires extérieurs et les sous-traitants, sont en droit de contester toute réprimande/mesure disciplinaire/licenciement.

14.3 *Harcèlement et abus*

Le *Fournisseur* s'interdit de se livrer à, d'encourager, d'autoriser ou de tolérer toute forme de harcèlement ou d'abus sur tous *Salariés/Travailleurs*, notamment les prestataires extérieurs et les sous-traitants, sur le lieu de travail et les espaces de vie.

14.4 Respect de la législation

Toutes les lois et réglementations en vigueur relatives au harcèlement, aux abus et aux sanctions disciplinaires, qui ne sont pas couvertes par les points abordés dans ce chapitre, sont respectées.



Normes IWAY - IWAY Standard

Obligations minimales en matière d'environnement et de conditions sociales et de travail lors de l'achat de produits, matières premières et services.

Définitions et glossaire

Accident - un accident est un événement donnant lieu à un dommage, quelle qu'en soit la nature.

Logement - est une solution d'hébergement fournie par l'employeur et consistant en des lieux de couchage ou en un bâtiment proposant principalement des chambres pour des personnes, des familles ou pour des groupes de Travailleurs. Les cabines de conducteur de camion dans les véhicules ne sont pas considérées comme une mise à disposition de logement.

Travail servile (ou servitude pour dettes) - s'entend de tout travail qui est non seulement exigé physiquement d'un individu mais également exigé en garantie d'une dette financière ou pour le remboursement d'un prêt ou d'une avance. Voir également *Travail forcé*.

Produits chimiques - désignent toutes substances et agents chimiques, comprenant notamment les lubrifiants, le gazole, la colle, la laque, les solvants, peintures, teintures, solidifiants, colorants, cires, acides, sels, additifs, gaz, etc.

Négociations collectives - désignent des négociations entre employeur et représentants des Salariés et Travailleurs (choisis de manière libre et indépendante par les Salariés et Travailleurs).

Régulièrement mis(e) à jour - s'entend d'une documentation qui est mise à jour lorsque des changements sont effectués au niveau de la fabrication, l'utilisation ou l'entretien. Par exemple, si un nouveau produit chimique est introduit, la liste des *produits chimiques* est mise à jour et la *FDS* concernée consultable.

Sous-traitant Important - La définition d'un Sous-traitant Important est fixée par l'Entité IKEA concernée, sur la base de la définition ci-dessous.

*Les sous-traitants sont définis comme **Importants** si les procédés mis en œuvre sont considérés comme potentiellement très dangereux pour l'environnement, la santé ou la sécurité des Salariés/Travailleurs ou se trouvent dans une structure industrielle ou d'approvisionnement sujette au travail des enfants ou au travail forcé et travail servile.*

Contrats de travail - est un contrat énonçant les conditions en vertu desquelles une personne et une entreprise acceptent de collaborer. Il peut être remplacé par une lettre d'embauche ou lettre d'engagement.

Incident donnant lieu à un incendie (quasi-accident) - est une situation pouvant facilement donner lieu à un incendie, suite auquel des personnes peuvent être blessées et/ou du matériel endommagé.

Équipements de premiers secours - désignent non seulement les trousse de premier secours mais également tout autre matériel requis qui est identifié pendant les *processus d'évaluation des risques*, comme, par exemple, un rince-œil, une douche de sécurité, une minerve, un défibrillateur, une civière, etc.

Travail forcé - s'entend de tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque ou d'une confiscation de ses effets personnels (tels que la carte d'identité, le passeport, etc.) et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

Harcèlement - suppose la répétition de tout comportement, acte, commentaire ou publication ayant pour effet d'humilier, d'insulter ou d'embarrasser toute personne, ou tout acte d'intimidation ou de menace ayant un impact sur les conditions de travail du *Salarié/Travailleur*. Ceci inclut notamment :

- toute remarque grossière, dégradante ou insultante proférée de manière sérieuse ou répétée ;
- toute affiche ou image à caractère sexiste, raciste ou insultant ;
- toute menace, intimidation ou acte de représailles.

Déchets dangereux - les déchets dangereux sont des déchets susceptibles de nuire à la santé des personnes et/ou à l'environnement en raison de leurs propriétés chimiques, physiques ou biologiques



Normes IWAY - IWAY Standard

Obligations minimales en matière d'environnement et de conditions sociales et de travail lors de l'achat de produits, matières premières et services.

(par ex., déchets inflammables, explosifs, toxiques, radioactifs ou infectieux). Ils comprennent, notamment les déchets dangereux désignés par la législation concernée.

Incident (quasi-accident) - est une situation sur le lieu de travail ayant pu facilement causer des préjudices ou dommages aux personnes et/ou à l'environnement.

Obligations IWAY ou obligations équivalentes - Si un Fournisseur a développé et mis en place ses propres obligations, systèmes et procédures portant sur l'ensemble des questions liées à IWAY, IKEA peut, au cas par cas, considérer ces obligations, systèmes et *procédures* comme équivalents à IWAY.

FDS - signifie Fiche de données de sécurité (FDS) (« Material Safety Data Sheet » ou « MSDS », en anglais), également connue sous le nom de Fiche de sécurité (« Safety Data Sheet » ou « SDS », en anglais) ou de Fiche technique de sécurité produit (« Product Safety Data Sheet » ou « PSDS », en anglais). Une FDS est un document écrit qui informe les *Salariés/Travailleurs* et le personnel d'urgence sur les *procédures* à suivre pour la manipulation ou l'utilisation de substance chimiques en toute sécurité.

Équipement de protection individuelle (EPI) - comprend, notamment, les casques, lunettes, gants, bottes, chaussures de sécurité, bouchons d'oreille, tabliers, masques, etc.

Politique - ensemble de principes fondamentaux et de directives associées qui sont formulés et mis en application par la direction d'une société afin de gérer et limiter ses actions pour atteindre des objectifs à long terme.

Prisonniers - les obligations IWAY interdisent strictement le recours au travail de Prisonniers pour la fourniture de produits ou services à IKEA. Il est possible d'envisager un tel recours au cas par cas pour des programmes gouvernementaux favorisant la réinsertion d'individus dans la société. Les critères, fondés sur les conventions de l'OIT, sont disponibles sur demande.

Évaluation des risques - désigne une étude rigoureuse de l'ensemble des éléments du lieu de travail susceptibles de causer des préjudices aux membres du personnel. Les évaluations feront l'objet d'un suivi visant à établir si des précautions suffisantes ont été prises afin de mettre en place des mesures correctives, le cas échéant.

Procédure - désigne une description structurée d'une tâche donnée dans le cadre d'une activité ou d'un procédé. Une procédure se présente généralement sous forme écrite mais peut également être simplifiée et prendre la forme d'images, de pictogrammes, de graphiques, etc.

Sous-traitant - désigne une entreprise fournissant des prestations de services, des matières premières, des composants et/ou une capacité de production à un Fournisseur.

Fournisseur - désigne tout Vendeur, Revendeur ou Prestataire de Services fournissant et/ou livrant des produits, composants, matériels ou services aux sociétés du Groupe IKEA. Cette définition s'applique à l'ensemble des documents liés à IWAY.

Travailleur/Salarié - désigne les travailleurs qui ont été engagés ainsi que les travailleurs temporaires sur site, les travailleurs à la pièce, les prestataires extérieurs, notamment les salariés itinérants, les stagiaires et les travailleurs en période d'essai.

Principales références

- R1 Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (Nations Unies 1948)
- R2 Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant (1989)
- R3 Déclaration de l'OIT sur les Principes et Droits Fondamentaux au Travail (1998) et Conventions associées
- R4 Convention n° 155 de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs
- R5 Les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies (2000)