

Directives du Code de conduite des fournisseurs de Mejuri

Septembre 2024

Contenu

Introduction	3
Conformité	3
Champ d'application	4
Exigences du code	4
1. Liberté d'association	4
2. Travail forcé	7
3. Travail des enfants et jeunes travailleurs	11
4. Discrimination	15
5. Harcèlement	18
6. Discipline	22
7. Temps de travail	24
8. Salaires et avantages sociaux	27
9. Conditions générales d'emploi	30
10. Sous-traitance	32
11. Santé et sécurité	34
12. Environnement	45
13. Développement communautaire	50
14. Sécurité	53
15. Intégrité commerciale	55
16. Divulgence relative aux produits	57
17. Lutte contre la corruption, les pots-de-vin et le blanchiment d'argent	60
18. Diligence raisonnable, zones de conflits et zones à haut risque	64
19. Système de certification du processus de Kimberley et système de garanties	70
20. Traçabilité et transparence des matériaux	73
21. Matériaux non extraits	76
22. Mécanismes de réclamation et recours	78
23. Conformité légale	80

Introduction

Mejuri considère la haute joaillerie comme une expression de soi et, lorsque nous créons les pièces que vous aimez, il est tout aussi important pour nous que notre communauté apprécie la façon dont elles sont fabriquées. L'ensemble de notre chaîne de production, notamment l'approvisionnement, la fabrication et l'image de marque, vise à avoir un impact positif sur les communautés qui soutiennent notre entreprise, à favoriser l'autonomie des femmes dans le monde entier et à rendre notre planète meilleure. Nous voulons utiliser notre envergure et nos ressources pour faire la différence.

Le Code de conduite des fournisseurs de Mejuri et les présentes Directives énoncent les normes minimales que nous attendons de chaque site Fournisseur. Les Fournisseurs sont tenus de partager notre engagement envers le bien-être des travailleurs, la protection de l'environnement et la mise en œuvre de pratiques commerciales responsables. Ces normes minimales font partie intégrante de la stratégie des Fournisseurs de Mejuri : la manière dont nous évaluons les performances de référence et déterminons les Fournisseurs avec lesquels Mejuri continuera à collaborer et à développer nos activités. Nous voulons travailler avec des Fournisseurs qui démontrent leur engagement à gérer leur entreprise de manière responsable et durable, et qui cherchent à surpasser les normes minimales.

Le présent document de référence complète le [Code de conduite des fournisseurs de Mejuri](#), en apportant des clarifications et des conseils supplémentaires sur la manière dont les Fournisseurs de Mejuri peuvent démontrer leur respect de nos exigences. Les informations fournies dans le présent document ne sont pas destinées à constituer des conseils juridiques, les Fournisseurs de Mejuri sont donc seuls responsables de garantir qu'ils se conforment à toutes les lois et réglementations en vigueur qui s'appliquent à leurs opérations commerciales.

Conformité

Il incombe aux Fournisseurs de s'assurer qu'ils respectent les exigences du Code de conduite des fournisseurs de Mejuri, notamment en dispensant les formations requises à l'ensemble des travailleurs et des sous-traitants concernés.

Les Fournisseurs sont tenus d'auto-évaluer leur respect du Code des Fournisseurs et de prendre les mesures nécessaires pour remédier à tout problème de non-conformité. Mejuri recommande aux Fournisseurs d'utiliser ce document de référence pour les aider dans le cadre de la procédure d'auto-évaluation.

Mejuri prendra toutes les mesures raisonnables pour vérifier que les Fournisseurs respectent les exigences du Code de conduite des fournisseurs et, le cas échéant, qu'ils ont mis en œuvre des mesures correctives pour remédier à tout problème de non-conformité. Ces mesures comprennent, mais sans s'y limiter : demander aux Fournisseurs de remplir notre Questionnaire d'auto-évaluation (QAE), transmettre à Mejuri des copies des politiques, des procédures et des autres documents pertinents sur demande et permettre au personnel de Mejuri et/ou aux auditeurs tiers désignés d'auditer

les installations des Fournisseurs afin de vérifier le respect des exigences du Code de conduite des fournisseurs.

Les Fournisseurs de Mejuri seront évalués par rapport aux exigences du Code de conduite des fournisseurs en s'appuyant sur une approche d'amélioration continue. Dans la pratique, cela se traduit par un travail en collaboration avec nos Fournisseurs et l'apport de notre soutien pour les aider à atteindre la conformité totale au fil du temps. Cependant, en dernier recours, nous nous réservons le droit de suspendre ou de cesser notre relation commerciale avec les Fournisseurs qui ne répondent pas au minimum de performances attendu et/ou selon les circonstances, conformément aux conditions générales commerciales existantes.

Champ d'application

Toutes les exigences décrites dans ce document ne s'appliquent pas nécessairement à tous les types de Fournisseurs. Des informations supplémentaires sur l'applicabilité des exigences individuelles sont disponibles au début de chaque chapitre des directives.

Les Fournisseurs qui ont obtenu l'approbation préalable de Mejuri pour sous-traiter la fabrication de bijoux (partiellement ou entièrement) à un tiers qui n'est pas directement détenu ou contrôlé par le Fournisseur doivent veiller à ce que les installations du sous-traitant soient exploitées conformément au Code de conduite des fournisseurs, comme indiqué au chapitre 10 du présent document de référence.

Exigences du code

1. Liberté d'association

Exigence

Les Fournisseurs de Mejuri respecteront les droits des employés à s'associer librement, à s'organiser et à négocier collectivement de manière licite et pacifique, sans pénalité ni ingérence.

Lorsque les lois interdisent ces libertés, les Fournisseurs mettront en place des moyens parallèles en vue d'une association et d'une négociation indépendantes et libres et adhéreront aux conventions collectives, le cas échéant.

Champ d'application

Cette exigence s'applique à tous les Fournisseurs directs.

Contexte

La liberté d'association est un droit humain fondamental proclamé dans la Déclaration universelle des droits de l'homme¹. Dans la pratique, cela signifie ne pas interférer avec la décision d'un travailleur² de former ou de rejoindre un syndicat/une organisation de travailleurs, ni discriminer un travailleur s'il fait ce qui précède.

La négociation collective désigne les négociations qui ont lieu entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part, pour déterminer les conditions de travail et les conditions d'emploi ; et/ou régler les relations entre les employeurs et les travailleurs ; et/ou régler les relations entre les employeurs ou leurs organisations et une organisation de travailleurs³.

Dans la plupart des pays, les droits des travailleurs à s'associer librement et à participer à la négociation collective sont protégés par la loi, mais ce n'est pas le cas partout. Certains pays interdisent totalement la formation de syndicats de travailleurs et, dans d'autres pays, certaines restrictions sont imposées sur la mesure dans laquelle les travailleurs peuvent s'associer librement.

Politique et procédures

Lorsque la législation locale en vigueur l'autorise, les Fournisseurs doivent disposer d'une politique documentée relative à la liberté d'association et de négociation collective qui reconnaît explicitement les droits de ses travailleurs à participer ou à s'abstenir de participer à des organisations de travailleurs de leur choix et à négocier collectivement. La politique doit également stipuler explicitement que les travailleurs ne feront pas l'objet de représailles ni ne feront l'objet de sanctions de quelque manière que ce soit pour avoir exercé leur droit de s'associer librement ou pour avoir participé à des négociations collectives, tant que ces activités ne violent pas la législation locale en vigueur.

Mise en œuvre pratique

Responsabilité

Les Fournisseurs doivent assigner la responsabilité de la mise en œuvre et de la supervision de cette exigence à une fonction de direction appropriée, telle que les ressources humaines.

Droit de s'associer librement

Les Fournisseurs respecteront les droits de leurs travailleurs à former et à rejoindre des syndicats et d'autres organisations de travailleurs de leur choix.

Lorsque la législation locale restreint la liberté d'association, le Fournisseur fournira des moyens parallèles pour collaborer avec ses travailleurs individuellement et collectivement. Au minimum, ces moyens comprendront la mise en place d'un mécanisme de

¹ The International Labour Organization. Freedom of association and collective bargaining:
<https://www.ilo.org/global/topics/dw4sc/themes/freedom-of-association/lang--en/index.htm>

² Aux fins du présent document, un travailleur est toute personne employée directement ou indirectement par le Fournisseur. Cela inclut les employés à temps plein ou à temps partiel, les travailleurs intérimaires et les sous-traitants sur site.

³ The International Labour Organization. What is collective bargaining?:
https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/WCMS_244362/lang--en/index.htm

réclamation efficace et transparent qui permettra d'enquêter sur les réclamations des travailleurs et de les résoudre (voir également la section 22. Mécanismes de réclamation et recours).

Neutralité et non-interférence

Les Fournisseurs doivent permettre aux travailleurs d'adhérer librement aux organisations de leur choix, ce qui inclut, sans s'y limiter, leur permettre de participer à l'élection des dirigeants et des représentants syndicaux, sans interférence ni obstruction.

Les Fournisseurs s'abstiendront de faire pression sur les travailleurs pour qu'ils rejoignent une organisation contrôlée par l'entreprise ou d'imposer des restrictions quant aux organisations auxquelles les travailleurs peuvent adhérer.

Les Fournisseurs laisseront aux représentants des organisations de travailleurs un accès raisonnable aux travailleurs en fonction des conditions établies par la législation locale et/ou un accord mutuel entre le Fournisseur et l'organisation.

Absence de représailles et de harcèlement

Les Fournisseurs ne soumettront pas les travailleurs à toute forme de discrimination ou de harcèlement, d'intimidation, de licenciement, de mesure disciplinaire ou à toute autre forme de représailles pour avoir formé et/ou rejoint des organisations de travailleurs ou pour avoir organisé des grèves et/ou des manifestations légales.

Si des travailleurs ont été traités de manière injuste et/ou illégale pour avoir exercé leurs droits de s'associer librement, les Fournisseurs prendront les mesures correctives appropriées conformément à la législation applicable.

Conventions collectives

Les Fournisseurs reconnaîtront les droits des travailleurs syndiqués à participer à des négociations collectives et le Fournisseur participera aux négociations collectives de bonne foi.

Les Fournisseurs respecteront les conditions de toute convention collective signée pendant la durée de ladite convention et mettront des copies de la convention à la disposition de tous les travailleurs concernés.

Lorsque le droit à la négociation collective est restreint par la législation locale, les Fournisseurs s'abstiendront d'entraver les moyens juridiques alternatifs des travailleurs pour négocier collectivement.

Formation et communication

Les Fournisseurs doivent communiquer la Politique de liberté d'association et de négociation collective à tous les travailleurs et fournir une formation pour veiller à ce que les travailleurs comprennent leurs droits conformément à la législation locale en vigueur.

Documentation

Les Fournisseurs doivent mettre en œuvre des procédures solides de contrôle des documents et conserver tous les documents pertinents relatifs à cette exigence, y compris, mais sans s'y limiter, les politiques et procédures documentées applicables, les registres de formation, les registres de réclamations et de résolutions des plaintes des

travailleurs, les conventions collectives et les dossiers d'adhésion aux organisations de travailleurs concernées (le cas échéant).

2. Travail forcé

Exigence

Les Fournisseurs n'auront pas recours au travail forcé, à l'engagisme, à la servitude pour dette ou au travail des prisonniers, et n'utiliseront aucune pratique visant à contraindre une personne à rester en poste, par exemple en demandant aux employés de payer des commissions de recrutement ou en retenant leurs documents personnels ou de voyage. Les employés doivent pouvoir quitter leur emploi sans menace ni contrainte. Ni l'entreprise, ni aucune entité fournissant de la main-d'œuvre à l'entreprise, ne doit retenir une partie du salaire, des avantages sociaux, des biens ou des documents du personnel afin de forcer ledit personnel à continuer à travailler pour l'entreprise.

Les Fournisseurs doivent surveiller leurs relations avec les agences de recrutement ou de main-d'œuvre temporaire de manière à éviter tout risque de trafic d'êtres humains et vérifier la conformité aux lois anti-esclavage applicables.

Champ d'application

Cette exigence s'applique à tous les Fournisseurs directs.

Contexte

La Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 de l'Organisation internationale du travail (OIT) définit le travail forcé comme « tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré »⁴.

Les groupes vulnérables, comme les migrants, les femmes, les filles, les personnes handicapées et les groupes religieux et ethniques minoritaires sont souvent les plus à risque d'être contraints de travailler contre leur gré. D'une manière générale, le travail forcé est associé à un contexte de pauvreté, de manque d'emplois durables et de qualifications, ainsi que d'un état de droit faible, de corruption et d'une économie dépendante du travail bon marché⁵, mais il peut également se produire dans les pays hautement développés.

Le travail forcé peut impliquer des violences physiques et des abus ou des menaces de violences et d'abus, mais ce n'est pas nécessairement toujours le cas. Les employeurs qui ont recours à des pratiques de travail forcé utilisent souvent des tactiques peu scrupuleuses comme la confiscation de documents personnels des travailleurs, notamment leurs passeports et leurs cartes d'identité nationales, et/ou des retenues de

⁴ The International Labour Organization (ILO). What is forced labor, modern slavery and human trafficking. <https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/definition/lang--en/index.htm>

⁵ Anti-Slavery International. What is forced labor? <https://www.antislavery.org/slavery-today/forced-labour/>

salaires pour que les travailleurs ne puissent pas quitter facilement leur emploi. Les employeurs peuvent également menacer de dénoncer les travailleurs migrants aux autorités compétentes, s'ils n'acceptent pas les conditions d'emploi de l'employeur.

L'engagisme désigne une situation où un tiers, comme un parent ou un tuteur, échange un travailleur contre de l'argent. Les travailleurs victimes d'engagisme sont forcés de travailler soit pour une durée déterminée, soit jusqu'à ce que les propriétaires décident qu'ils ont reçu une juste valeur⁶.

La servitude pour dette désigne une situation où des travailleurs (et parfois leur famille également) sont contraints de travailler pour un employeur afin de rembourser leurs propres dettes ou celles dont ils ont hérité⁷. Dans de tels cas, les modalités de remboursement sont souvent floues et l'employeur ne communique pas toujours au travailleur le temps qu'il faudra pour rembourser la dette. Par conséquent, les travailleurs sont parfois liés à un employeur pendant des années.

Le travail des prisonniers (ou travail carcéral) n'est généralement pas considéré comme du travail forcé en vertu du droit international. Cependant, le travail non volontaire effectué par des prisonniers qui n'ont pas été condamnés devant un tribunal et dont le travail n'est pas supervisé par une autorité publique est considéré comme du travail forcé⁸. Aux fins de cette exigence, Mejuri ne tolère en aucun cas le recours au travail des prisonniers, même lorsque cela est autorisé par la législation locale en vigueur.

La traite des êtres humains est le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou la réception de personnes par le biais de la force, de la fraude ou de la tromperie, dans le but de les exploiter à des fins lucratives⁹.

Politique et procédures

Les Fournisseurs doivent disposer d'une politique documentée interdisant toutes les formes de travail forcé dans leurs opérations commerciales, y compris l'engagisme, la servitude pour dette, le travail des prisonniers et la traite d'êtres humains. Les Fournisseurs doivent communiquer clairement la politique aux recruteurs (y compris aux agences de recrutement externes) et aux sous-traitants¹⁰, le cas échéant.

Les Fournisseurs doivent mettre en place des procédures appropriées pour mettre en œuvre la politique, c'est-à-dire établir des procédures d'embauche, convenir de conditions d'emploi équitables avec les travailleurs et veiller à ce que tous les travailleurs employés par des recruteurs tiers (comme les travailleurs intérimaires) ne soient pas soumis à des conditions de travail forcé.

Mise en œuvre pratique

⁶ Responsible Jewellery Council (RJC). 2019 Code of Practices Guidance. p. 166.

<https://www.responsiblejewellery.com/wp-content/uploads/RJC-COP-Guidance-April-2019.pdf>

⁷ The International Labour Organization (ILO). Business and Forced Labour.

https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_FL_EN/lang--en/index.htm

⁸ International Labour Organization (ILO). Combating Forced Labour: A Handbook for Employers and Business (2015).

p. 10. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_101171.pdf

⁹ The United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC). Human Trafficking.

<https://www.unodc.org/unodc/en/human-trafficking/human-trafficking.html>

¹⁰ Ce point concerne notamment le travail effectué dans les installations du Fournisseur par des travailleurs qui sont directement employés par un sous-traitant.

Responsabilité

Les Fournisseurs doivent assigner la responsabilité de la mise en œuvre et de la supervision de cette exigence à une fonction de direction appropriée, telle que les ressources humaines.

Évaluation des risques

Les Fournisseurs doivent effectuer une évaluation documentée des risques de travail forcé de leurs opérations afin d'identifier toute violation des exigences de Mejuri, comme indiqué dans ce chapitre. Les Fournisseurs documenteront tous les domaines de non-conformité et mettront en œuvre les mesures correctives appropriées.

Risques de travail forcé dans la chaîne d'approvisionnement

Les Fournisseurs prendront des mesures raisonnables pour identifier et, le cas échéant, atténuer les risques de travail forcé dans leurs chaînes d'approvisionnement en amont. Cela peut comprendre, mais sans s'y limiter :

- Vérifier si les Fournisseurs ont mis en place une politique interdisant le recours au travail forcé ;
- Vérifier si les Fournisseurs évaluent les pratiques d'embauche des recruteurs tiers, le cas échéant ; et
- Vérifier si les Fournisseurs ont recours à des travailleurs migrants.

Les Fournisseurs qui découvrent du travail forcé, avéré ou potentiel, dans leur chaîne d'approvisionnement en amont doivent prendre des mesures immédiates pour atténuer ces risques, notamment la suspension ou la résiliation des relations commerciales avec les Fournisseurs.

Conservation des documents

Les Fournisseurs s'abstiendront de conserver ou de confisquer les originaux de documents personnels ou des objets personnels des travailleurs, y compris, mais sans s'y limiter, leur passeport, leur pièce d'identité nationale, leur permis de conduire, leur visa, leur permis de travail et leur permis de résidence. Les Fournisseurs peuvent demander des originaux de documents personnels dans le but d'accomplir les démarches administratives obligatoires (comme pour faire une photocopie de la pièce d'identité d'un travailleur ou pour vérifier ses coordonnées bancaires) ou pour remplir toute obligation légale que le Fournisseur pourrait avoir. Lorsque c'est le cas, ces documents ne doivent être traités qu'avec le consentement explicite du travailleur et uniquement pendant la durée nécessaire. Si, à tout moment, un travailleur demande que ses documents personnels lui soient restitués, les Fournisseurs se conformeront immédiatement à cette demande.

Frais et cautions

Les Fournisseurs ne feront pas payer aux travailleurs de frais, de caution, ni de coûts associés à leur recrutement et à leur emploi en cours, y compris toute dépense liée à l'emploi et au rapatriement des travailleurs contractuels étrangers (Foreign Contract

Workers, FCW), sauf si cela est explicitement autorisé par la législation en vigueur du pays en question.

Si les FCW respectent totalement le délai de préavis prévu par leur contrat de travail ou en vertu des lois et réglementations applicables, l'établissement doit couvrir tous les frais de voyage associés à leur retour à leur lieu de résidence habituel.

Les Fournisseurs ne pénaliseront pas les FCW qui auront volontairement résilié leur contrat de travail prématurément sans préavis raisonnable en procédant à des déductions sur le salaire de base ou les heures supplémentaires qui leur sont dus.

Les Fournisseurs ne mettront pas en œuvre de programme d'épargne obligatoire pour les travailleurs.

Prêts et avances sur salaire

Les Fournisseurs qui accordent des avances sur salaire et/ou des prêts aux travailleurs ne doivent le faire que conformément à la législation en vigueur du pays et doivent veiller à ce que toutes les conditions et/ou modalités de remboursement (y compris le paiement d'intérêts, le cas échéant) soient communiquées verbalement et par écrit aux travailleurs dans une langue qu'ils comprennent. Un accord de prêt ou d'avance sur salaire doit être signé préalablement par le Fournisseur et le travailleur.

Liberté de mouvement

Sauf si cela est nécessaire pour la sécurité des travailleurs, il ne doit pas être imposé de restrictions déraisonnables sur le mouvement des travailleurs et sur leur accès aux libertés de base sur le lieu de travail et, le cas échéant, dans un dortoir ou un logement contrôlé par l'employeur. Les travailleurs sont libres de quitter les locaux de l'établissement à la fin de leurs quarts de travail.

Les Fournisseurs n'imposeront pas de restrictions sur le nombre ni l'heure des pauses pour utiliser les toilettes, ni ne procéderont à des déductions sur le salaire des travailleurs pour compenser le temps passé aux toilettes.

Les travailleurs ne doivent pas être obligés d'habiter dans un logement appartenant à l'employeur ou contrôlé par celui-ci. La liberté de mouvement des travailleurs qui habitent dans un logement contrôlé par l'employeur ne doit pas être déraisonnablement limitée.

Il est interdit aux Fournisseurs de mettre en œuvre un système de surveillance excessivement intrusif ou constant.

Cessation d'emploi

Les travailleurs sont autorisés à mettre fin à leur emploi à tout moment moyennant un préavis raisonnable conformément aux conditions générales d'emploi convenues. Les Fournisseurs ne feront aucune retenue sur le salaire et/ou sur les avantages sociaux du travailleur dans le but d'empêcher le travailleur de quitter son emploi.

Recours à des agences de recrutement et à la main-d'œuvre sous contrat

Les Fournisseurs doivent surveiller les relations avec les agences de recrutement et/ou la main-d'œuvre sous contrat pour détecter tout risque de non-conformité aux exigences de

Mejuri en matière de travail forcé, comme indiqué dans le présent chapitre de ce document de référence. Les Fournisseurs prendront des mesures immédiates et appropriées pour remédier aux risques identifiés.

Formation et communication

Les Fournisseurs doivent communiquer la Politique relative au travail forcé à tous les travailleurs et fournir une formation pour veiller à ce que les travailleurs comprennent leurs droits conformément à la législation locale en vigueur.

Les Fournisseurs doivent veiller à ce que les travailleurs et les recruteurs externes impliqués dans l'embauche des travailleurs reçoivent une formation complète pour que la Politique relative au travail forcé et toutes les procédures associées soient bien mises en œuvre.

Documentation

Les Fournisseurs doivent mettre en œuvre des procédures solides de contrôle des documents et conserver tous les documents pertinents relatifs à cette exigence, ce qui inclut, mais sans nécessairement s'y limiter, une politique documentée relative au travail forcé, les procédures documentées applicables pour assurer la mise en œuvre de cette politique, une évaluation documentée des risques liés au travail forcé, les registres des prêts et des avances sur salaire, des copies des conditions générales d'emploi et/ou des contrats de travail, les accords avec les agences de recrutement, les registres des réclamations des travailleurs et des résolutions des plaintes, les registres de tous les griefs pertinents soulevés par les parties prenantes externes concernant le recours avéré ou potentiel au travail forcé.

3. Travail des enfants et jeunes travailleurs

Exigence

Les Fournisseurs ne doivent pas utiliser ou encourager le travail des enfants tel que défini dans la Convention 138 de l'OIT ni les pires formes de travail des enfants telles que définies dans la Convention 182 de l'OIT.

L'âge minimal d'emploi à plein temps ne doit pas être inférieur à l'âge de fin de scolarité obligatoire et, dans tous les cas, ne doit pas être inférieur à 15 ans (ou à 14 ans lorsque la législation locale le prévoit, conformément à l'exception prévue par l'OIT pour les pays en voie de développement).

Les Fournisseurs doivent s'assurer que les jeunes travailleurs (dont l'âge est compris entre l'âge minimal indiqué ci-dessus et 18 ans) sont employés dans des conditions bien définies, telles que des programmes de formation professionnelle légale, non préjudiciables à la santé, à la sécurité ou à la moralité des jeunes travailleurs et conformes aux lois applicables.

Champ d'application

Cette exigence s'applique à tous les Fournisseurs directs.

Contexte

Le terme « travail des enfants » peut être défini comme un travail qui prive les enfants de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité, et qui nuit à leur développement physique et mental¹¹. L'Organisation internationale du travail (OIT) le décrit comme un travail :

- qui est mentalement, physiquement, socialement ou moralement dangereux et nocif pour les enfants ; et/ou
- qui interfère avec leur scolarité en les privant de la possibilité d'aller à l'école, les oblige à quitter l'école prématurément, ou les oblige à essayer de combiner la fréquentation scolaire avec un travail excessivement long et lourd.

Les « pires formes de travail des enfants » consistent à les réduire en esclavage, à les séparer de leur famille, à les exposer à des risques et à des maladies graves et/ou à les laisser se débrouiller seuls dans les rues des grandes villes, souvent à un âge très précoce.¹² Toutes les formes de travail des enfants ne doivent pas être considérées comme du travail des enfants et toutes les formes de travail des enfants n'entrent pas dans la définition des pires formes de travail des enfants. La participation d'enfants ou d'adolescents au-dessus de l'âge minimum d'admission à l'emploi (c.-à-d., les jeunes travailleurs) à des travaux qui n'affectent pas leur santé physique et/ou mentale, leur développement personnel ou qui n'interfèrent pas avec leur scolarité, sont susceptibles d'en bénéficier en apprenant de nouvelles compétences importantes et en obtenant une expérience professionnelle cruciale. Cependant, les jeunes travailleurs continuent de se développer physiquement, mentalement et émotionnellement. Par rapport aux adultes, ils sont plus sensibles aux substances et aux conditions dangereuses, et sont plus susceptibles de prendre des risques. Tout cela, associé à un manque de connaissance des règles de sécurité, à des compétences et une expérience professionnelle limitées, à une formation inadéquate et à des affectations de travail inadaptées, peut souvent les exposer à des conditions dangereuses ou à des pratiques de travail dangereuses, entraînant un risque accru de blessures liées au travail¹³.

On estime que plus de 168 millions d'enfants dans le monde sont peut-être impliqués dans des activités qui seraient considérées comme du travail des enfants et que, sur ce nombre, environ 1 million d'enfants travaillent dans des mines ou des carrières d'or, d'étain, de charbon, de diamants, de pierres précieuses de couleur, de pierres et de sel¹⁴. Des exemples de travail des enfants, y compris les pires formes de travail des enfants, peuvent également être trouvés dans d'autres parties de la chaîne d'approvisionnement de la bijouterie, comme dans les opérations informelles de recyclage des métaux et dans le cadre d'activités de taille et de polissage des diamants et des pierres précieuses de couleur.

Politique et procédures

¹¹ The International Labour Organization (ILO). What is child labour. <https://www.ilo.org/ipec/facts/lang--en/index.htm>

¹² The International Labour Organization (ILO). What is child labour. <https://www.ilo.org/ipec/facts/lang--en/index.htm>

¹³ The International Labour Organization (ILO). Safety and Health for Young Workers: Fact Sheet for Employers. 2019. p. 1. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_673963.pdf

¹⁴ OCDE. Practical actions for companies to identify and address the worst forms of child labour in mineral supply chains. 2017. p. 9. <http://mneguidelines.oecd.org/Practical-actions-for-worst-forms-of-child-labour-mining-sector.pdf>

Les Fournisseurs doivent adopter une politique documentée qui interdit le recours au travail des enfants dans leurs opérations commerciales et permet d'empêcher les jeunes travailleurs d'être exposés à des travaux dangereux. Les Fournisseurs doivent communiquer clairement la politique aux recruteurs (y compris aux agences de recrutement externes) et aux sous-traitants, le cas échéant.

Les Fournisseurs doivent mettre en place des procédures appropriées pour mettre en œuvre la politique, qui doivent comprendre des procédures pour vérifier l'âge de tous les travailleurs, y compris les travailleurs sur site qui sont employés par des agences de recrutement tierces et/ou des sous-traitants.

Mise en œuvre pratique

Responsabilité

Les Fournisseurs doivent assigner la responsabilité de la mise en œuvre et de la supervision de cette exigence à une fonction de direction appropriée, telle que les ressources humaines.

Âge minimum pour travailler

Les Fournisseurs ne doivent pas recruter de personnes âgées de moins de 15 ans (ou de moins de 14 ans si les lois locales l'exigent, conformément à l'exception de l'OIT pour les pays en développement). Les Fournisseurs doivent veiller au respect de la législation locale en vigueur en matière d'âge minimum d'admission à l'emploi et de protection des jeunes travailleurs.

Vérification de l'âge

Les Fournisseurs doivent établir et mettre en œuvre des procédures solides pour vérifier l'âge des travailleurs. Les procédures doivent couvrir les travailleurs employés directement, les travailleurs employés par des agences de recrutement tierces et les travailleurs en sous-traitance sur site¹⁵, et doivent comprendre :

- Vérifier l'âge du travailleur en lui demandant de fournir une pièce d'identité en cours de validité avec photo, notamment : un passeport, une pièce d'identité avec photo délivrée par le gouvernement ou un permis de conduire ;
- Comparer la pièce d'identité avec photo au visage des travailleurs ; et
- Conserver une photocopie du document de vérification de l'âge dans les dossiers. Les Fournisseurs ne doivent pas conserver les originaux des documents d'identité des travailleurs (voir également les exigences de conservation des documents au chapitre 2, Travail forcé).

Sécurité des jeunes travailleurs

Les Fournisseurs doivent disposer d'un système permettant d'identifier les postes de travail et les opérations inappropriés pour les jeunes travailleurs conformément aux lois applicables. Les Fournisseurs doivent veiller à ce que les jeunes travailleurs n'effectuent

¹⁵ En pratique, cela signifie que les Fournisseurs doivent s'assurer que tous les travailleurs en sous-traitance qui effectuent des travaux sur leur site respectent les exigences d'âge minimum.

pas de travaux mettant en danger leur santé, leur sécurité ou leur moralité (tel que défini par la législation et les conventions 138 et 182 de l'OIT). Ces travaux comprennent :

- Exposition à des substances dangereuses ;
- Exposition à des environnements dangereux (y compris des environnements qui peuvent exposer les travailleurs à des conditions de chaleur ou de froid extrêmes) ;
- Travaux nécessitant l'utilisation de machines et d'équipements potentiellement dangereux ;
- Exposition à des dangers électriques ;
- Travaux qui impliquent de porter de lourdes charges ;
- Travaux sous terre ;
- Travaux sous l'eau ;
- Travaux en hauteur ;
- Travaux dans des espaces confinés ;
- Travaux effectués la nuit (entre 22 h et 5 h) ; et
- Tout autre type de Travaux qui pourrait nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité des jeunes travailleurs.

Les Fournisseurs doivent mettre en œuvre des procédures pour suivre et surveiller le travail effectué par les jeunes travailleurs. Ces procédures doivent comprendre :

- Veiller à ce que les supérieurs hiérarchiques concernés connaissent les restrictions sur les types de travaux auxquels les jeunes travailleurs peuvent être appelés à effectuer ;
- Veiller à ce que chaque jeune travailleur dispose d'une description de poste documentée décrivant le type de travaux qu'il effectuera ;
- Établir des procédures de surveillance de la santé et du bien-être des jeunes travailleurs. Ces procédures peuvent comprendre, par exemple, la mise en place de contrôles réguliers avec les jeunes travailleurs pour identifier les signes potentiels de stress (physique et mental), de maladie ou de blessure, etc. ;
- Lorsque la législation l'exige, faire passer des examens médicaux aux jeunes travailleurs avant l'embauche et/ou régulièrement après l'embauche ; et
- Assurer le respect des restrictions relatives au temps de travail et aux heures supplémentaires pour les jeunes travailleurs conformément à la législation locale.

Évaluation des risques

Les Fournisseurs doivent effectuer une évaluation documentée des risques d'identifier toute violation des exigences de Mejuri, comme indiqué dans ce chapitre. L'évaluation des risques vise à identifier :

- Les travailleurs mineurs qui n'ont pas atteint l'âge minimum d'admission à l'emploi ;
- Les jeunes travailleurs qui effectuent des travaux qui pourraient nuire à leur santé, à leur sécurité ou à leur moralité ; et
- Les problèmes ou les défaillances des procédures générales pouvant entraîner une non-conformité future, sauf si des mesures sont prises pour les atténuer.

Les Fournisseurs doivent prendre des mesures documentées appropriées pour traiter tout domaine de non-conformité identifié, sauf si la non-conformité concerne la présence d'un ou plusieurs travailleurs mineurs, auquel cas les Fournisseurs doivent suivre les mesures de remédiation spécifiques décrites ci-dessous.

Risques de travail des enfants dans la chaîne d'approvisionnement

Les Fournisseurs doivent prendre des mesures suffisantes pour identifier et, le cas échéant, atténuer les risques de travail des enfants dans leurs chaînes d'approvisionnement en amont. Cela peut comprendre, mais sans s'y limiter :

- Vérifier si les Fournisseurs ont mis en place une politique interdisant le recours au travail des enfants ;
- Vérifier que les Fournisseurs ont mis en place des contrôles de vérification de l'âge et des procédures relatives au recours à de jeunes travailleurs ; et
- Vérifier que les Fournisseurs sont en conformité avec la législation locale en vigueur en ce qui concerne le travail des enfants et les jeunes travailleurs.

Les Fournisseurs qui découvrent que des travailleurs n'ayant pas atteint l'âge légal dans leur chaîne d'approvisionnement en amont doivent prendre des mesures immédiates pour atténuer ces risques, notamment la suspension ou la résiliation des relations commerciales avec les Fournisseurs concernés.

Remédiation du travail des enfants

Les Fournisseurs doivent informer immédiatement Mejuri si un travailleur mineur travaille dans leurs locaux et leurs installations. Cela concerne les travailleurs sur site indirectement employés par une agence de recrutement ou un sous-traitant tiers.

Les Fournisseurs qui découvrent que des mineurs travaillent dans leurs installations doivent prendre toutes les mesures correctives nécessaires conformément à la législation locale en vigueur.

Formation et communication

Les Fournisseurs doivent communiquer la politique relative au travail des enfants et toutes les procédures applicables en matière d'embauche et de vérification de l'âge, y compris les exigences spécifiques concernant l'emploi des jeunes travailleurs, aux responsables du recrutement, aux agences de recrutement tierces et aux sous-traitants concernés.

Documentation

Les Fournisseurs doivent mettre en œuvre des procédures solides de contrôle des documents et conserver tous les documents pertinents relatifs à cette exigence, y compris, mais sans s'y limiter, une politique documentée relative au travail des enfants, les procédures documentées applicables pour assurer la mise en œuvre de cette politique, une évaluation documentée des risques liés au travail des enfants, les registres indiquant le nom et l'âge de tous les jeunes travailleurs, les descriptions de poste documentées pour tous les jeunes travailleurs, des copies des justificatifs d'âge, les registres de tous les griefs pertinents soulevés par les parties prenantes externes concernant le recours avéré

ou potentiel au travail des enfants et les plans documentés pour remédier au travail des enfants (le cas échéant et si requis par la législation).

4. Discrimination

Exigence

Les Fournisseurs ne pratiqueront et ne toléreront aucune forme de discrimination sur le lieu de travail pendant toute phase de la relation d'emploi motivée par la race, l'origine ethnique, la caste, l'origine nationale, la religion ou les croyances, le handicap, le sexe, l'orientation sexuelle, l'appartenance syndicale, l'opinion politique, la situation de famille, le statut parental, l'apparence physique, le groupe social, le statut d'ancien combattant, l'état de santé ou l'âge, ou toute autre base précisée par la loi. L'égalité des chances sera accordée à toutes les personnes, lesquelles ne feront l'objet d'aucune discrimination fondée sur des facteurs sans lien avec leur capacité à effectuer leur travail.

Champ d'application

Cette exigence s'applique à tous les Fournisseurs directs.

Contexte

Il y a discrimination sur le lieu de travail lorsqu'une personne est traitée moins favorablement que les autres en raison de caractéristiques qui ne sont pas liées à ses compétences ou aux exigences inhérentes au poste. Tous les travailleurs et demandeurs d'emploi ont le droit d'être traités de manière égale, indépendamment de tout critère autre que de leur aptitude à effectuer le travail. Il peut y avoir discrimination avant l'embauche d'un travailleur, pendant son emploi ou à son départ¹⁶.

La discrimination sur le lieu de travail n'est pas nécessairement intentionnelle. Elle peut se produire en raison d'un manque de connaissances et/ou de certaines normes culturelles. La discrimination sur le lieu de travail peut être observée dans les pays les plus développés tout comme dans les pays à faibles revenus, et elle peut se produire entre collègues, avec des candidats à un emploi et entre les travailleurs et leurs employeurs.

Les personnes peuvent être traitées de manière injuste ou inégale pour diverses raisons liées à leurs caractéristiques personnelles qui leur sont propres, également communément appelées « caractéristiques protégées¹⁷ », mais dans le monde entier, la discrimination sur le lieu de travail a tendance à affecter de manière disproportionnée les femmes, les personnes plus jeunes et les plus âgées, les travailleurs réfugiés et les travailleurs migrants, les personnes handicapées et les minorités ethniques.

¹⁶ International Labour Organization (ILO). Business, Non-discrimination and Equality.

https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_BDE_EN/lang--en/index.htm

¹⁷ Une caractéristique protégée est une caractéristique personnelle spécifique, comme le sexe, l'âge ou la religion, qui est protégée par la loi, en vertu de laquelle une personne a le droit légal de ne pas être traitée moins favorablement en raison de cette caractéristique.

La plupart des pays ont des lois relatives aux conditions de travail qui comprennent des dispositions spécifiques sur la non-discrimination, mais dans certains cas, ces lois peuvent être insuffisantes et/ou peu appliquées. Par exemple, de nombreux pays du Moyen-Orient et d'Afrique ont encore des progrès à faire en matière d'égalité hommes-femmes sur le lieu de travail¹⁸.

Politique et procédures

Les Fournisseurs doivent disposer d'une politique documentée qui interdit toute forme de discrimination sur le lieu de travail. La politique doit explicitement stipuler que :

- Les travailleurs et les candidats ne feront pas l'objet de discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, la caste, l'origine nationale, la religion ou les croyances, le handicap, le sexe, l'orientation sexuelle, l'appartenance syndicale, l'opinion politique, la situation de famille, le statut parental, l'apparence physique, le groupe social, le statut d'ancien combattant, l'état de santé ou l'âge, ou toute autre base précisée par la loi ; et
- Les travailleurs qui signalent des problèmes de pratiques discriminatoires avérées ou potentielles ne seront jamais punis ni ne feront l'objet de représailles.

Les Fournisseurs doivent veiller à ce que la portée de leurs procédures de réclamation et de discipline comprenne le traitement des signalements et des cas de discrimination sur le lieu de travail. Voir également la section 6. Discipline et la section 22. Mécanismes de réclamation et recours.

Mise en œuvre pratique

Responsabilité

Les Fournisseurs doivent assigner la responsabilité de la mise en œuvre et de la supervision de cette exigence à une fonction de direction appropriée, telle que les ressources humaines.

Pratiques d'emploi non discriminatoires

Les travailleurs doivent recevoir un salaire égal pour un travail égal, indépendamment du sexe, de la race, de la religion, de l'âge, du handicap, de l'orientation sexuelle, de la nationalité, de la situation de famille, de l'opinion politique, du groupe social ou de l'origine ethnique. Les travailleurs doivent bénéficier de l'égalité des chances en matière de promotion, de formation, de cessation d'emploi et de retraite en fonction de leurs aptitudes et non de leurs caractéristiques et croyances personnelles.

Toutes les décisions relatives à l'emploi, y compris, mais sans s'y limiter : le recrutement, l'affectation de poste, les primes, les indemnités et les autres formes de rémunération et les mesures disciplinaires, doivent être prises uniquement en se fondant sur les qualifications, la formation et les compétences ou aptitudes démontrées. Les caractéristiques d'une personne, comme la race, le sexe, l'état civil et la religion ne doivent pas être à la base de ces décisions d'emploi.

¹⁸ Council of Foreign Relations. Women's Workplace Equality Index. <https://www.cfr.org/legal-barriers/country-rankings/>

Les Fournisseurs ne doivent pas avoir recours à des examens médicaux pour empêcher l'embauche d'un travailleur ou comme condition d'emploi. Ces examens médicaux peuvent comporter, mais sans s'y limiter, des tests de dépistage de l'hépatite B, du VIH ou d'autres tests interdits par la loi.

Les Fournisseurs doivent veiller au respect de la législation locale en vigueur en matière de pratiques d'emploi non discriminatoires et d'égalité des chances.

Main-d'œuvre féminine et grossesse

Les Fournisseurs doivent s'abstenir de faire subir des discriminations aux femmes enceintes et doivent respecter toutes les lois et réglementations locales en vigueur en matière de protection de l'emploi pendant la grossesse et après l'accouchement, d'avantages sociaux et de salaire.

Les Fournisseurs ne doivent pas interdire à la main-d'œuvre féminine de tomber enceinte ni faire subir de représailles de quelque nature que ce soit envers les femmes qui sont enceintes. Cela inclut, mais sans s'y limiter, l'interdiction de licencier ou de rétrograder les femmes enceintes et/ou de réduire leur salaire.

Les Fournisseurs n'ont pas le droit d'exiger aux femmes un test de grossesse ou de les interroger sur une éventuelle grossesse comme condition d'embauche (sauf pour la prise en compte des risques pour la santé et la sécurité spécifiques au travail à effectuer).

Diversité et inclusion

Les Fournisseurs doivent prendre des mesures satisfaisantes pour promouvoir la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail, ce qui peut inclure, mais sans s'y limiter :

- Dispenser une formation aux travailleurs, y compris aux responsables, sur l'importance et les avantages de la diversité et de l'inclusion sur le lieu de travail ;
- Veiller à ce que la diversité et l'inclusion soient prises en considération dans le cadre de la procédure de recrutement ;
- Permettre aux travailleurs de prendre des congés pour les fêtes et les événements religieux qui ne sont pas nécessairement officiellement observés par l'entreprise (p. ex., le Nouvel An chinois) ;
- Prendre des engagements pour augmenter la représentation de groupes diversifiés à des postes de direction et de la main-d'œuvre au sens large (p. ex., différents groupes ethniques, groupes composés de personnes d'origines religieuses différentes, groupes composés de personnes de diverses orientations sexuelles, etc.) ; et
- Participer à des événements mondiaux et nationaux spécifiques qui cherchent à promouvoir et à améliorer la diversité et l'inclusion (p. ex., Journée internationale des femmes, Mois de l'histoire des Noirs, Mois des fiertés, etc.).

Formation et communication

Les Fournisseurs doivent communiquer la politique de non-discrimination et toutes les procédures applicables aux responsables du recrutement, aux agences de recrutement tierces et aux sous-traitants concernés.

Les Fournisseurs doivent communiquer également la politique de non-discrimination à tous les travailleurs, superviseurs et responsables, et fournir une formation pour s'assurer que tous les travailleurs comprennent comment identifier et signaler les cas de discrimination sur le lieu de travail.

Documentation

Les Fournisseurs doivent mettre en œuvre des procédures solides de contrôle des documents et conserver tous les documents pertinents relatifs à cette exigence, y compris, mais sans s'y limiter, une politique de non-discrimination documentée, les procédures documentées applicables pour assurer la mise en œuvre de cette politique, les registres de formation à la non-discrimination et les registres des réclamations et des résolutions des plaintes concernant les cas de pratiques discriminatoires en matière d'emploi.

5. Harcèlement

Exigence

Les Fournisseurs de Mejuri sont tenus de fournir un lieu de travail qui offre respect et dignité à tous ses employés. Le Fournisseur doit s'assurer que ses employés ne sont pas victimes d'un traitement agressif ou dégradant, de harcèlement sexuel ou physique, d'abus mentaux, physiques ou verbaux, de châtiments corporels, de menaces ou autres formes de coercition mentale ou physique, de harcèlement psychologique ou verbal ou d'intimidation de la direction et du personnel, de leur famille ou de leurs collègues, lesquels ne seront tolérés en aucune circonstance.

Champ d'application

Cette exigence s'applique à tous les Fournisseurs directs.

Contexte

Le harcèlement sur le lieu de travail désigne un ensemble de comportements ou de pratiques inacceptables, ou de menaces de subir de tels comportements et de telles pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un préjudice d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique¹⁹. Le harcèlement peut prendre de nombreuses formes, notamment des blagues malvenues sur l'apparence d'une personne, l'intimidation d'un collègue en raison de sa religion ou de sa foi, les propos à caractère sexuel intempestifs sur un collègue ou, dans des cas extrêmes, la violence physique, y compris des agressions sexuelles.

Le harcèlement peut impliquer divers acteurs, et le harceleur peut être le responsable ou le superviseur de la victime, un collègue ou une personne extérieure à l'entreprise (c.-à-d.

¹⁹ International Labour Organization (ILO) 2019. p. 8. Safe and healthy working environments free from violence and harassment.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751832.pdf

un client). Le harcèlement au travail peut être un phénomène complexe et peut être difficile à identifier. Les victimes de harcèlement peuvent se sentir trop intimidées pour signaler les cas de harcèlement ou pour demander de l'aide. Il est donc important que les entreprises disposent de politiques et de procédures solides pour dissuader les auteurs potentiels de harcèlement et donner un moyen de recours aux victimes.

Compte tenu de sa complexité, il est impossible de créer une liste exhaustive couvrant toutes les formes possibles de harcèlement. Il est toutefois possible de cataloguer les différentes formes de harcèlement en catégories distinctes.

Le harcèlement verbal peut consister en des remarques dégradantes et offensantes, de l'intimidation, des insultes, des injures, des cris, des blagues malvenues et d'autres propos blessants.

Le harcèlement psychologique peut impliquer le harcèlement verbal et l'intimidation, et également comprend des actions ayant pour but de nuire à une personne et lui faire perdre son estime de soi. Il peut s'agir, par exemple, d'imposer des exigences impossibles à un travailleur, de lui demander constamment d'effectuer des tâches dégradantes qui ne font pas nécessairement partie de la description de son poste, sous-utiliser intentionnellement les compétences et les talents d'une personne, s'en prendre constamment à un collègue ou à un subordonné ou être constamment en désaccord avec lui.

Le cyberharcèlement consiste à utiliser les médias sociaux, les e-mails et/ou les SMS pour se moquer ou rabaisser quelqu'un, ou envoyer des menaces ou des propos dégradants à une personne ou à son sujet.

Le harcèlement physique et la violence vont des attouchements malvenus à l'utilisation de la force physique, comme des attaques, des coups de poing, des gifles, des coups de pied, des morsures et des bourrades. Dans ses pires formes, ces violences peuvent occasionner des blessures graves et peuvent impliquer l'utilisation d'armes ou d'autres objets potentiellement dangereux. Le harcèlement physique et la violence comprennent également les agressions physiques sexuelles et les attouchements.

Le harcèlement sexuel comprend spécifiquement les propos et les avances à caractère sexuel malvenus, les blagues à caractère sexuel, le partage de documents sexuellement explicites et l'envoi de messages sexuels intempestifs par SMS, par e-mail et sur les réseaux sociaux. Cela peut également inclure le harcèlement sexuel physique et la violence.

Politique et procédures

Les Fournisseurs doivent disposer d'une politique documentée qui interdit toutes les formes de violence et de harcèlement sur le lieu de travail, et qui doit spécifiquement inclure :

- Les traitements agressifs ou dégradants, le harcèlement sexuel ou physique, les abus mentaux, physiques ou verbaux, les châtiments corporels, les menaces ou les autres formes de coercition mentale ou physique, le harcèlement

psychologique ou verbal, ou l'intimidation de la direction et des travailleurs, de leur famille ou de leurs collègues ne sont tolérés en aucune circonstance ;

- Un engagement à ce que tous les signalements de violence et de harcèlement fassent l'objet d'une enquête ;
- Une déclaration selon laquelle tout travailleur jugé en violation de la politique fera l'objet de mesures disciplinaires, pouvant inclure le licenciement ; et
- L'engagement que les travailleurs qui auront signalé des faits de violence et de harcèlement sur le lieu de travail ne feront pas l'objet de représailles.

Les Fournisseurs doivent disposer d'une procédure documentée pour la mise en œuvre de la politique, qui doit comprendre un mécanisme de signalement, d'enquête et de correction des cas de violence et de harcèlement sur le lieu de travail. Voir également la section 6. Discipline et la section 22. Mécanismes de réclamation et recours.

Mise en œuvre pratique

Responsabilité

Les Fournisseurs doivent assigner la responsabilité de la mise en œuvre et de la supervision de cette exigence à une fonction de direction appropriée, telle que les ressources humaines.

Pratiques de travail

Les Fournisseurs ne doivent pas utiliser la violence quelle qu'elle soit ou menacer d'utiliser la violence, comme les gifles, les bourrades ou d'autres formes de contact physique comme moyen de maintenir la discipline au travail.

Les Fournisseurs ne doivent pas utiliser la violence verbale quelle qu'elle soit ou menacer d'utiliser la violence verbale, comme les cris, les hurlements ou l'utilisation d'un langage menaçant, dégradant ou insultant, comme moyen de maintenir la discipline du travail.

Les Fournisseurs ne doivent pas faire subir d'abus psychologique quel qu'il soit ou proférer des menaces d'abus, comme forcer les travailleurs à signer des lettres d'autocritique ou bien afficher ou publier les noms des travailleurs faisant l'objet de mesures disciplinaires, comme moyen de maintenir la discipline du travail.

Lutte contre la violence et le harcèlement

Les Fournisseurs doivent enquêter sur tous les signalements et toutes les plaintes de violence et de harcèlement sur le lieu de travail et doivent veiller à ce que la procédure disciplinaire de l'entreprise comprenne des étapes spécifiques pour traiter les cas confirmés de violence et de harcèlement, qui doivent comprendre des sanctions appropriées pour les travailleurs jugés en violation de la politique de lutte contre la violence et le harcèlement.

Les Fournisseurs doivent veiller à ce que toutes les sanctions et tous les recours soient mis en œuvre conformément à la législation locale en vigueur.

Sécurité

Les Fournisseurs doivent veiller à ce que toutes les pratiques de sécurité, comme la fouille des travailleurs lorsqu'ils quittent les locaux de l'entreprise, soient effectuées par une personne du même sexe, de manière non intrusive et conformément à la législation locale en vigueur. Lorsque la législation applicable l'autorise, les fouilles corporelles ne doivent être effectuées que par du personnel de sécurité du même sexe que la personne faisant l'objet de la fouille et doivent être effectuées en public (c.-à-d. que les travailleurs ne peuvent pas être contraints d'entrer dans une pièce pour être fouillés à l'abri des regards, sauf demande de plein gré du travailleur pour des raisons de sensibilité culturelle).

Toutes les procédures liées à la fouille des travailleurs doivent être documentées et systématiquement suivies.

Formation et communication

Les Fournisseurs doivent communiquer la politique de lutte contre le harcèlement à tous les travailleurs et fournir une formation qui doit comprendre les éléments suivants :

- Une formation générale pour tous les travailleurs sur le sujet du harcèlement, y compris des directives claires pour que les travailleurs sachent comment signaler les problèmes de violence et de harcèlement. Les travailleurs doivent être informés des règles et des procédures disciplinaires applicables ;
- Une formation complète spécifique pour les travailleurs chargés d'enquêter et de traiter les signalements de violence et de harcèlement, qui doit comprendre une formation relative à la mise en œuvre de procédures disciplinaires et à l'application de sanctions, le cas échéant ; et
- Une formation de prévention du harcèlement pour le personnel de sécurité spécifique à son rôle et ses responsabilités.

Documentation

Les Fournisseurs doivent mettre en œuvre des procédures solides de contrôle des documents et conserver tous les documents pertinents relatifs à cette exigence, y compris, mais sans s'y limiter, une politique de lutte contre la violence et le harcèlement, un mécanisme de réclamation documenté et une procédure disciplinaire documentée, les registres des réclamations et des résolutions des plaintes concernant les cas de

harcèlement sur le lieu de travail, les procédures applicables pour le personnel de sécurité, et les registres de formation à la lutte contre la violence et le harcèlement.

6. Discipline

Exigence

Les Fournisseurs doivent communiquer clairement les procédures disciplinaires et les normes y afférentes, et les appliquer de manière égale à l'ensemble de la direction et du personnel.

Champ d'application

Cette exigence s'applique à tous les Fournisseurs directs.

Contexte

Pour que les entreprises puissent fonctionner efficacement, elles doivent établir certaines normes et règles concernant les performances et le comportement des travailleurs sur le lieu de travail. Ces règles doivent être justes, claires et documentées pour que les travailleurs sachent ce qu'ils sont tenus de faire.

Dans certains cas, les problèmes de performance et/ou de comportement des travailleurs peuvent être traités de manière informelle. Par exemple, si un travailleur a pris la mauvaise habitude d'arriver en retard au travail, un responsable ou un superviseur peut probablement résoudre le problème en ayant simplement une discussion informelle avec le travailleur. Ces discussions informelles offrent également aux employeurs l'occasion de comprendre si le travailleur rencontre des problèmes, au travail ou dans sa vie privée, qui peuvent affecter ses performances ou son comportement.

Dans d'autres cas, le problème peut être plus grave, notamment, par exemple, des accusations de harcèlement, d'agression, de vol et de corruption. Dans ces circonstances, lorsqu'il n'est pas approprié de tenter de résoudre le problème de manière informelle, les entreprises doivent mettre en place une procédure disciplinaire documentée pour enquêter sur les cas de mauvaise conduite des travailleurs et y remédier.

D'une manière générale, une procédure disciplinaire pour le lieu de travail doit inclure les éléments suivants :

Une enquête sur la mauvaise conduite présumée pour mieux comprendre ce qui s'est passé, quand cela s'est produit et qui était impliqué. Cette enquête peut également impliquer d'interroger des témoins et de rassembler des preuves pour appuyer l'enquête. L'issue de l'enquête pourrait révéler qu'il n'y a pas de preuve de faute professionnelle, auquel cas la procédure est terminée.

Une convocation du travailleur à une réunion disciplinaire lorsque l'enquête préliminaire est terminée et qu'il y a suffisamment de preuves pour démontrer qu'une faute professionnelle a été commise.

La conduite d'une réunion disciplinaire avec le travailleur en question pour discuter de l'issue de l'enquête et entendre la version des événements du travailleur.

La prise d'une décision quant à l'issue de la procédure disciplinaire peut impliquer l'émission d'un avertissement écrit à l'employé ou, selon la gravité de la faute, peut aller jusqu'au licenciement.

Une procédure d'appel peut suivre si l'employé souhaite contester l'issue de la procédure disciplinaire. D'une manière générale, une réunion d'appel s'ensuivra.

Toutes les étapes ci-dessus peuvent varier en fonction de la législation locale en vigueur, mais les entreprises qui ne traitent pas les fautes professionnelles de manière équitable et transparente risquent de s'exposer à des poursuites judiciaires, par exemple devant un tribunal du travail.

Politique et procédures

Les Fournisseurs doivent disposer d'une politique et d'une procédure disciplinaires documentées qui fournissent des informations claires et concises aux travailleurs concernant les normes de performances et de comportement sur le lieu de travail qu'ils sont tenus de respecter.

Les Fournisseurs doivent documenter une procédure disciplinaire progressive, p. ex., en renforçant progressivement les mesures disciplinaires, à savoir commencer par un avertissement verbal, suivi d'un avertissement écrit, puis d'une suspension du contrat de travail jusqu'au licenciement, et communiquer cette procédure à tous les travailleurs. Toute exception à cette règle (p. ex., licenciement immédiat pour vol ou agression) doit également être faite par écrit et clairement communiquée aux travailleurs.

Les Fournisseurs doivent veiller à ce que la politique et la procédure disciplinaires comprennent toutes les dispositions spécifiques requises par la législation locale en vigueur.

Mise en œuvre pratique

Responsabilité

Les Fournisseurs doivent assigner la responsabilité de la mise en œuvre et de la supervision de cette exigence à une fonction de direction appropriée, telle que les ressources humaines.

Cohérence et équité

Les Fournisseurs doivent veiller à ce que la politique et la procédure disciplinaires soient toujours utilisées de manière équitable et cohérente, et ne soient jamais utilisées pour punir, intimider ou harceler injustement un travailleur. Les mesures disciplinaires ne doivent pas inclure ce qui suit :

- Des déductions salariales ;
- Des représailles pour avoir soulevé un grief/une plainte ; ou

- Une punition pour avoir exercé leur droit de s'associer librement, pour avoir participé à des négociations collectives ou pour avoir participé à des grèves et des manifestations légales (voir la section 1. Liberté d'association).

Les travailleurs doivent être informés si une procédure disciplinaire a été ouverte à leur encontre.

Les travailleurs ont le droit de participer et d'être entendus dans le cadre d'une procédure disciplinaire à leur encontre.

Les Fournisseurs doivent disposer d'un système permettant aux travailleurs de faire appel de mesures disciplinaires sans crainte de représailles.

Les Fournisseurs doivent conserver des registres écrits des mesures disciplinaires prises, y compris les registres de licenciement, pendant la durée légalement requise ou pendant au moins 12 mois, selon la durée la plus longue.

Formation et communication

Les Fournisseurs doivent communiquer la politique et la procédure disciplinaires à tous les travailleurs et veiller à ce qu'elles soient accessibles en permanence. Pour ce faire, la politique et la procédure peuvent être incluses dans le cadre d'un manuel de l'employé plus général.

Les Fournisseurs doivent fournir une formation aux superviseurs et aux responsables sur la manière de traiter les questions disciplinaires de manière appropriée et sur les circonstances dans lesquelles des mesures disciplinaires formelles doivent être prises et par qui.

Les Fournisseurs doivent également veiller à ce que les personnes responsables de la mise en œuvre de la politique et de la procédure disciplinaires reçoivent une formation spécifique sur la manière de mener des enquêtes sur les fautes professionnelles des travailleurs, d'organiser des réunions disciplinaires et de prendre des décisions en fonction de l'issue de cette procédure. Le cas échéant, cette formation doit s'aligner sur la législation ou les directives locales en vigueur.

Documentation

Les Fournisseurs doivent mettre en œuvre des procédures solides de contrôle des documents et conserver tous les documents pertinents relatifs à cette exigence, y compris, mais sans s'y limiter, une politique et une procédure de mesures disciplinaires, les registres d'enquêtes disciplinaires, les décisions et les recours, la preuve que la politique et la procédure de mesures disciplinaires ont été communiquées par écrit à tous les travailleurs (p. ex., dans un manuel de l'employé), et les registres de formation des superviseurs, des responsables et des personnes chargées de la mise en œuvre de la politique et de la procédure de mesures disciplinaires.

7. Temps de travail

Exigence

Les Fournisseurs doivent se conformer aux lois locales et chercher à s'aligner sur les conventions de l'OIT destinées à s'assurer que les employés ne travaillent pas trop d'heures par semaine. En raison de la nature saisonnière du secteur, dans des circonstances commerciales extraordinaires et avec leur consentement volontaire non induit, les employés peuvent être invités à travailler plus longtemps que les heures normales. Les employés doivent avoir droit à au moins un jour de repos après six jours de travail consécutifs.

Champ d'application

Cette exigence s'applique à tous les Fournisseurs directs.

Contexte

Un nombre excessif d'heures de travail et des périodes de repos et de récupération inadéquates peuvent nuire à la santé des travailleurs et augmenter le risque d'accidents du travail.

L'Organisation internationale du travail (OIT) fixe des normes sur le temps de travail qui fournissent un cadre permettant de réglementer le temps de travail, les périodes de repos quotidiennes et hebdomadaires ainsi que les congés annuels. La plupart des pays ont prévu dans leur législation une durée du travail hebdomadaire de 48 heures ou moins, et les heures effectivement travaillées par semaine dans la plupart des pays sont inférieures à la limite de 48 heures établie dans les conventions de l'OIT. Ces limites servent à favoriser une productivité plus élevée tout en protégeant la santé physique et mentale des travailleurs²⁰.

En raison du caractère saisonnier de l'industrie de la bijouterie-joaillerie, les travailleurs peuvent être exposés à de longues heures de travail, en particulier dans les segments intermédiaires et en aval de la chaîne d'approvisionnement. Souvent, les travailleurs demandent à travailler davantage d'heures pour augmenter leur salaire, mais il est important que les employeurs imposent des limites sur le temps de travail pour protéger le bien-être de leur main-d'œuvre et respecter la législation locale en vigueur.

La convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur le repos hebdomadaire²¹ stipule également qu'au cours de chaque période de sept jours, les travailleurs doivent bénéficier d'une période de repos d'au moins vingt-quatre heures consécutives.

Politique et procédures

Les Fournisseurs doivent disposer d'une politique documentée en matière de temps de travail. La politique doit comprendre les informations suivantes :

- Le nombre maximal d'heures de travail pouvant être travaillées au cours d'une semaine standard, tel que prévu par la législation locale en vigueur (48 heures, par exemple) ;
- Le nombre maximal d'heures supplémentaires pouvant être travaillées, en plus du nombre maximal d'heures hebdomadaires standard, tel que prévu par la législation locale en vigueur (60 heures en tout, par exemple) ; et
- Les informations détaillées concernant les jours de repos obligatoires.

Mise en œuvre pratique

Responsabilité

Les Fournisseurs doivent assigner la responsabilité de la mise en œuvre et de la supervision de cette exigence à une fonction de direction appropriée, telle que les ressources humaines.

²⁰ International Labour Organization (ILO). Business and Working Time. https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_TIM_EN/lang--en/index.htm#:~:text=Most%20countries%20have%20statutory%20limits.workers'%20physical%20and%20mental%20health.

²¹ International Labour Organization (ILO). C014 - Weekly Rest (Industry) Convention, 1921 (No. 14). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312159

Temps de travail normal

Le temps de travail hebdomadaire normal, à l'exclusion des heures supplémentaires, ne doit pas dépasser la limite maximale autorisée par la législation en vigueur du pays dans lequel le Fournisseur mène ses activités.

Heures supplémentaires

Les Fournisseurs doivent établir un système pour déterminer, surveiller et contrôler les heures supplémentaires des travailleurs.

Le temps de travail hebdomadaire maximal, y compris le temps de travail hebdomadaire normal + les heures supplémentaires, ne doit pas dépasser la limite maximale autorisée par la législation locale en vigueur du pays dans lequel le Fournisseur mène ses activités.

L'obligation d'effectuer des heures supplémentaires n'est possible que si :

- Cela est autorisé par la législation applicable ; et
- Les Fournisseurs observent et respectent toutes les conditions spécifiques et les limites légales concernant le recours aux heures supplémentaires obligatoires.

Dans tous les autres cas, les heures supplémentaires doivent être volontaires de la part des travailleurs.

Conventions de l'OIT sur le temps de travail

Les Fournisseurs doivent essayer de s'aligner sur les conventions applicables de l'OIT sur le temps de travail comme suit :

- Un temps de travail hebdomadaire maximal, hors heures supplémentaires, de 48 heures ; et
- Un temps de travail hebdomadaire maximal, heures supplémentaires comprises, de 60 heures.

Jours de repos et pauses

Les Fournisseurs doivent veiller à ce que tous les travailleurs bénéficient de jours de repos conformément à la législation locale en vigueur et d'au moins un jour de congé (24 heures) par période de 7 jours, quelle que soit la législation locale.

Les Fournisseurs doivent veiller à ce que soient accordées des pauses repas et des pauses de repos raisonnables et au minimum, conformes à la législation locale.

Système de gestion du temps de travail

Les Fournisseurs doivent disposer d'un système de pointage pour enregistrer les jours de présence des travailleurs et leurs heures de travail (p. ex., cartes de pointage, empreintes digitales, reconnaissance faciale ou système manuel). Les Fournisseurs doivent veiller à ce que les enregistrements des heures de travail puissent calculer et enregistrer le temps de travail de chaque travailleur à l'entrée et à la sortie de l'installation, et que les travailleurs aient la possibilité de donner confirmation de l'enregistrement de leurs heures de travail réelles d'une manière régulière (au moins une fois par mois).

Les Fournisseurs doivent conserver des registres de présence complets et précis pour chaque employé pendant au moins 12 mois, ou plus longtemps si légalement requis.

Formation et communication

Les Fournisseurs doivent veiller à ce que la politique relative au temps de travail soit communiquée à tous les travailleurs, superviseurs et responsables.

Les travailleurs chargés de la mise en œuvre de la politique relative au temps de travail doivent recevoir une formation spécifique supplémentaire si nécessaire (p. ex., surveillance du système de pointage).

Documentation

Les Fournisseurs doivent mettre en œuvre des procédures solides de contrôle des documents et conserver tous les documents pertinents relatifs à cette exigence, y compris, mais sans s'y limiter, une politique relative au temps de travail, les registres des heures travaillées par les travailleurs (c.-à-d., les registres extraits du système de pointage), une évaluation documentée des risques liés au temps de travail et les registres de formation applicable.

8. Salaires et avantages sociaux

Exigence

Les Fournisseurs doivent payer à tous les employés un salaire équitable basé sur le plus élevé des deux salaires suivants : le salaire minimum légal en vigueur ou les normes du secteur en vigueur.

Les Fournisseurs sont encouragés à verser un niveau de rémunération pour une semaine de travail régulière suffisant pour répondre aux besoins de base et fournir un revenu discrétionnaire. Au minimum, les Fournisseurs doivent se conformer à la législation en vigueur en matière de paiement des salaires et d'offre d'avantages sociaux, y compris les jours fériés, les congés payés et les indemnités légales de départ.

Les Fournisseurs doivent verser le salaire des employés sur une base régulière, communiquée au préalable par écrit et fournir des bulletins de salaire aux employés, indiquant clairement le taux de rémunération, les avantages sociaux et les déductions pour chaque période de paie.

Les employés doivent être rémunérés pour leurs heures supplémentaires au taux légalement requis par la loi locale ou, lorsque ces lois n'existent pas, à un taux au moins égal à 125 % du taux de rémunération horaire normal, conformément aux conventions de l'OIT.

Champ d'application

Cette exigence s'applique à tous les Fournisseurs directs.

Contexte

En plus des heures de travail, le montant des salaires et le paiement des avantages sociaux font partie des conditions de travail qui ont l'effet le plus direct et le plus tangible sur la vie quotidienne des travailleurs. Les salaires sont nécessaires à la subsistance des travailleurs et de leurs familles, mais l'accès à des salaires adéquats et réguliers n'est pas garanti dans de nombreuses parties du monde²².

Un salaire minimum est défini comme le montant minimum de la rémunération qu'un employeur est tenu (en vertu de la loi) de payer aux salariés pour le travail effectué pendant une période donnée et qui ne peut pas être réduit par une convention collective ou un contrat individuel²³. Presque tous les pays fixent un salaire minimum national qui est normalement calculé sur la base d'un taux horaire.

Les normes du secteur en vigueur en matière de rémunération aident également à guider les employeurs à comprendre ce qu'est un salaire équitable, en tenant compte de facteurs tels que le type de travail, l'expérience et les compétences requises et le lieu de l'emploi. Les employeurs qui paient un salaire équitable qui, dans de nombreux cas, peut largement dépasser le taux de base légal minimum, ont également plus de chances d'attirer de meilleurs candidats pour un poste.

En plus de leurs salaires, les travailleurs reçoivent généralement des avantages sociaux supplémentaires en fonction du poste et sous réserve de la législation en vigueur. De manière générale, il existe trois types d'avantages sociaux : les avantages sociaux légalement requis que les employeurs doivent fournir, les avantages sociaux qui ne sont pas nécessairement légalement requis, mais qui sont considérés comme faisant partie des pratiques industrielles standard, et les avantages sociaux non standard mais souhaitables que les employeurs peuvent volontairement offrir pour se démarquer de leurs concurrents. Les avantages spécifiques que les employeurs doivent légalement fournir varient selon le pays et la juridiction, mais ils comprennent généralement le congé maternité payé, les congés payés, les indemnités de départ, les congés maladie et, dans certains cas, les cotisations de retraite.

Politique et procédures

Les Fournisseurs doivent disposer d'un système documenté en ce qui concerne les salaires et les avantages sociaux offerts qui, au minimum, doivent être conformes à la législation locale en vigueur.

Mise en œuvre pratique

Responsabilité

Les Fournisseurs doivent assigner la responsabilité de la mise en œuvre et de la supervision de cette exigence à une fonction de direction appropriée, telle que les ressources humaines.

²² The International Labour Organization (ILO). International Labour Standards on Wages.

<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/wages/lang--en/index.htm>

²³ The International Labour Organization (ILO). Salaire minimum. Definition and purpose.

https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS_439072/lang--en/index.htm

Salaire équitable

Les Fournisseurs doivent veiller à ce que les salaires payés pour les heures régulières travaillées correspondent au moins au salaire minimum légal ou au salaire de l'industrie convenu dans une convention collective, selon le montant le plus élevé.

Les Fournisseurs ne doivent pas payer un salaire « de période d'essai » qui serait en dessous du salaire minimum ou avoir recours à des « contrats d'apprentissage » comme moyen de payer les travailleurs en dessous du salaire minimum.

Les Fournisseurs qui emploient des travailleurs à temps partiel et/ou qui paient les travailleurs à la pièce²⁴ doivent utiliser un processus clair et efficace pour garantir que les travailleurs ne sont pas payés moins que le salaire minimum légal.

Avantages sociaux

Les Fournisseurs doivent payer aux travailleurs tous les avantages sociaux obligatoires conformément à la législation locale en vigueur.

Calendrier de paiement des salaires et retenues

Les Fournisseurs doivent payer les travailleurs dans le délai défini par la législation locale en vigueur et conformément aux conditions générales d'emploi des travailleurs (p. ex., toutes les deux semaines, tous les mois). Si le délai n'est pas prévu par la législation, la rémunération est versée au moins tous les trente jours.

Pour chaque période de paie, les Fournisseurs doivent fournir aux travailleurs un bulletin de salaire compréhensible, qui comprend les jours travaillés, le salaire ou le taux de rémunération à la pièce gagné par jour, les heures supplémentaires à chaque taux spécifié, les primes, les indemnités et les déductions légales ou contractuelles.

Les déductions pour les services ou les biens fournis aux travailleurs (comme le logement, les repas ou des fournitures) ne doivent pas dépasser leur coût réel. Tous les travailleurs ont le droit d'utiliser ou de ne pas utiliser les services et les biens fournis par l'employeur.

Les Fournisseurs doivent veiller à ce que toutes les retenues légales soient calculées avec exactitude et conformément à la législation locale en vigueur (c.-à-d. les impôts, la sécurité sociale, la retraite et l'assurance maladie). Les Fournisseurs doivent reverser toutes les retenues légalement requises aux autorités gouvernementales concernées en temps utile, comme légalement requis.

Les retenues salariales non obligatoires (p. ex., pour le remboursement d'une avance sur salaire ou d'un prêt) ne doivent être effectuées que si le travailleur a donné son consentement écrit à l'avance.

Les Fournisseurs doivent veiller à ce que les paiements des salaires soient effectués directement au travailleur en utilisant un mode de paiement approprié (c.-à-d. virement bancaire, chèque ou espèces).

²⁴ Le paiement à la pièce signifie que le travailleur est payé par unité réalisée, comme le nombre d'articles de bijouterie qu'il produit, au lieu d'être payé au temps passé au travail.

Les Fournisseurs doivent établir une procédure pour vérifier et, le cas échéant, corriger les erreurs de paiement en temps utile.

Les indemnités de départ du travailleur seront payées correctement et dans les délais requis par la législation.

Païement des heures supplémentaires

Les Fournisseurs doivent payer les travailleurs pour les heures supplémentaires travaillées à un taux majoré conformément à la législation locale en vigueur ou selon ce qui est prévu par accord contractuel, selon la valeur la plus élevée. En l'absence de législation applicable, les Fournisseurs doivent compenser les travailleurs pour les heures supplémentaires à un taux d'au moins 125 % du taux horaire standard. Les Fournisseurs qui ne paient pas les travailleurs à l'heure utiliseront une méthode appropriée de calcul des taux d'heures supplémentaires pour que cette exigence soit respectée.

Tenue des registres

Les Fournisseurs doivent veiller à ce que tous les documents, journaux et rapports de paie légalement requis soient disponibles, complets, exacts et à jour. Ces dossiers doivent être conservés par le Fournisseur pendant au moins 12 mois, ou plus longtemps si légalement requis.

Si légalement requis, le travailleur doit confirmer par écrit l'exactitude des salaires horaires, travaux à la pièce, primes et autres incitations.

Formation et communication

Les Fournisseurs doivent communiquer, oralement et par écrit, dans une langue que le travailleur comprend, les salaires, les systèmes d'incitation, les avantages sociaux et les primes auxquels tous les travailleurs ont droit dans l'établissement concerné et en vertu de la législation locale en vigueur.

Les Fournisseurs doivent s'assurer que tous les travailleurs savent lire les bulletins/relevés de salaire.

Les Fournisseurs doivent fournir une formation complète à tous les travailleurs chargés de la gestion de la paie et des contrats.

Documentation

Les Fournisseurs doivent mettre en œuvre des procédures solides de contrôle des documents et conserver tous les documents pertinents relatifs à cette exigence, y compris, mais sans s'y limiter, les politiques et procédures relatives au paiement des salaires et à la fourniture des avantages sociaux, les registres des paiements et des déductions de salaire, les registres de paie et les bulletins de salaire pour chaque travailleur.

9. Conditions générales d'emploi

Exigence

Tous les employés doivent recevoir un contrat de travail écrit et juridiquement contraignant dans une langue que l'employé peut comprendre.

Champ d'application

Cette exigence s'applique à tous les Fournisseurs directs.

Contexte

Dans la plupart des pays, un contrat de travail/d'emploi écrit est obligatoire. Certains pays n'exigent pas explicitement de contrats de travail écrits, mais l'employeur doit généralement fournir une déclaration écrite avec quelques informations de base concernant la relation de travail.

Les contrats de travail offrent une protection à l'employeur et au travailleur, et ils sont généralement utilisés pour communiquer des informations spécifiques concernant la relation de travail, y compris le paiement des salaires, le temps de travail, le paiement des avantages sociaux, les conditions concernant la cessation d'emploi et toute exigence spécifique concernant la confidentialité.

Politique et procédures

Les Fournisseurs doivent disposer d'une déclaration d'engagement à fournir à tous les travailleurs un contrat de travail²⁵. Les Fournisseurs doivent mettre en œuvre toutes les procédures nécessaires pour veiller à ce que cet engagement soit respecté.

Mise en œuvre pratique

Responsabilité

Les Fournisseurs doivent assigner la responsabilité de la mise en œuvre et de la supervision de cette exigence à une fonction de direction appropriée, telle que les ressources humaines et/ou le service juridique.

Contrat de travail/d'emploi

Les Fournisseurs doivent faire signer un contrat de travail/accord d'emploi aux travailleurs avant le début de l'emploi. Les Fournisseurs doivent fournir au travailleur une copie de son contrat de travail et/ou de l'accord des conditions d'emploi signé par l'établissement et le travailleur, au moment de la signature par le travailleur.

Les Fournisseurs doivent veiller à ce que le contrat soit rédigé dans une langue que le travailleur comprend.

Les Fournisseurs qui opèrent dans des pays où les employeurs sont légalement tenus de fournir aux travailleurs un contrat de travail ou un accord d'emploi écrit, se conformeront à toutes les exigences légales applicables concernant le contenu du contrat ou de l'accord.

Les Fournisseurs qui opèrent dans des pays où les employeurs ne sont pas tenus de fournir aux travailleurs un contrat de travail ou un accord d'emploi écrit, fourniront néanmoins à tous les travailleurs un contrat de travail ou un accord d'emploi écrit qui doit comprendre, au minimum, les informations suivantes :

²⁵ Non requis si le travailleur est indirectement employé par l'intermédiaire d'un tiers, tel qu'un Fournisseur de main-d'œuvre ou une agence de recrutement.

- Nom complet et date de naissance du travailleur ;
- La nature du travail et le lieu où il sera effectué ;
- La durée du contrat (le cas échéant) ;
- Le nombre d'heures de travail normales prévues, les heures supplémentaires, la fréquence des jours de repos et les jours fériés ;
- Le salaire de base pour les heures normales ;
- Les taux des heures normales, des heures supplémentaires et des congés clairement définis, y compris le nombre maximal d'heures supplémentaires autorisées ;
- Le détail des retenues salariales ;
- Les avantages sociaux (y compris tous les avantages légalement requis) ;
- La fréquence des paiements de salaire et la date du premier paiement ; et
- Les procédures et les conditions de résiliation/démission du contrat (y compris la période de préavis).

Lorsque le contrat/l'accord est signé par le Fournisseur et le travailleur, il est juridiquement contraignant.

Les Fournisseurs doivent respecter toutes les exigences légales en matière de pratiques d'embauche pour les apprentissages, les personnes en période d'essai, les travailleurs temporaires et les travailleurs contractuels.

Les Fournisseurs doivent s'assurer que tous les agents ou courtiers de recrutement qu'ils utilisent sont légalement enregistrés, et que des accords écrits avec ces agents sont disponibles comme légalement requis.

Formation et communication

Les Fournisseurs doivent s'assurer que les travailleurs comprennent les conditions générales d'emploi avant de signer le contrat de travail/d'emploi.

Documentation

Les Fournisseurs doivent mettre en œuvre des procédures solides de contrôle des documents et conserver tous les documents pertinents relatifs à cette exigence, y compris, mais sans s'y limiter, des copies des contrats de travail/d'emploi signés pour chaque travailleur, la preuve que les contrats de travail/d'emploi sont conformes à la législation locale en vigueur, le cas échéant.

10. Sous-traitance

Exigence

Les Fournisseurs ne sous-traiteront aucune partie du travail sans divulguer à Mejuri ces relations de travail hors site, à domicile ou de sous-traitance. Toute personne travaillant pour le compte du Fournisseur sur des marchandises de Mejuri est soumise au présent Code, le Fournisseur étant responsable du respect de ces exigences.

Champ d'application

Cette exigence s'applique à tout Fournisseur de Mejuri qui prévoit de sous-traiter une partie d'une commande convenue à un tiers²⁶.

Contexte

La sous-traitance est la pratique qui consiste, pour une société, à céder, ou à sous-traiter, une partie ou l'ensemble des obligations qui lui incombent en vertu d'un contrat, à une autre partie, désignée sous le nom de sous-traitant.

Dans l'industrie de la bijouterie-joaillerie, les fabricants peuvent avoir recours à des sous-traitants pour diverses raisons. Un Fournisseur peut décider, par exemple, de sous-traiter une partie ou la totalité d'une commande à une autre société pendant les périodes très chargées afin de s'assurer que la commande peut être effectuée dans les délais.

En soi, la sous-traitance n'est pas nécessairement à éviter, mais il est essentiel que les Fournisseurs fassent preuve de transparence avec les clients s'ils prévoient d'externaliser une partie de leurs obligations à une autre société. C'est particulièrement le cas lorsque le Fournisseur et le client ont un contrat juridiquement contraignant en place.

Politique et procédures

Les Fournisseurs qui font appel à des sous-traitants doivent adopter une politique et une procédure documentées qui doivent comprendre des mesures pour s'assurer que le Fournisseur continue de respecter les exigences de Mejuri concernant le recours à des sous-traitants.

Mise en œuvre pratique

Responsabilité

Les Fournisseurs doivent assigner la responsabilité de la mise en œuvre et de la supervision de cette exigence à une fonction de direction appropriée.

Approbation des sous-traitants

Les Fournisseurs demanderont l'approbation de Mejuri avant d'externaliser toute partie du travail lié à la production de biens Mejuri à un sous-traitant tiers. Cette exigence concerne également les sous-traitants qui effectuent des travaux dans les locaux/installations du Fournisseur.

Seuls les sous-traitants qui ont été pré-approuvés par Mejuri sont autorisés à effectuer des travaux pour le compte du Fournisseur.

Conformité des sous-traitants au Code de conduite des fournisseurs de Mejuri

²⁶ Cette exigence ne s'applique pas aux Fournisseurs de Mejuri qui s'approvisionnent en matériaux auprès d'un autre fournisseur pour exécuter un ordre de travail pour Mejuri dans leur propre établissement (p. ex., un fabricant de bijoux qui s'approvisionne en métaux précieux auprès d'un affineur dans le but de fabriquer des bijoux pour Mejuri). Elle ne s'applique que lorsque le travail que le Fournisseur a initialement accepté de réaliser pour Mejuri est sous-traité à une autre société (partiellement ou entièrement).

Les Fournisseurs sont chargés de vérifier que les sous-traitants approuvés respectent le Code de conduite des fournisseurs de Mejuri. Cela doit comprendre, mais sans s'y limiter :

- Un examen des politiques, procédures et autres documents du sous-traitant relatifs au présent Code de conduite des fournisseurs ;
- Une évaluation documentée de la conformité des postes de travail ; et
- Une ou plusieurs visites des installations des sous-traitants.

Sur demande, les Fournisseurs doivent fournir à Mejuri la preuve que les sous-traitants approuvés respectent les exigences du Code de conduite des fournisseurs. Mejuri se réserve le droit de mener des audits annoncés ou inopinés sur site dans les installations des sous-traitants et les Fournisseurs directs de Mejuri sont chargés de veiller à ce que tous les sous-traitants approuvés soient informés de cette exigence.

Télétravail

Le télétravail est autorisé, mais uniquement si cela n'implique pas le retrait de matériaux et/ou de produits qui font partie de la chaîne d'approvisionnement de Mejuri des locaux et des installations officiels du Fournisseur. À titre de clarification, cela signifie que les travailleurs ne doivent pas faire sortir de produits Mejuri (sous quelque forme que ce soit) de l'installation du Fournisseur pour travailler à domicile ou à un autre endroit qui n'est pas détenu et contrôlé par le Fournisseur.

Formation et communication

Les Fournisseurs doivent s'assurer que les sous-traitants approuvés reçoivent une copie des directives du Code de conduite des fournisseurs de Mejuri ainsi qu'une formation sur la conformité.

Les Fournisseurs doivent veiller à ce que tous les travailleurs chargés de la gestion des sous-traitants reçoivent une formation spécifique pour veiller au respect de cette exigence.

Documentation

Les Fournisseurs doivent mettre en œuvre des procédures solides de contrôle des documents et conserver tous les documents pertinents relatifs à cette exigence, y compris, mais sans s'y limiter, une politique et une procédure pour les sous-traitants, les conditions contractuelles avec les sous-traitants, les registres de formation et de communication avec les sous-traitants et les évaluations de la conformité des sous-traitants au Code de conduite des fournisseurs de Mejuri.

11. Santé et sécurité

Exigence

Les procédures appropriées doivent être en place pour évaluer régulièrement les risques sur le lieu de travail et mettre en œuvre les programmes et contrôles techniques nécessaires afin de réduire les risques d'accidents du travail. Les

Fournisseurs doivent s'efforcer d'améliorer continuellement l'efficacité de leurs programmes de santé et de sécurité et chercher à mettre en œuvre les bonnes pratiques de leur secteur. Les Fournisseurs doivent être encouragés à avoir un représentant désigné en matière de santé et de sécurité, qui surveille le respect des procédures par l'établissement.

Les Fournisseurs doivent offrir aux employés la formation et/ou les informations nécessaires en matière de santé et de sécurité, fournir des systèmes adéquats pour détecter et éviter tout risque potentiel, et pour continuellement améliorer le programme de santé et de sécurité.

Champ d'application

Cette exigence s'applique à tous les Fournisseurs directs.

Contexte

Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), environ 2,7 millions de décès imputables au travail sont enregistrés chaque année²⁷. La plupart des pays ont des lois relatives à la santé et la sécurité qui imposent aux entreprises de mettre en œuvre des contrôles pour gérer et réduire les risques liés aux dangers, blessures et maladies sur le lieu de travail. Cependant, ces exigences varient considérablement d'un pays à l'autre et, dans certains cas, elles ne sont pas appliquées de manière adéquate.

L'objectif principal d'un programme de santé et de sécurité est de prévenir les blessures, les maladies et les décès liés au travail, ainsi que les souffrances et les difficultés financières que ces événements peuvent créer pour les travailleurs, leurs familles et les employeurs. La complexité et la portée du programme de santé et de sécurité varient nécessairement en fonction du type d'activités dans lesquelles chaque entreprise est impliquée. Une raffinerie de métaux précieux doit, par exemple, mettre en œuvre des contrôles de santé et de sécurité spécifiques qui sont très différents de ceux nécessaires à un petit négociant de pierres précieuses qui travaille dans un bureau.

D'une manière générale, un programme de santé et de sécurité typique doit toutefois comprendre les éléments fondamentaux suivants :

- Des politiques et des procédures qui guident la gouvernance et la mise en œuvre du programme ;
- L'identification et l'évaluation des dangers ;
- La prévention et le contrôle des dangers ;
- Le signalement, l'évaluation et l'amélioration des incidents ; et
- La communication et la formation.

La mise en place de systèmes solides de gestion de la santé et de la sécurité sert les intérêts des travailleurs, mais également ceux des employeurs, car ils permettent de réduire le nombre de blessures et de maladies des travailleurs, le nombre de jours

²⁷ International Labour Organization (ILO). International Labour Standards on Occupational Safety and Health. <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang-en/index.htm>

d'absence pour maladie ainsi que le risque de déclarations de sinistre aux assurances et d'amendes, et d'augmenter la motivation et les performances des travailleurs.

Politique et procédures

Les Fournisseurs doivent disposer d'une politique et d'un programme globaux documentés en matière de santé et de sécurité, qui doivent comprendre des procédures pour assurer la mise en œuvre de toutes les exigences décrites dans ce chapitre.

Mise en œuvre pratique

Responsabilité

Les Fournisseurs doivent assigner la responsabilité de la mise en œuvre et de la supervision de cette exigence à une fonction de direction appropriée et/ou à un comité chargé de la santé et de la sécurité.

Conformité légale et permis

Les Fournisseurs doivent obtenir, conserver et gérer l'ensemble des permis, licences, enregistrements et autorisations réglementaires nécessaires en matière de santé et de sécurité au travail, conformément à la législation locale en vigueur. Les Fournisseurs doivent s'assurer que l'ensemble de ces permis, licences, enregistrements et approbations réglementaires sont valides et à jour.

Les Fournisseurs doivent se conformer totalement à la législation locale en vigueur en ce qui concerne les inspections obligatoires de la santé et de la sécurité.

Exigences générales

Les Fournisseurs doivent :

- Évaluer régulièrement les risques sur le lieu de travail et mettre en œuvre les programmes et contrôles nécessaires afin de réduire les risques d'accidents du travail ;
- S'assurer que les évaluations des risques sont menées par du personnel ayant l'expertise nécessaire (le recours à différents membres du personnel pour évaluer différents types de risques peut être nécessaire) ;
- Effectuer une évaluation des risques des nouvelles opérations ou des opérations qui ont changé, y compris une évaluation des équipements, des postes de travail, du lieu de travail ou des processus qui sont nouveaux ou qui ont été modifiés ;
- S'assurer que tous les résultats et conclusions de l'évaluation des risques sont documentés ;
- Répondre de manière appropriée aux risques identifiés en utilisant une hiérarchie de contrôles des dangers comme suit :
 - **Éliminer le danger** : supprimer physiquement le danger.
 - **Substitution** : utiliser une alternative plus sûre.
 - **Contrôles techniques** : modifier l'équipement ou l'espace de travail, utiliser des barrières de protection, un système de ventilation, etc.
 - **Contrôles administratifs** : formation, pauses adéquates, limitation de l'accès aux zones dangereuses, etc.
 - **EPI** : fournir des équipements de protection individuelle et en imposer l'utilisation.

- Mettre en œuvre des processus de surveillance et d'évaluation qui comprennent le signalement des incidents de santé et de sécurité ainsi que la planification de l'amélioration.

Espaces de travail

Les Fournisseurs doivent s'assurer que les espaces de travail sont propres, bien rangés, en bon état et qu'ils ne présentent pas de risques de chutes ni d'autres obstacles inutiles.

Utilisation de machines

Les Fournisseurs doivent élaborer et mettre en œuvre des processus et des procédures pour réduire ou éliminer les risques associés aux machines, qui doivent comprendre :

- **Installation de la machine** : un processus destiné à réduire les risques pour la santé et la sécurité dans le cadre de l'installation de la machine. Il convient également de tenir compte de la manière dont l'installation de nouvelles machines peut avoir un impact sur d'autres domaines du programme de santé et de sécurité, tels que l'utilisation d'EPI, la ventilation, la sécurité incendie et les substances dangereuses. Le cas échéant, les fournisseurs mettront à jour les autres processus et procédures ;
- **Fonctionnement de la machine** : un processus de réduction des risques pour la santé et la sécurité liés au fonctionnement de la machine qui doit inclure la formation des opérateurs de machine ; et
- **Maintenance des machines** : un processus de réduction des risques pour la santé et la sécurité liés à la maintenance des machines qui doit inclure des procédures de consignation électrique (lockout tagout, LOTO) pour empêcher le démarrage de la machine et pour protéger des risques d'électrocution. La maintenance des machines ne sera effectuée que par un technicien qualifié et conformément aux procédures prédéfinies.

Les Fournisseurs doivent utiliser des dispositifs de protection des machines, y compris, mais sans s'y limiter, des détecteurs et des alarmes, des systèmes de verrouillage²⁸, des systèmes de protection des machines et des systèmes automatisés. Les Fournisseurs doivent s'assurer que tous dispositifs de protection des machines fonctionnent et ne sont pas défectueux.

Les Fournisseurs impliqués dans la taille et le polissage des diamants n'utiliseront que des roues/disques de polissage à diamants scaifes sans cobalt.

Sécurité électrique

Les Fournisseurs doivent élaborer et mettre en œuvre des processus et des procédures pour réduire ou éliminer le risque associé aux dangers électriques. Ces processus et procédures doivent comprendre, sans s'y limiter :

- S'assurer que seuls les prestataires de services ou personnels qualifiés et autorisés peuvent effectuer la maintenance et les réparations des équipements et des systèmes électriques ;

²⁸ Il s'agit d'un dispositif qui empêche l'opérateur de la machine de faire une fausse manœuvre ou qui met la machine à l'arrêt si l'opérateur fait une fausse manœuvre.

- Veiller à ce que les zones de distribution électrique soient protégées contre les dommages accidentels ;
- Veiller à ce que tous les panneaux de distribution électrique, disjoncteurs, interrupteurs et boîtes de jonction soient complètement enfermés et protégés des conditions humides ;
- Veiller à ce que tous les fils et câbles électriques sont en bon état et qu'aucun câble et aucun circuit ne soient exposés ; et
- Veiller à ce que les équipements et les systèmes électriques soient inspectés régulièrement et conformément à la législation locale en vigueur.

Éclairage

Les Fournisseurs doivent veiller à ce que tous les espaces de travail soient suffisamment éclairés pour permettre aux travailleurs d'effectuer leurs tâches en toute sécurité.

Prévention des chutes

Les Fournisseurs doivent mettre en œuvre des procédures pour réduire ou éliminer le risque de chute ou d'être heurtés par la chute d'un objet qui doivent couvrir, au minimum, les éléments suivants :

- Un harnais de sécurité anti-chute est requis pour le travail en hauteur sans protection de 1,8 m (6 pi) ou plus ;
- Accès restreint aux zones présentant un risque de chute ou de chute d'objet ;
- Toutes les échelles fixes de plus de 2,1 m (7 pi) doivent être entourées d'une cage à une hauteur de 2,1 m (7 pi) ; et
- Tous les endroits desquels une personne pourrait tomber de plus de 1,2 m (4 pi) doivent être protégés par un garde-corps.

Stress thermique

Les Fournisseurs doivent mettre en œuvre des procédures pour éliminer ou réduire les risques associés au stress thermique (chaud et froid). Ces procédures doivent comprendre :

- Identifier les facteurs de risques liés aux dangers du stress thermique ;
- Distribuer des vêtements de protection ;
- Veiller à ce que de l'eau potable soit disponible en permanence ;
- Veiller à ce que les travailleurs aient accès à des zones d'ombre pour les périodes de récupération préventive ;
- Répondre aux symptômes de stress thermique (chaleur et au froid), par exemple en donnant accès à des soins médicaux ; et
- Maintenir la température des espaces de travail à des niveaux confortables²⁹.

Ventilation

Les Fournisseurs doivent veiller à ce que la ventilation soit appropriée dans tous les espaces de travail, notamment grâce à la ventilation naturelle (fenêtres, portes, briques ou

²⁹ Cela n'est pas toujours être faisable pour certaines activités de travail, telles que la fonte du métal, l'affinage, etc. Dans ces circonstances, les Fournisseurs doivent mettre en œuvre des contrôles appropriés pour réduire les risques comme indiqué ci-dessus.

grilles d'aération) et/ou grâce à la ventilation mécanique (conduits d'aération et systèmes de filtration, ventilateurs, etc.).

Le cas échéant, une ventilation par aspiration doit être installée dans les zones de travail pour récupérer et éliminer efficacement les émissions atmosphériques de produits chimiques dangereux.

Équipement de sécurité incendie

Les Fournisseurs doivent évaluer les risques d'incendie et s'efforcer de les prévenir en veillant au contrôle des sources de chaleur, comme les systèmes et les équipements électriques, les sources d'inflammation (p. ex., le tabagisme), ainsi qu'au contrôle des matériaux inflammables et leur séparation.

Les Fournisseurs doivent disposer d'un nombre pleinement opérationnel et approprié d'équipements de sécurité incendie, notamment des extincteurs, des détecteurs de fumée et, si requis par la législation locale, des tuyaux d'arrosage et des systèmes d'extinction d'incendie, dans toutes les installations et tous les sites (y compris dans les zones d'hébergement) qui, au minimum, doivent être entièrement conformes à la législation locale en vigueur, adaptés au type de risque d'incendie potentiel et situés à proximité des sources d'inflammation potentielles.

Les Fournisseurs doivent disposer d'un programme d'inspection, de test et de maintenance pour s'assurer que tous les équipements de sécurité incendie sont bien entretenus et fonctionnels.

Sorties de secours

Conformément à la législation locale en vigueur, les Fournisseurs doivent disposer d'un nombre approprié de sorties de secours clairement signalées dans toutes les installations et tous les sites (y compris dans les zones d'hébergement) qui doivent être situées de manière appropriée en fonction de la structure et de l'agencement de chaque bâtiment.

Les sorties de secours doivent être illuminées (et équipée d'une alimentation de secours en cas de coupure de courant), dégagées et déverrouillées en permanence. En cas d'urgence, il est interdit d'empêcher les travailleurs de quitter les installations et les locaux du Fournisseur.

Préparation aux urgences

Conformément à la législation locale en vigueur et en fonction des résultats de l'évaluation des risques, les Fournisseurs doivent établir des procédures d'urgence et des plans d'évacuation pour toutes les urgences sanitaires et de sécurité prévisibles, y compris, mais sans s'y limiter : les incendies, les urgences médicales, les explosions, les alertes à la bombe, les confrontations armées et les catastrophes naturelles (tempêtes, tremblements de terre, inondations, etc.). Ces procédures doivent comprendre :

- Une procédure d'évacuation d'urgence documentée qui doit être communiquée à tous les travailleurs, y compris les travailleurs intérimaires et les sous-traitants sur site ;
- Des procédures de déclenchement des alarmes d'évacuation d'urgence ;

- Les responsabilités assignées à des travailleurs spécifiques en cas d'urgence (équipiers de première intervention, responsables de la lutte anti-incendie, coordinateurs d'évacuation, etc.) ;
- Les procédures d'appel des services d'urgence locaux (l'appel peut également être automatisé lors du déclenchement d'une alarme d'évacuation d'urgence) ;
- Les informations relatives aux points de rassemblement externes où les travailleurs doivent se regrouper en cas d'évacuation ; et
- Les procédures de recensement de tous les travailleurs suite à une évacuation d'urgence (p. ex., en faisant l'appel aux points de rassemblement).

Les plans d'évacuation d'urgence doivent être affichés visiblement à plusieurs endroits dans l'installation, et doivent comprendre des procédures détaillées d'évacuation en cas d'urgence.

Les Fournisseurs doivent disposer d'un système d'alarme d'évacuation d'urgence conformément à la législation locale en vigueur, qui doit être testé régulièrement.

Les Fournisseurs doivent organiser des exercices d'évacuation d'urgence réguliers pour tout le personnel, au moins une fois par an.

Substances dangereuses

Les Fournisseurs doivent conserver un inventaire des substances dangereuses dans leurs installations. Les fiches de données de sécurité (FDS) doivent être accessibles partout où des substances dangereuses sont utilisées et les risques qui leur sont associés doivent être clairement et activement communiqués à tous les travailleurs qui les manipulent (y compris les sous-traitants sur site). Les produits chimiques et les substances dangereuses doivent être étiquetés conformément aux instructions de l'étiquette et aux exigences de la FDS.

Les Fournisseurs doivent établir des procédures pour la manipulation, le stockage et l'élimination des substances dangereuses conformément à la législation locale en vigueur.

Les Fournisseurs doivent veiller à ce que toutes les personnes qui travaillent avec des substances dangereuses reçoivent une formation adéquate en matière de sécurité et reçoivent un EPI approprié.

Les Fournisseurs ne doivent pas utiliser de substances dangereuses soumises à des interdictions internationales. Par exemple, les substances qui détruisent la couche d'ozone et les polluants organiques persistants.

Les Fournisseurs doivent veiller à ce que les travailleurs ne soient pas exposés à des niveaux de substances dangereuses dépassant la limite d'exposition professionnelle (LEP) réglementaire locale. Les tests des facteurs de risques professionnels doivent être effectués au moins une fois par an, ou conformément aux exigences des lois et réglementations applicables. Les résultats de ces tests doivent être enregistrés, conservés et mis à disposition pour examen. Si les résultats des tests révèlent que les niveaux d'exposition ont dépassé la LEP, l'établissement doit prendre des mesures immédiates pour atténuer l'exposition et la ramener dans des limites acceptables.

Premiers secours

Les Fournisseurs doivent effectuer une évaluation des risques médicaux documentée afin d'identifier les dangers et les activités sur le lieu de travail qui pourraient causer à un travailleur de se blesser ou de tomber malade.

Les Fournisseurs doivent disposer d'une procédure de premiers secours documentée et d'un plan pour répondre aux incidents et aux accidents sur le lieu de travail qui nécessitent une intervention médicale. Cela doit comprendre, mais sans s'y limiter :

- Des informations détaillées sur les rôles et les responsabilités spécifiques ;
- L'accès à au moins une trousse de premiers secours avec tout le nécessaire de base à chaque étage. Une (1) trousse de premiers secours pour chaque tranche de 100 travailleurs doit être mise à disposition, ou selon les exigences légales ;
- S'assurer qu'il y a un nombre adéquat de secouristes certifiés sur le site pendant les heures de travail ;
- Des procédures de transport vers les établissements médicaux locaux pour le personnel blessé ou malade ; et
- Les numéros de téléphone des services médicaux d'urgence.

Les Fournisseurs doivent effectuer et couvrir les coûts des contrôles réguliers de la santé pour les travailleurs, conformément aux lois et aux réglementations en vigueur.

Équipement de protection individuelle (EPI) et de protection respiratoire

Les Fournisseurs doivent effectuer une évaluation documentée des risques EPI afin d'identifier les tâches et les dangers associés qui peuvent nécessiter l'utilisation d'EPI.

Conformément à la législation locale en vigueur dans le pays, les Fournisseurs doivent fournir gratuitement aux travailleurs un EPI approprié, s'assurer qu'il est utilisé conformément aux instructions et placer une signalisation appropriée à côté de tous les postes de travail et de tous les équipements où le port d'un EPI est obligatoire.

Les Fournisseurs doivent élaborer des procédures documentées pour l'utilisation des EPI, qui doivent comprendre :

- Une description des types d'EPI que les travailleurs doivent porter en fonction des tâches et activités à effectuer ;
- Des procédures d'inspection et le maintien des EPI en bon état de fonctionnement ; et
- Des procédures de signalement et de remplacement des EPI défectueux.

Les Fournisseurs doivent veiller à ce que tous les EPI utilisés soient conformes aux normes nationales ou internationales applicables.

Les catégories typiques d'EPI que les Fournisseurs devraient envisager de fournir comprennent, sans s'y limiter :

- **Chaussures** : chaussures ou bottes industrielles qui protègent les pieds des impacts, des déversements chimiques, du verre cassé et d'autres débris ;
- **Gants** : qui protègent les mains des produits chimiques corrosifs et des abrasions ;

- **Blouses/vestes/pantalons de protection** : vêtements spécialisés qui offrent une protection contre les produits chimiques, les températures extrêmes, les acides, les débris, etc. ;
- **Lunettes de protection** : lunettes qui protègent les yeux de l'utilisateur contre les substances, les produits chimiques et les débris potentiellement dangereux ;
- **Masques et équipements de protection du visage** : masques respiratoires pour protéger les poumons de l'utilisateur contre la poussière, les produits chimiques et les autres particules en suspension dans l'air et visières pour protéger le visage contre les projections de produits chimiques, de débris, d'acides, de métaux en fusion/chauds, etc. ;
- **Bouchons d'oreilles ou casques antibruit** : pour protéger l'audition de l'utilisateur des nuisances sonores ; et
- **Protection de la tête** : casques de sécurité pour protéger la tête de l'utilisateur contre les chutes d'objets et les impacts.

Les Fournisseurs doivent veiller à ce que tous les travailleurs qui doivent porter un EPI reçoivent une formation initiale et continue sur son utilisation et son entretien appropriés, tel que requis.

Eau potable

Les Fournisseurs doivent fournir à tous les travailleurs un accès à de l'eau potable, quelle que soit la législation locale en vigueur.

L'eau potable doit être disponible gratuitement en permanence et à une distance raisonnable du lieu de travail et, le cas échéant, dans les zones d'hébergement.

Toilettes

Les Fournisseurs doivent fournir un nombre suffisant de toilettes pour hommes et pour femmes, conformément à la législation locale en vigueur. En l'absence d'exigences légales locales, les Fournisseurs doivent prévoir au moins une toilette pour 25 employés, hommes et femmes, respectivement. Les Fournisseurs ne doivent pas imposer de limites excessives sur l'utilisation des toilettes.

Les toilettes doivent être propres, nettoyées au moins une fois par jour et doivent fournir une intimité appropriée (cabinets avec une porte). Les toilettes doivent disposer de papier toilette, d'eau courante propre et de savon. Les travailleurs doivent avoir accès à de l'eau propre pour se laver à proximité des toilettes.

Ergonomie

Les Fournisseurs doivent disposer d'un système d'identification, d'évaluation et de réductions des risques liés aux travaux physiquement exigeants et aux tâches hautement répétitives, afin d'éviter les blessures ou les impacts sur la santé liés au travail.

Des évaluations des risques ergonomiques doivent être effectuées sur les lignes de production, les équipements, les outils et les postes de travail qui sont nouveaux ou qui ont été modifiés avant leur mise en production. Les activités qui peuvent constituer des facteurs de risques comprennent, sans s'y limiter :

- Soulever de lourdes charges ;
- Pousser et tirer ;
- Porter ;
- Agripper ;
- Postures pénibles ou prolongées (y compris assises ou debout pendant de longues périodes) ;
- Gestes répétitifs ;
- Stress de contact (c.-à-d. pression sur une petite partie du corps) ; et
- Vibrations.

Les Fournisseurs élimineront ou réduiront les risques ergonomiques comme suit :

- **Améliorations techniques** : réorganisation, modification, refonte ou remplacement d'outils, d'équipements, de postes de travail, d'emballages, de pièces ou de produits ;
- **Améliorations administratives** : modification des pratiques de travail, de temps de récupération, ajustement du rythme et des horaires de travail ; et
- **Équipement de protection individuelle (EPI)** : utilisation de gants, de chaussures de protection, de genouillères, de coudières, etc.

Les Fournisseurs doivent veiller à ce que les superviseurs et les responsables soient formés à reconnaître les dangers ergonomiques et les dangers liés au stress, et à ce que les travailleurs sachent comment signaler les problèmes ergonomiques et faire part de leurs préoccupations à cet égard.

Dortoirs

Les Fournisseurs qui procurent un hébergement en dortoir doivent effectuer une évaluation documentée des risques avant l'occupation, puis tous les ans (ou plus fréquemment si légalement requis), afin d'identifier les dangers associés à l'utilisation et à l'entretien des dortoirs.

Conformément à la législation locale en vigueur, les Fournisseurs doivent mettre en œuvre des procédures pour la gestion des dortoirs qui doivent comprendre :

Généralités

Les dortoirs doivent être séparés des bâtiments de production et des entrepôts conformément à la législation.

Les bâtiments des dortoirs doivent avoir une structure solide, être en bon état, propres, sûrs, sans parasites et doivent fournir une protection sûre aux occupants contre les intempéries.

Les dortoirs doivent être bien ventilés, avec des fenêtres qui s'ouvrent vers l'extérieur, ou équipés de ventilateurs et/ou de climatiseurs/chauffages dans toutes les zones de couchage pour que la température et la circulation de l'air soient satisfaisantes.

L'espace de vie par résident dans les chambres à coucher doit respecter ou dépasser les lois locales/normes du secteur.

Chaque résident doit disposer d'un espace de rangement pour les vêtements et les biens personnels qui peut être verrouillé et qui est librement accessible par le travailleur/résident.

De l'eau potable et des équipements pour faire bouillir l'eau doivent être disponibles pour les résidents des dortoirs.

Un éclairage correct et l'électricité doivent être fournis dans tous les espaces de vie.

Des dispositions pour la collecte et l'élimination des déchets sanitaires doivent être prévues.

Les escaliers doivent avoir des rampes et être bien éclairés.

Les Fournisseurs doivent élaborer et mettre en œuvre des processus et des procédures pour réduire ou éliminer les risques associés aux dangers électriques dans les dortoirs.

Les résidents des dortoirs sont libres d'aller et venir en dehors des heures de travail, à l'exception des limitations raisonnables imposées pour la sécurité. Toutes les chambres des dortoirs peuvent être ouvertes de l'intérieur sans clé.

Espaces de couchage

Des lits individuels, des lits de camp ou des lits superposés (les lits superposés triples ne sont pas autorisés) sont fournis à chaque occupant, et tout le linge de lit fourni par le Fournisseur doit être propre et hygiénique.

Des espaces de couchage séparés doivent être prévus pour chaque sexe.

Douches et toilettes

Les résidents des dortoirs ont libre accès à un nombre suffisant de toilettes et de douches, conformément à la législation locale ou aux normes de l'industrie. Elles sont séparées par genre, offrent une intimité adéquate et sont maintenues dans de bonnes conditions de sécurité et d'hygiène.

Les toilettes doivent être nettoyées et désinfectées quotidiennement, et toutes les douches et zones de lavage doivent fournir de l'eau potable sous pression, chaude et froide.

Sécurité incendie et premiers secours

Les plans d'évacuation d'urgence doivent être affichés visiblement à plusieurs endroits dans le dortoir, et doivent comprendre des procédures détaillées d'évacuation en cas d'urgence.

Le matériel d'extinction d'incendie doit se trouver dans un endroit facilement accessible et à moins de 30 mètres de chaque espace de vie.

Les Fournisseurs doivent disposer d'un système de détection d'incendie approprié (p. ex., détecteurs de fumée) couvrant le dortoir.

Les sorties de secours sont en nombre suffisant à chaque étage de dortoir, comme légalement requis. Les issues de secours sont clairement signalées par des panneaux de sortie éclairés et déverrouillés à tout moment.

Les portes qui ne sont pas des sorties portent clairement la mention « Pas une sortie ».

Les issues de secours, les couloirs et les escaliers ne sont pas encombrés d'obstacles pour permettre une évacuation rapide et sûre en cas d'urgence.

Les issues de secours et les sorties principales des dortoirs donnent directement accès à l'extérieur du bâtiment.

Des exercices d'évacuation d'urgence doivent être effectués au moins une fois par an ou plus souvent si la législation locale en vigueur l'exige.

Tous les escaliers et, si nécessaire, toutes les voies de sortie sont équipés d'un éclairage de secours, avec une alimentation de secours. L'éclairage est de qualité industrielle et inspecté régulièrement.

L'établissement doit procurer au moins une trousse de premiers secours avec tout le nécessaire de base à chaque étage. Environ 1 trousse pour 75 résidents.

Inspections mensuelles

Des inspections régulières doivent être réalisées pour s'assurer que les espaces communs, les escaliers, le matériel d'extinction d'incendie et les sorties de secours ne sont pas encombrés.

Cantine et services de restauration

Toute la nourriture mise à la disposition des travailleurs sera préparée, stockée et servie dans des conditions sûres et hygiéniques. Toutes les zones de préparation de nourriture doivent répondre aux normes d'hygiène et sanitaires spécifiées par la législation locale en vigueur.

Les licences et les permis sanitaires ainsi que les registres d'inspection doivent être conservés et affichés dans les zones de préparation et de service de nourriture, conformément à la législation.

Garde d'enfants et femmes qui allaitent

Le cas échéant et/ou si la législation locale l'exige, les Fournisseurs doivent fournir des structures de garde d'enfants sur site pour les travailleurs.

Les Fournisseurs doivent mettre en œuvre des procédures documentées pour veiller à ce que toutes les structures de garde d'enfants soient gérées conformément à la législation locale en vigueur.

Les Fournisseurs doivent veiller à ce que les enfants n'aient pas accès aux espaces de travail.

Les Fournisseurs doivent veiller à ce que la main-d'œuvre féminine qui allaite ait accès à des installations d'allaitement propres et hygiéniques conformément à la législation locale en vigueur.

Gestion et signalement des incidents

Les Fournisseurs doivent mettre en œuvre un système de gestion des incidents documenté pour signaler à tous les incidents de santé et de sécurité ainsi qu'aux quasi-accidents, et y répondre³⁰.

La procédure doit comprendre un mécanisme qui permet aux travailleurs de signaler les incidents de santé et de sécurité et/ou les quasi-accidents à la direction.

Les Fournisseurs doivent enquêter sur tous les incidents et les documenter avec les informations suivantes :

- Une description de l'incident ;
- La date et l'heure de l'incident ;
- Le nom des travailleurs impliqués ;
- La cause profonde de l'incident ;
- Les mesures prises pour prévenir les récurrences ; et
- Toute autre information pertinente, comme la rémunération versée pour la perte de revenus ou le temps de productivité perdu pendant le remplacement de la machine.

Les Fournisseurs saisiront les résultats dans les examens des contrôles des dangers pertinents pour identifier les possibilités d'amélioration.

Formation et communication

Les Fournisseurs doivent mettre en œuvre un programme de formation sur la santé et la sécurité comportant une stratégie et un plan d'exécution qui répondent aux exigences réglementaires, aux normes de l'industrie et aux exigences spécifiques de Mejuri en matière de santé et de sécurité, comme indiqué dans ce chapitre de directives.

Documentation

Les Fournisseurs doivent mettre en œuvre des procédures solides de contrôle des documents et conserver tous les documents pertinents relatifs à cette exigence, y compris, mais sans s'y limiter, les politiques et procédures en matière de santé et de sécurité, les permis et approbations réglementaires, les évaluations des risques et des dangers avec les plans d'actions correctives, les procédures d'urgence, les fiches de données de sécurité (FDS) pour les produits chimiques dangereux, les rapports d'inspection et d'audit du site, les rapports d'incident, tous les dossiers d'inspection et de maintenance des équipements et les registres de formation.

12. Environnement

Exigence

Les Fournisseurs respecteront ou dépasseront toutes les exigences des lois et réglementations environnementales et s'efforceront de respecter ou de dépasser les normes des traités environnementaux internationaux ainsi que les bonnes pratiques de leur secteur respectif. Les Fournisseurs identifieront les risques et les impacts

³⁰ Les quasi-accidents sont des situations qui ont presque causé une blessure ou un accident.

environnementaux ainsi que les possibilités d'amélioration en termes de performances environnementales. Les Fournisseurs doivent mettre en œuvre, et évaluer régulièrement, des contrôles pour atténuer les risques environnementaux identifiés et réduire l'impact sur l'environnement, y compris l'utilisation des ressources, les rejets, les émissions et l'élimination des déchets, et adopter une approche proactive de suivi et de collecte des données sur ces sujets. Les opérations et pratiques d'approvisionnement des Fournisseurs s'efforceront de mettre l'accent sur l'atténuation du changement climatique ainsi que sur la préservation et la réhabilitation de la biodiversité et des écosystèmes.

Champ d'application

Cette exigence s'applique à tous les Fournisseurs directs.

Contexte

Tous les types d'entreprises, grandes et petites, produisent des impacts négatifs sur l'environnement sous une forme ou une autre. Ces impacts négatifs, qui comprennent la pollution de l'air, la dégradation des sols, la contamination de l'eau, la perte d'habitat, la perte de biodiversité et l'épuisement des ressources naturelles, ont tous un impact sur la capacité de fonctionnement d'un écosystème.

Les écosystèmes fournissent de nombreux services de base qui rendent la vie possible pour les êtres humains. Les plantes nettoient l'air et filtrent l'eau, les bactéries décomposent les déchets, les abeilles pollinisent les fleurs et les racines des arbres maintiennent le sol en place pour prévenir l'érosion³¹. Au fil du temps, la dégradation de l'environnement naturel est donc également associée à une série d'impacts sociaux et économiques négatifs tels que les inondations, les événements météorologiques violents, les sécheresses, les épidémies, l'insécurité alimentaire et l'instabilité de l'économie mondiale et de ceux qui en dépendent.

Les impacts du changement climatique sur les différents secteurs de la société sont interdépendants. La sécheresse peut nuire à la production alimentaire et à la santé humaine. Les inondations peuvent entraîner la propagation de maladies et des impacts négatifs sur les écosystèmes et les infrastructures. Les problèmes de santé humaine peuvent faire augmenter la mortalité, avoir un impact sur la disponibilité de la nourriture et limiter la productivité des travailleurs³².

Les entreprises ont donc un rôle important à jouer dans la protection des écosystèmes et des ressources naturelles de la planète contre toute future dégradation. Les contrôles réglementaires qui se renforcent et les attentes croissantes des investisseurs et des autres parties prenantes signifient qu'il existe également un solide argument commercial en ce sens. L'amélioration des performances environnementales peut également donner lieu à

³¹ The National Wildlife Federation. Ecosystem services.

<https://www.nwf.org/Educational-Resources/Wildlife-Guide/Understanding-Conservation/Ecosystem-Services#:~:text=Ecosystems%20provide%20many%20of%20the,in%20place%20to%20prevent%20erosion>.

³² The National Oceanic and Atmospheric Administration. Climate change impacts.

<https://www.noaa.gov/education/resource-collections/climate/climate-change-impacts>

des avantages financiers sous la forme d'améliorations de l'efficacité, de réduction des déchets et du renforcement de la confiance des consommateurs.

Politique et procédures

Les Fournisseurs doivent adopter une politique environnementale documentée qui décrit leur engagement à réduire les risques et les impacts environnementaux.

Mise en œuvre pratique

Responsabilité

Les Fournisseurs doivent assigner la responsabilité de la mise en œuvre et de la supervision de cette exigence à une fonction de direction appropriée.

Conformité légale et permis

Les Fournisseurs doivent obtenir, conserver et gérer l'ensemble des permis, licences, enregistrements et autorisations réglementaires nécessaires en matière d'environnement, conformément à la législation locale en vigueur. Les Fournisseurs doivent s'assurer que l'ensemble de ces permis, licences, enregistrements et approbations réglementaires sont valides et à jour.

Les Fournisseurs doivent se conformer totalement à la législation locale en vigueur en ce qui concerne les inspections environnementales obligatoires.

Système de gestion environnementale (SGE)

Les Fournisseurs doivent mettre en œuvre un système de gestion environnementale (SGE) documenté pour gérer les risques environnementaux et identifier les possibilités d'amélioration des performances environnementales. Le champ d'application du SGE doit comprendre, au minimum, l'utilisation des ressources naturelles (notamment l'énergie et l'eau), les rejets et/ou les émissions dans l'air, l'eau et le sol (y compris les gaz à effet de serre et autres polluants), l'élimination des déchets et la biodiversité. Le SGE doit comprendre les éléments suivants :

Évaluation des risques environnementaux

Les Fournisseurs examineront tous les processus et activités commerciaux pour comprendre comment leurs opérations interagissent avec l'environnement et pour identifier tout impact réel et potentiel sur l'environnement. L'évaluation des risques doit comprendre les étapes suivantes :

- **Identifier les dangers environnementaux et les activités** susceptibles de causer des dommages environnementaux (p. ex., élimination des produits chimiques dangereux, rejet des eaux usées, émissions atmosphériques (y compris les émissions de gaz à effet de serre [GES]), l'utilisation des terres, l'utilisation des ressources naturelles dans les emballages, etc.) ; et
- **Décrire et évaluer les impacts que ces activités** sont susceptibles d'avoir sur l'environnement (p. ex., pollution de l'eau, pollution de l'air, perte d'habitat et de biodiversité, contamination des sols, etc.).

Identification des possibilités d'amélioration

Sur la base des résultats de l'évaluation des risques environnementaux, les Fournisseurs identifieront les possibilités d'éliminer ou de réduire les risques environnementaux.

Les Fournisseurs s'assureront que les possibilités d'amélioration sont spécifiques au type de risque identifié et sont mesurables (c.-à-d. que l'efficacité de la possibilité d'amélioration peut être mesurée et évaluée).

Dans le cadre de l'identification des possibilités de remédier aux risques environnementaux, les Fournisseurs privilégieront les mesures d'atténuation préventives conformément à la hiérarchie d'atténuation suivante :

- **Éviter** : éliminer entièrement l'impact en le supprimant de la procédure (le plus efficace) ;
- **Réduire** : réduire ou atténuer l'impact grâce à des contrôles qui réduisent sa durée, son intensité ou son étendue ;
- **Restaurer** : réhabiliter ou restaurer les environnements affectés ; et
- **Compenser** : Compenser ou contrebalancer les impacts résiduels en dernier recours (le moins efficace).

Fixation des objectifs

Les Fournisseurs doivent établir des objectifs, des cibles et des indicateurs clés de performance qui peuvent être utilisés pour guider et évaluer les améliorations de la performance environnementale. Les exemples comprennent, sans s'y limiter, la réduction de la consommation d'énergie et d'eau, l'utilisation de matériaux plus respectueux de l'environnement, la réduction des émissions de GES, le passage à l'utilisation d'emballages 100 % recyclés, etc.

Mise en œuvre et supervision d'un plan de gestion environnementale

Les Fournisseurs doivent mettre en œuvre un plan de gestion environnementale pour traiter les risques environnementaux identifiés et superviser son efficacité.

Les Fournisseurs adapteront le plan de gestion environnementale en conséquence pour veiller à ce que les buts, les objectifs et les cibles soient atteints.

Déchets et émissions

Les Fournisseurs doivent identifier et quantifier tous les déchets et toutes les émissions dans l'air, dans l'eau et dans les terres (sous forme liquide, gazeuse ou solide) générés par leurs opérations commerciales conformément à la législation locale en vigueur. Cela peut comprendre, mais sans s'y limiter :

- **Émissions atmosphériques** : comprennent la poussière et les particules, les GES (dioxyde de carbone, méthane, etc.), les substances appauvrissant la couche d'ozone ;
- **Émissions dans l'eau** : rejet des eaux usées, produits chimiques, ruissellement de surface, lixiviation des eaux souterraines, déversements de liquides ;
- **Déchets ordinaires** : bois, papier, plastiques, nourriture, métaux, déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) ; et
- **Déchets dangereux** : résidus, produits chimiques et produits de nettoyage, huiles usagées, batteries, emballages/conteneurs de substances dangereuses.

Les Fournisseurs doivent veiller à ce que des procédures soient mises en œuvre pour que tous les déchets et émissions soient réduits, réutilisés, recyclés, récupérés et/ou éliminés conformément à la législation locale en vigueur et au SGE du Fournisseur.

Les Fournisseurs doivent prendre des mesures pour quantifier leurs émissions de gaz à effet de serre (scope 1 et scope 2) et fixer des objectifs pour réduire leurs émissions dans le cadre d'un SGE plus étendu.

Énergie et eau

Les Fournisseurs doivent quantifier leur consommation d'énergie et d'eau, et établir des mesures d'efficacité énergétique et hydrique. Dans la mesure du possible, les Fournisseurs doivent utiliser l'électricité produite à partir de sources renouvelables.

Autres ressources naturelles

Les Fournisseurs doivent identifier d'autres ressources naturelles, les quantifier et prendre des mesures pour veiller à ce qu'elles soient utilisées efficacement.

Biodiversité

Les Fournisseurs doivent déterminer, dans le cadre de leur processus d'évaluation des risques, si leurs opérations sont situées à proximité de :

- **Aires protégées** : une zone géographique bien définie, reconnue, mise de côté et gérée par le biais d'instruments juridiques ou d'autres instruments, en vue de parvenir à une protection à long terme des écosystèmes, des services rendus par ces écosystèmes et des valeurs culturelles qui leur sont associées³³, et ;
- **Zones clés pour la biodiversité** : figurant parmi les endroits les plus diversifiés de la planète, les zones clés pour la biodiversité contribuent considérablement à la biodiversité et à la santé globale de la planète. Ces sites se sont avérés être un outil essentiel pour orienter les décisions en matière de conservation et de gestion durable³⁴.

Les Fournisseurs dont les opérations sont situées à proximité de zones protégées et/ou de zones clés pour la diversité doivent évaluer les impacts potentiels et réels de leurs opérations sur ces sites. L'évaluation doit comprendre, mais sans s'y limiter, les impacts réels et potentiels de leur utilisation des terres, de leurs émissions atmosphériques, de l'élimination de leurs déchets, de leur consommation d'eau et de la contamination de l'eau.

Les Fournisseurs, sous réserve des résultats de l'évaluation des risques pour la biodiversité, doivent mettre en œuvre des mesures appropriées pour traiter les impacts identifiés sur la biodiversité conformément à la législation locale en vigueur et à la hiérarchie d'atténuation décrite ci-dessus.

Formation et communication

Les Fournisseurs doivent mettre en œuvre un programme de formation à la gestion environnementale pour les travailleurs, qui est adapté à l'échelle et aux impacts des opérations du Fournisseur. Les Fournisseurs doivent veiller à ce que le personnel chargé de superviser la mise en œuvre du SGE reçoive une formation spécifique si nécessaire.

Documentation

Les Fournisseurs doivent mettre en œuvre des procédures solides de contrôle des documents et conserver tous les documents pertinents relatifs à cette exigence, y compris, mais sans s'y limiter, les permis environnementaux et les approbations réglementaires, un système de gestion environnementale (SGE) documenté, y compris les résultats documentés de l'évaluation des risques et les plans d'amélioration, les rapports d'inspection et d'audit du site (le cas échéant) et les registres de formation.

13. Développement communautaire

³³ Convention on Biological Diversity. Protected Areas.

<https://www.cbd.int/undb/media/factsheets/undb-factsheet-pa-en.pdf>

³⁴ International Union for the Conservation of Nature (IUCN). Key Biodiversity Areas.

<https://www.iucn.org/resources/conservation-tool/key-biodiversity-areas>

Exigence

Les Fournisseurs feront tout leur possible pour s'engager de manière proactive et soutenir le développement des communautés locales où se trouvent leurs opérations et leurs chaînes d'approvisionnement et pour employer, acheter et se développer au sein de ces communautés.

Champ d'application

Cette exigence s'applique à tous les Fournisseurs directs.

Contexte

Les entreprises ont un rôle important à jouer dans le développement économique et social des communautés voisines. Les moyens utilisés par les entreprises pour soutenir le développement communautaire varient en fonction de la taille, du type et de la culture de chaque entreprise, mais les approches en matière de développement communautaire doivent toujours être guidées par les conditions locales et les besoins spécifiques de la communauté en question.

Le développement économique des communautés voisines peut, par exemple, être directement soutenu en offrant des possibilités d'emploi à la population locale, en investissant dans des institutions financières locales et en s'approvisionnant auprès de fournisseurs locaux (p. ex., fournisseurs d'équipement, de matériaux, de sous-traitants, etc.).

Les entreprises peuvent également soutenir le développement social des communautés dans lesquelles elles opèrent en lançant des initiatives éducatives pour les enfants et/ou les adultes et/ou en y participant, en développant des programmes de santé physique et mentale, en soutenant le développement des compétences professionnelles ou en travaillant avec des organismes caritatifs locaux.

En plus de soutenir ou de lancer des programmes et des initiatives localement, les entreprises peuvent également soutenir le développement des communautés le long de leurs chaînes d'approvisionnement. Par exemple, les entreprises de la chaîne d'approvisionnement de la bijouterie-joaillerie (comme les négociants de pierres précieuses, les fabricants de bijoux, etc.) pourraient collaborer avec des organisations et des initiatives visant à soutenir le développement social et économique dans et à proximité des communautés minières, y compris les communautés d'exploitation minière artisanale et à petite échelle.

Les entreprises peuvent également impliquer leurs travailleurs dans le développement communautaire en leur offrant la possibilité de faire du bénévolat dans le cadre de programmes, d'associations caritatives et d'initiatives locaux³⁵.

Les approches efficaces de développement communautaire sont celles basées sur la consultation communautaire, la coopération régionale et le partenariat, et elles sont

³⁵ Les entreprises ne doivent jamais forcer les travailleurs à participer à des œuvres caritatives ou à des travaux de développement communautaire.

encadrées par les priorités des communautés locales, les objectifs nationaux de développement et les programmes de travail existants³⁶.

Politique et procédures

Les Fournisseurs doivent disposer d'une politique documentée qui décrit leur approche en matière de développement communautaire, y compris les informations relatives aux initiatives et des programmes applicables auxquels ils participent.

Mise en œuvre pratique

Responsabilité

Les Fournisseurs doivent assigner la responsabilité de la mise en œuvre et de la supervision de cette exigence à une fonction de direction appropriée.

Engagement des parties prenantes

Les Fournisseurs doivent identifier les parties prenantes (groupes et individus, y compris les membres de la communauté, les détenteurs de droits et autres) qui peuvent être affectées ou intéressées par les projets ou les activités commerciales du Fournisseur.

Les Fournisseurs doivent s'efforcer à collaborer avec les parties prenantes concernées et à les consulter pour identifier les besoins et les priorités de la communauté.

Plan de développement communautaire

Les Fournisseurs doivent documenter un plan de développement communautaire qui précise ce qui suit :

- Les projets et/ou les initiatives que le Fournisseur a choisi de soutenir et/ou de lancer ;
- Les buts et les objectifs des projets et/ou des initiatives choisis ;
- Les types de soutien que le Fournisseur fournira (soutien financier, expertise, formation, etc.) ; et
- Les indicateurs d'impact/de performance mesurables (p. ex., en décrivant comment l'entreprise mesurera l'efficacité de ses activités de développement communautaire).

Suivi et évaluation (S&E)

Les Fournisseurs doivent surveiller la performance de leurs efforts de développement communautaire par rapport aux buts et objectifs définis. Les Fournisseurs adapteront le plan de développement communautaire en conséquence, si nécessaire, en fonction des résultats et des données de S&E.

Formation et communication

Les Fournisseurs doivent fournir une formation applicable à tous les travailleurs impliqués dans la mise en œuvre ou la supervision du plan de développement communautaire.

³⁶ Responsible Jewellery Council (RJC) 2019 Code of Practices (CoP) Guidance. p. 102.
https://www.responsiblejewellery.com/wp-content/uploads/SD_RJC_COP-guidance-V1.4-August2022.pdf

Documentation

Les Fournisseurs doivent mettre en œuvre des procédures solides de contrôle des documents et conserver tous les documents pertinents relatifs à cette exigence, y compris, mais sans s'y limiter, une politique de développement communautaire, un plan de développement communautaire, des preuves de l'engagement des parties prenantes, les données de suivi et d'évaluation, les registres de formation.

14. Sécurité

Exigence

Les Fournisseurs prendront des mesures pour assurer la sûreté et la sécurité de leurs employés, sous-traitants et visiteurs. Cela comprend l'évaluation des risques de sécurité et la mise en œuvre de mesures de protection contre le vol de produits, le vol de propriété intellectuelle ou la perte de données des employés ou des clients pendant la fabrication et le transport des marchandises.

Les Fournisseurs prendront des mesures pour s'assurer de la protection des droits de l'homme dans tous les aspects de leurs opérations de sécurité, y compris dans les interactions entre le personnel de sécurité, les employés et les visiteurs. Les Fournisseurs sont encouragés à s'aligner sur les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme, le cas échéant.

Champ d'application

Cette exigence s'applique à tous les Fournisseurs directs.

Contexte

Compte tenu de la très grande valeur de l'industrie de la bijouterie-joaillerie, il est essentiel que les entreprises mettent en œuvre des pratiques de sécurité solides pour protéger les travailleurs, les produits et les biens (y compris la propriété intellectuelle) contre les menaces de sécurité telles que les vols, les cambriolages, les confrontations armées et les violations de données.

La sécurité concerne toutes les parties de la chaîne d'approvisionnement de la bijouterie-joaillerie. Les métaux précieux et les pierres précieuses sont des matériaux de grande valeur qui peuvent être la cible de criminels dans un but de gain financier. Les risques qui en résultent pour la sécurité des personnes et des biens nécessitent que des mesures responsables soient mises en place pour réduire les menaces de sécurité.

Politique et procédures

Les Fournisseurs doivent adopter une politique de sécurité documentée pour la protection des travailleurs, des produits et des biens et doivent disposer de procédures appropriées en place pour veiller à ce que la politique soit bien mise en œuvre.

Mise en œuvre pratique

Responsabilité

Les Fournisseurs doivent assigner la responsabilité de la mise en œuvre et de la supervision de cette exigence à une fonction de direction appropriée.

Évaluation des risques et contrôles de sécurité

Les Fournisseurs doivent réaliser une évaluation documentée des risques de sécurité afin d'identifier les risques de sécurité et les menaces pour les travailleurs, les produits, les biens et les données. L'évaluation des risques doit inclure les étapes suivantes :

- Étape 1 : Cartographier les actifs de l'entreprise (personnes, produits, biens, données) ;
- Étape 2 : Identifier les menaces et les vulnérabilités de sécurité ;
- Étape 3 : Déterminer et hiérarchiser les risques ; et
- Étape 4 : Développer des contrôles de sécurité.

Les Fournisseurs doivent veiller à ce que les contrôles et les procédures de sécurité donnent la priorité à la protection des personnes par rapport aux produits.

Les contrôles de sécurité doivent également comprendre des mesures visant à garantir la sécurité des produits et du personnel de sécurité pendant le transport des produits.

Recours à du personnel de sécurité

Les Fournisseurs qui recourent à du personnel de sécurité (soit directement employé, soit par l'intermédiaire d'un prestataire de sécurité tiers) doivent veiller à ce que ce personnel se comporte en permanence conformément à la législation locale du pays, en particulier en ce qui concerne l'usage de la force et le respect des droits de l'homme (voir également la section 4. Discrimination et la section 5. Harcèlement).

Cybersécurité

Les Fournisseurs doivent prendre toutes les précautions raisonnables pour se protéger contre les violations de données et le vol de données. Cela doit comprendre, mais sans s'y limiter :

- Limitation de l'accès aux données et aux informations sensibles/confidentielles ;
- Utilisation de logiciels de sécurité professionnels, de VPN, de pare-feux, de logiciels antivirus ;
- Élaboration de procédures de sauvegarde et de récupération des données ;
- Mise en œuvre de procédures d'authentification utilisateur complexes ; et
- Évaluations régulières des mesures de cybersécurité pour identifier les faiblesses et les menaces émergentes.

Les Fournisseurs doivent immédiatement informer Mejuri en cas de détection d'une violation de la cybersécurité impliquant des données et des informations relatives aux contrats et aux commandes de Mejuri.

Formation et communication

Les Fournisseurs doivent fournir une formation applicable à tous les travailleurs pour s'assurer qu'ils connaissent et respectent la politique et les procédures de sécurité de l'entreprise.

Les Fournisseurs doivent veiller, le cas échéant, à ce que la politique et les procédures de sécurité soient communiquées aux prestataires de sécurité tiers et à leur personnel. Le personnel de sécurité doit recevoir une formation spécifique pour veiller à ce qu'il respecte les droits de l'homme en permanence conformément aux exigences de non-harcèlement et de non-discrimination du présent code.

Documentation

Les Fournisseurs doivent mettre en œuvre des procédures solides de contrôle des documents et conserver tous les documents pertinents relatifs à cette exigence, y compris, mais sans s'y limiter, une politique et des procédures de sécurité, une évaluation des risques de sécurité, les registres des violations et des incidents de sécurité (y compris les actions de suivi), les registres de formation.

15. Intégrité commerciale

Exigence

Mejuri attend le respect des normes d'intégrité commerciale les plus strictes dans toutes les interactions commerciales. Une conduite et des transactions commerciales éthiques, ainsi que la transparence de ces opérations, sont reflétées avec précision dans les livres et registres commerciaux. Les Fournisseurs doivent se doter d'une politique pour laquelle l'intégrité commerciale est une exigence obligatoire.

Champ d'application

Cette exigence s'applique à tous les types de Fournisseurs directs.

Contexte

L'intégrité professionnelle (également appelée éthique professionnelle ou conduite professionnelle éthique) désigne les normes de bonne et de mauvaise conduite morale dans le cadre des affaires. La conduite professionnelle éthique est, en partie, guidée par la législation en vigueur, mais ce qui est « légal » et ce qui est « éthique » ne sont pas toujours la même chose. L'intégrité commerciale complète donc la loi en décrivant les comportements acceptables qui peuvent échapper au contrôle de l'autorité publique³⁷.

En général, les entreprises communiquent leurs attentes en matière d'intégrité commerciale sous la forme d'une Politique d'éthique d'entreprise ou d'un Code de conduite des employés. Ces outils de communication permettent de fournir aux

³⁷ University of Redlands. 3 Reasons Why Business Ethics is Important. <https://www.redlands.edu/study/schools-and-centers/business/sbblog/2019/may-2019/3-reasons-why-business-ethics-is-important/#:~:text=What%20is%20Business%20Ethics%3Facceptable%20behaviors%20beyond%20government%20control>

travailleurs des directives concrètes sur ce qui est accepté et ce qui ne l'est pas sur le lieu de travail sans qu'il soit nécessaire que la direction exerce une surveillance constante.

Les normes d'intégrité commerciale se concentrent généralement sur des sujets susceptibles de créer un dilemme éthique aux travailleurs et couvrent généralement, mais sans s'y limiter, la conformité juridique, les conflits d'intérêts, les règles pour donner et recevoir des cadeaux et des marques d'hospitalité, la tenue de registres, les délits d'initié, la confidentialité, la diversité et l'inclusion, l'honnêteté et l'équité dans les transactions commerciales.

Politique et procédures

Les Fournisseurs doivent adopter une Politique d'éthique professionnelle ou un Code de conduite documenté qui communique les attentes et les règles pour les travailleurs en matière d'éthique professionnelle et d'intégrité.

Mise en œuvre pratique

Responsabilité

Les Fournisseurs doivent assigner la responsabilité de la mise en œuvre et de la supervision de cette exigence à une fonction de direction appropriée.

Définition des valeurs commerciales éthiques

Les Fournisseurs doivent définir leurs valeurs en matière de conduite professionnelle éthique et doivent veiller à ce que ces attentes soient clairement communiquées aux travailleurs.

Mise en œuvre d'un programme d'éthique professionnelle

Les Fournisseurs doivent mettre en œuvre un programme d'éthique professionnelle qui doit inclure les éléments suivants :

- Des normes et des procédures pour guider le comportement des travailleurs et promouvoir les attentes des parties prenantes ;
- Des structures adéquates pour garantir la responsabilité et l'obligation de rendre des comptes dans le cadre du programme d'éthique professionnelle ;
- La communication des valeurs et des attentes en matière d'éthique professionnelle à tous les travailleurs, y compris les directeurs de la société ;
- Un mécanisme que les travailleurs et les autres parties prenantes peuvent utiliser pour signaler de manière confidentielle des préoccupations concernant la violation de la Politique d'éthique professionnelle ou du Code de conduite ;
- Un processus d'enquête sur les accusations de non-conformité à la Politique d'éthique professionnelle ou au Code de conduite ; et
- Une surveillance de la conformité et une évaluation régulière de l'efficacité du programme.

Formation et communication

Les Fournisseurs doivent fournir une formation applicable à tous les travailleurs pour s'assurer qu'ils connaissent et respectent la Politique d'éthique professionnelle ou le Code de conduite de la société.

Les Fournisseurs doivent incorporer les supports de formation à l'éthique et à la conformité dans plusieurs sources de communication, notamment dans les documents d'orientation des nouveaux embauchés, les cours de gestion, la formation à la vente, les réunions d'affaires, les plans d'affaires et d'autres aspects des activités courantes.

Documentation

Les Fournisseurs doivent mettre en œuvre des procédures solides de contrôle des documents et conserver tous les documents pertinents relatifs à cette exigence, y compris, mais sans s'y limiter, une politique d'éthique professionnelle ou un Code de conduite, les registres sur les violations de conformité et les actions de suivi, les registres de formation.

16. Divulgence relative aux produits

Exigence

Toute divulgation sur la nature et la qualité des matériaux et produits vendus à Mejuri doit être communiquée avec précision. Cela inclut, sans s'y limiter, le pays d'origine, le poids, la couleur et la pureté, les traitements appliqués aux pierres précieuses, le niveau de finesse et les marques de fabrique des articles en métaux précieux, ainsi que d'autres éléments requis par les lois fédérales, nationales et locales applicables et conformément aux normes de divulgation sur les produits de l'industrie de la bijouterie-joaillerie acceptées au niveau international.

Les Fournisseurs de diamants (y compris les diamants sertis dans des bijoux) prendront les mesures nécessaires pour atténuer le risque que des diamants synthétiques non divulgués entrent dans la chaîne d'approvisionnement de Mejuri.

Champ d'application

Cette exigence s'applique à tous les Fournisseurs directs de diamants naturels, de diamants cultivés en laboratoire, de pierres précieuses de couleur naturelle, de pierres précieuses de couleur cultivées en laboratoire et de métaux précieux (sous quelque forme que ce soit).

Contexte

La divulgation relative aux produits dans l'industrie de la bijouterie-joaillerie dépend de l'honnêteté et de la transparence quant à la nature et à la qualité des produits achetés et vendus. L'utilisation croissante des technologies pour traiter les pierres précieuses, pour créer des pierres précieuses synthétiques ou d'imitation ou pour développer de nouveaux

alliages complexifie la chaîne d'approvisionnement de la bijouterie-joaillerie et du marché de la consommation, et rend la divulgation relative aux produits plus pertinente³⁸.

Des lois et des réglementations existent dans la plupart des pays, qui régissent la divulgation relative aux produits dans l'industrie de la bijouterie-joaillerie. Ces exigences légales spécifient le type d'informations que les entreprises doivent divulguer et la terminologie qu'elles doivent utiliser dans ces divulgations. Ces exigences couvrent un éventail d'éléments, y compris, mais sans s'y limiter, le dosage des métaux précieux et l'utilisation de labels de qualité, la classification des diamants, la divulgation des traitements des diamants et des pierres précieuses de couleur, et la différenciation des diamants et des pierres précieuses de couleur naturelle de leurs équivalents synthétiques.

Outre les exigences légales, plusieurs organisations commerciales actives dans l'industrie de la bijouterie-joaillerie ont également élaboré des normes adoptées au niveau international qui visent à harmoniser et à aligner l'industrie sur un ensemble de pratiques adoptées sur la divulgation relative aux produits. Ces normes comprennent les Blue Books de la Confédération internationale de la bijouterie (CIBJO), les codes de divulgation de l'American Gem Trade Association (AGTA) et les règles du Conseil international des diamants (International Diamond Council, IDC) pour le classement des diamants polis. La plupart de ces organisations se consultent et collaborent entre elles pour garantir l'alignement et la cohérence au sein de l'industrie.

Politique et procédures

Les Fournisseurs doivent disposer d'une déclaration d'engagement sur la divulgation relative aux produits et, le cas échéant, des procédures documentées pour veiller à ce que la politique soit bien mise en œuvre.

Mise en œuvre pratique

Responsabilité

Les Fournisseurs doivent assigner la responsabilité de la mise en œuvre et de la supervision de cette exigence à une fonction de direction appropriée.

Honnêteté et transparence

Les Fournisseurs ne doivent pas faire de déclarations fallacieuses, trompeuses ou mensongères, ni commettre d'omission importante dans le cadre de la vente de matériaux ou de produits de bijouterie à Mejuri.

Conformité légale

Les Fournisseurs doivent divulguer des informations sur les caractéristiques physiques des matériaux de bijouterie conformément à la législation locale en vigueur.

Divulgation

Sauf en cas de conflit avec la législation applicable, les membres doivent appliquer les exigences suivantes pour soutenir la divulgation des caractéristiques physiques des

³⁸ Responsible Jewellery Council (RJC) 2019 Code of Practices (CoP) Guidance. p. 234.
https://www.responsiblejewellery.com/wp-content/uploads/SD_RJC_COP-guidance-V1.4-August2022.pdf

matériaux de bijouterie conformément aux exigences de divulgation relative aux produits du Code de pratiques (COP) du Responsible Jewellery Council (RJC)³⁹.

Or, argent et métaux du groupe platine (MGP)

- La finesse de l'or, de l'argent ou des métaux MGP doit être divulguée avec précision. Tous les labels de qualité utilisés doivent être appliqués conformément à la législation applicable ou aux normes de l'industrie ; et
- L'utilisation d'or, d'argent et de métaux MGP comme matériau de placage doit être précisément divulguée.

Diamants et pierres précieuses de couleur

- Les diamants traités et les pierres précieuses de couleur traitées ou chauffées doivent être divulgués comme « traités » ou avec une indication spécifique relative au traitement. Toute exigence de soins particuliers résultant du traitement sera divulguée ;
- Les diamants entièrement ou partiellement synthétiques, ou les pierres précieuses de couleur synthétiques seront divulgués comme « créés en laboratoire », « cultivés en laboratoire » et/ou « synthétiques » ;
- Les diamants et les pierres précieuses de couleur composites (de laboratoire) constitués de deux parties ou plus doivent être divulgués comme « composite », « de laboratoire », « doublet » ou « triplet », et avec le nom correct du matériau dont ils sont composés ;
- Les diamants et les pierres précieuses de couleur reconstruits seront divulgués comme tels ;
- Tout produit artificiel utilisé pour imiter l'apparence de diamants ou de pierres précieuses de couleur sans en avoir la composition chimique, les propriétés physiques et/ou la structure doit être divulgué comme « imitation » ou « simulant » avec le nom correct du matériau dont il est composé ;
- Les Fournisseurs doivent décrire la taille ou le poids en carat, la couleur, la pureté ou la taille des diamants et la qualité des pierres précieuses de couleur conformément aux directives reconnues appropriées à la juridiction particulière ; et
- En ce qui concerne la description du lieu d'origine d'une pierre précieuse de couleur, les informations sur la façon dont l'origine a été déterminée doivent être divulguées. Le lieu d'origine ne doit être utilisé que lorsqu'il indique la zone géographique où les pierres précieuses ont été extraites.

Diamants synthétiques non divulgués

Les Fournisseurs qui procurent des diamants à Mejuri (en vrac et sertis dans des bijoux) doivent prendre des mesures substantielles et documentées pour éviter d'acheter ou de vendre des diamants synthétiques non divulgués. Les Fournisseurs doivent :

- Inclure la déclaration de garantie de la Fédération mondiale des bourses de diamants (World Federation of Diamond Bourses, WFDB) sur toutes les factures adressées à Mejuri :

³⁹ Responsible Jewellery Council (RJC) 2019 Code of Practices (CoP) Guidance. p. 242-246.
https://www.responsiblejewellery.com/wp-content/uploads/SD_RJC_COP-guidance-V1.4-August2022.pdf

« Les diamants facturés dans le présent document sont exclusivement d'origine naturelle et non traités, selon les connaissances personnelles et/ou les garanties écrites fournies par le fournisseur de ces diamants. » ;

- Disposer de politiques, de procédures, de systèmes de formation et de surveillance efficaces pour éviter la possibilité que des diamants naturels ne soient remplacés par des diamants synthétiques non divulgués dans leurs installations ;
- Utiliser un processus de diligence raisonnable documenté pour identifier et atténuer les risques liés aux diamants synthétiques non divulgués entrant dans la chaîne d'approvisionnement de Mejuri et identifier les points de contamination à haut risque possibles ; et
- Pour les diamants polis classés à haut risque, il convient d'effectuer des tests en utilisant un protocole défini, fiable et transparent. Il peut s'agir d'un protocole existant accepté par l'industrie ou défini par le Fournisseur⁴⁰.

Formation et communication

Les Fournisseurs doivent fournir une formation aux travailleurs concernés pour s'assurer que les exigences de divulgation relative aux produits de Mejuri sont respectées. Cela comprendra une formation relative aux exigences de conformité légale pertinentes et les normes de divulgation qui sont utilisées par les Fournisseurs.

Documentation

Les Fournisseurs doivent mettre en œuvre des procédures solides de contrôle des documents et conserver tous les documents pertinents relatifs à cette exigence, y compris, mais sans s'y limiter, une politique et un registre des divulgations relatives aux produits, les procédures documentées pertinentes, les informations détaillées sur les lois et réglementations locales applicables en matière de divulgation relative aux produits, les registres de formation.

17. Lutte contre la corruption, les pots-de-vin et le blanchiment d'argent

Exigence

Les Fournisseurs ne se livreront à aucune forme de pratique de corruption, y compris les pots-de-vin, l'extorsion, le détournement de fonds, la fraude, le blanchiment d'argent ou toute activité liée au terrorisme ou à une activité armée.

Les Fournisseurs n'enfreindront pas ou ne feront pas en sorte que tout employé de Mejuri enfreigne la loi canadienne sur la corruption d'agents publics étrangers, la loi américaine sur les pratiques de corruption à l'étranger, la loi britannique sur la corruption ou toute autre loi anti-corruption applicable. Des procédures de

⁴⁰ Responsible Jewellery Council (RJC) 2019 Code of Practices (CoP) Guidance. p. 247.
https://www.responsiblejewellery.com/wp-content/uploads/SD_RJC_COP-guidance-V1.4-August2022.pdf

surveillance et d'application des politiques doivent être mises en œuvre pour garantir la conformité aux lois anti-corruption applicables.

Les Fournisseurs tiendront des registres financiers de toute transaction commerciale lorsque la législation applicable l'exige et conformément aux normes comptables nationales ou internationales.

Champ d'application

Cette exigence s'applique à tous les Fournisseurs directs.

Contexte

La corruption constitue un obstacle considérable au développement économique et social dans le monde. Elle a des répercussions négatives sur le développement durable et affecte particulièrement les communautés pauvres. Les exemples de corruption comprennent le fait d'escroquer les investisseurs, le chantage, l'extorsion, le détournement de fonds et les délits d'initié.

Pour les entreprises, la corruption ralentit leur croissance, fait grimper les coûts et présente de graves risques juridiques et d'atteinte à la réputation. Elle fait également augmenter les coûts de transaction, nuit à la concurrence loyale, porte atteinte aux investissements étrangers et nationaux à long terme et affecte les priorités en matière de développement. Les investisseurs aussi comprennent que la corruption peut avoir un impact négatif sur la valeur et présenter des risques financiers, opérationnels et de réputation pour leurs investissements⁴¹.

Les pots-de-vin, une forme courante de corruption, impliquent l'offre, la promesse, le don, l'acceptation ou la sollicitation d'un avantage en tant qu'incitation à une action illicite ou contraire à l'éthique, ou une violation de la confiance⁴². La corruption peut inclure le don et la réception d'argent, de cadeaux en nature, de marques d'hospitalité, de dépenses et d'engagements verbaux pour influencer un processus de prise de décision, par exemple.

Le blanchiment d'argent est le processus consistant à dissimuler l'origine de l'argent acquis par des activités illicites. Les ventes illégales d'armes, la contrebande et les activités de criminalité organisée, notamment le trafic de drogue, peuvent générer des profits considérables, ce qui incite à légitimer ces gains par le blanchiment d'argent⁴³. Les profits illégaux peuvent être déguisés en canalisant ces fonds par le biais de plusieurs comptes, d'investissements et d'entreprises légitimes qui aident à dissimuler leur origine.

Compte tenu de la très grande valeur de l'industrie de la bijouterie-joaillerie, elle est particulièrement sensible aux risques de blanchiment d'argent, car les bijoux ont une valeur intrinsèque et peuvent être facilement achetés et vendus. Les bijoux offrent donc aux criminels un moyen idéal de légitimer les profits acquis illégalement.

Les entreprises peuvent traiter ces risques en mettant en œuvre des contrôles solides de lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent.

Politique et procédures

Les Fournisseurs doivent disposer d'une politique et d'une procédure documentées de lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent⁴⁴.

⁴¹ United Nations Global Compact. Anti-Corruption.

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/our-work/governance/anti-corruption>

⁴² Transparency International Royaume-Uni. Global Anti-Bribery Guidance. What is Bribery?

<https://www.antibriberyguidance.org/guidance/5-what-bribery/guidance>

⁴³ Financial Action Task Force (FATF). <https://www.fatf-gafi.org/fatf/moneylaundering/>

⁴⁴ Il est recommandé que les Fournisseurs incluent une déclaration de lutte contre la corruption et le blanchiment dans le cadre de la Politique d'éthique professionnelle ou du Code de conduite pour les travailleurs. Voir également le chapitre 15. Intégrité commerciale.

Mise en œuvre pratique

Responsabilité

Les Fournisseurs doivent assigner la responsabilité de la mise en œuvre et de la supervision de cette exigence à une fonction de direction appropriée. Il s'agit notamment de nommer un Responsable de la conformité spécifiquement chargé du programme de lutte contre le blanchiment d'argent⁴⁵.

Pots-de-vin et corruption

Les Fournisseurs doivent interdire la corruption dans toutes les pratiques et transactions commerciales effectuées par eux-mêmes ainsi que par des sous-traitants ou tout autre tiers agissant en leur nom.

Les Fournisseurs doivent disposer d'une politique et d'une procédure documentées de lutte contre la corruption et les pots-de-vin qui doivent comprendre au minimum :

- Une définition de la corruption et des pots-de-vin ;
- Une déclaration indiquant clairement que le Fournisseur pratique une politique de tolérance zéro en matière de corruption et de pots-de-vin ;
- Les règles concernant l'utilisation des paiements de facilitation⁴⁶ ;
- Les critères et les procédures d'approbation que les travailleurs doivent suivre lorsqu'ils offrent des cadeaux et des marques d'hospitalité à des tiers et/ou acceptent des cadeaux et des marques d'hospitalité de la part de tiers ;
- Les règles concernant l'utilisation des espèces ; et
- Un mécanisme que les travailleurs peuvent utiliser pour signaler de manière confidentielle à la haute direction les préoccupations relatives à la corruption et aux pots-de-vin sur le lieu de travail ainsi qu'une déclaration indiquant clairement que les travailleurs ne seront pas punis ou victimes de représailles pour avoir signalé des préoccupations relatives à la corruption et aux pots-de-vin.

Les Fournisseurs doivent conserver un registre des cadeaux pour consigner les cadeaux et les marques d'hospitalité offerts et reçus⁴⁷.

Les Fournisseurs doivent enquêter sur toutes les accusations de corruption et de pots-de-vin sur le lieu de travail et prendre des sanctions contre tout travailleur en violation de la politique et de la procédure de lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent, conformément à la procédure disciplinaire du Fournisseur et conformément à la législation locale en vigueur.

Connaissance des contreparties (KYC) et lutte contre le blanchiment d'argent (AML)

⁴⁵ Il peut s'agir d'un employé existant.

⁴⁶ Les paiements de facilitation sont considérés comme une forme de corruption dans la plupart des pays. Les Fournisseurs sont tenus de s'assurer que les paiements de facilitation ne sont effectués que lorsque cela est autorisé par la législation locale en vigueur.

⁴⁷ Les Fournisseurs peuvent fixer un plafond raisonnable pour les cadeaux et les marques d'hospitalité qu'il est obligatoire de consigner. Par exemple, les cadeaux d'une valeur nominale (comme une boîte de chocolats à offrir à un Fournisseur) n'ont pas nécessairement besoin d'être consignés.

Les Fournisseurs doivent disposer d'une politique et d'une procédure de « Connaissance des contreparties » (Know Your Counterparty, KYC) et de lutte contre le blanchiment d'argent (Anti-Money Laundering, AML) documentées qui doivent comprendre au minimum :

- Une définition du blanchiment d'argent ;
- Le nom et les coordonnées du Responsable de la conformité chargé du programme de lutte contre le blanchiment d'argent ;
- Une déclaration indiquant clairement que le Fournisseur ne participera pas ou ne contribuera pas au blanchiment d'argent ou au financement du terrorisme ;
- Un processus pour vérifier l'identité des contreparties⁴⁸ en vérifiant leur pièce d'identité émise par le gouvernement ;
- Un processus pour vérifier l'identité des bénéficiaires effectifs des contreparties (si déclenché par une évaluation des risques) ;
- Un processus destiné à vérifier que les contreparties et, le cas échéant, leurs bénéficiaires effectifs ne figurent pas sur les listes établies par pouvoirs publics, qui répertorient les personnes ou les organisations impliquées dans le blanchiment d'argent, la fraude ou l'implication de ces personnes ou de ces organisations dans des organisations interdites et/ou les conflits de financement⁴⁹ ; et
- Un processus pour effectuer une évaluation des signaux d'alerte de blanchiment d'argent concernant les contreparties⁵⁰.

Tenue des registres

Les Fournisseurs doivent tenir des registres financiers de toutes les transactions commerciales conformément aux normes comptables nationales ou internationales.

Les Fournisseurs doivent conserver des registres de toutes les transactions en espèces conformément à la législation locale en vigueur.

Formation et communication

Les Fournisseurs doivent communiquer la politique de lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent à tous les travailleurs et aux sous-traitants concernés.

Les Fournisseurs doivent fournir une formation aux travailleurs chargés de la mise en œuvre des procédures de lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent. Cela comprendra également une formation concernant toutes les exigences de conformité légale pertinentes.

Documentation

Les Fournisseurs doivent mettre en œuvre des procédures solides de contrôle des documents et conserver tous les documents pertinents relatifs à cette exigence, y compris, mais sans s'y limiter, les politiques et procédures de lutte contre la corruption et

⁴⁸ Les contreparties comprennent les Fournisseurs et les clients professionnels.

⁴⁹ Les listes de sanctions comprennent la liste de sanctions du Bureau de contrôle des avoirs étrangers (OFAC) des États-Unis, la liste de sanctions du Bureau de mise en œuvre des sanctions financières (OFSI) du Royaume-Uni, la liste consolidée des sanctions autonomes canadiennes et la carte des sanctions de l'UE.

⁵⁰ Les signaux d'alerte comprennent, sans s'y limiter, les demandes de conditions financières inhabituelles, l'utilisation de banques inhabituelles ou distantes, les changements fréquents et inexplicables de comptes bancaires ou du personnel comptable, l'implication inexplicée de tiers dans les transactions, etc.

le blanchiment d'argent, les informations détaillées sur les lois et réglementations locales applicables en matière de lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent, les registres des cadeaux, des marques d'hospitalité et des dépenses, les registres des vérifications KYC et des vérifications des listes de sanctions, les registres financiers et de transactions, les registres d'incident (p. ex., les violations de la politique de lutte contre la corruption et/ou le blanchiment d'argent) et les registres de formation.

18. Diligence raisonnable, zones de conflits et zones à haut risque

Exigence

Les Fournisseurs d'or, d'argent, de métaux du groupe platine, de diamants naturels et de précieuses de couleur naturelle doivent effectuer une diligence raisonnable de la chaîne d'approvisionnement conformément au cadre en cinq étapes du Guide de diligence raisonnable de l'OCDE relatif à la responsabilité des chaînes d'approvisionnement en minerais provenant de zones de conflit et de zones à haut risque (le « Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence raisonnable »).

Champ d'application

Cette exigence s'applique à tous les Fournisseurs directs de diamants naturels, de pierres précieuses de couleur naturelle et de métaux précieux.

Contexte

Les matériaux qui sont importants pour l'industrie de la bijouterie-joaillerie, tels que l'or, les diamants et les pierres précieuses de couleur, sont parfois extraits et/ou transportés dans des pays où il existe des conflits armés, une violence généralisée et de graves violations des droits de l'homme. L'extraction et le commerce de minéraux et de métaux dans ces régions, connues sous le nom de zones de conflit et à haut risque, peuvent exacerber ces répercussions négatives en fournissant une source de revenus pour les groupes armés illégaux et les auteurs d'abus des droits de l'homme. Cependant, ce n'est pas toujours le cas et l'approvisionnement en matériaux de bijouterie peut être fait de manière responsable en provenance de zones de conflit ou à haut risque, tant que cela est fait conformément à un processus de diligence raisonnable solide et fiable.

On estime qu'environ 80 % de l'approvisionnement mondial en pierres précieuses de couleur et 20 % de l'approvisionnement mondial en or provient d'exploitations minières artisanales et à petite échelle, dont beaucoup sont situées dans des zones de conflit ou à haut risque. Une grande partie de ce secteur est informelle et non réglementée, et présente donc un risque plus élevé d'être exploitée par des groupes armés illégaux et d'autres acteurs malhonnêtes de la chaîne d'approvisionnement.

La diligence raisonnable de la chaîne d'approvisionnement est un processus par lequel les entreprises peuvent identifier et atténuer les risques liés à la chaîne d'approvisionnement,

évitant ou réduisant ainsi les répercussions négatives associées à leurs pratiques d'approvisionnement.

Le Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence raisonnable fournit un cadre en cinq étapes et des recommandations détaillées pour aider les entreprises à respecter les droits de l'homme et à éviter de contribuer aux conflits par leurs décisions et de leurs pratiques d'achat de minerais. Le Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence raisonnable a un champ d'application global et peut être appliqué à tout type de minerai.

Afin d'éviter toute ambiguïté, les exigences décrites dans ce chapitre s'appliquent à tout Fournisseur de Mejuri qui s'approvisionne en or, en argent, en métaux du groupe platine, en diamants naturels et/ou en pierres précieuses de couleur naturelle sous quelque forme que ce soit, sous forme finie, semi-finie ou préfabriquée/à l'état brut⁵¹

Politique et procédures

Les Fournisseurs doivent adopter une politique documentée relative à la chaîne d'approvisionnement qui est alignée sur l'Annexe II du Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence raisonnable qui :

- Comprend l'engagement du Fournisseur à entreprendre une diligence raisonnable de la chaîne d'approvisionnement conformément au cadre au Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence raisonnable en cinq étapes (et, le cas échéant, les Suppléments pertinents) ;
- Est accessible au public et communiquée aux fournisseurs concernés du Fournisseur ; et
- Couvre tous les risques décrits dans l'Annexe II des Directives de l'OCDE en matière de diligence raisonnable.

Les Fournisseurs doivent mettre en œuvre des procédures appropriées pour mettre en œuvre la politique, comme indiqué dans le reste du présent chapitre.

Mise en œuvre pratique

Responsabilité

Les Fournisseurs doivent assigner la responsabilité de la mise en œuvre et de la supervision de cette exigence à une fonction de direction appropriée.

Systèmes de gestion

Les Fournisseurs doivent élaborer et mettre en œuvre un système de gestion pour soutenir la diligence raisonnable de la chaîne d'approvisionnement qui comprend :

- Mobiliser les ressources suffisantes pour assurer le fonctionnement et la surveillance de la diligence raisonnable de la chaîne d'approvisionnement, en tenant compte de la taille de l'entreprise et des circonstances ;
- Établir des processus de communication pour s'assurer que les informations critiques sur la diligence raisonnable de la chaîne d'approvisionnement, y compris

⁵¹ Par exemple, l'or affiné (lingots, pépites, fils), les diamants naturels en vrac, les pierres précieuses de couleur naturelle en vrac, etc.

la politique relative à la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise, atteignent les travailleurs concernés (y compris la haute direction) et les Fournisseurs ; et

- Tenir des registres des résultats et des décisions prises concernant la mise en œuvre de la politique relative à la chaîne d'approvisionnement et des activités de diligence raisonnable associées (p. ex., comptes-rendus de réunion et plans d'action documentés).

Transparence et contrôles sur la chaîne d'approvisionnement

Les Fournisseurs doivent établir un système de contrôle et de transparence afin d'identifier les acteurs situés en amont de la chaîne d'approvisionnement en minéraux, notamment :

- Tenir à jour les documents d'inventaire et de transactions, qui comprennent les informations sur la forme, le type et les descriptions physiques des entrées de matériaux de bijouterie ainsi que les informations du fournisseur, y compris les informations KYC (voir également le chapitre 17).
- Identifier l'origine des matériaux de bijouterie conformément au chapitre 20 du présent document de référence.
- Conserver les informations de diligence raisonnable pendant au moins 5 ans et mettre ces informations à la disposition de Mejuri en tenant compte de leur caractère confidentiel.

Collaboration avec les fournisseurs

Les Fournisseurs doivent communiquer à leurs propres fournisseurs leurs attentes en matière de diligence raisonnable et de transparence de la chaîne d'approvisionnement. Pour ce faire, les Fournisseurs doivent intégrer les exigences de divulgation et la politique de la chaîne d'approvisionnement de la société dans les contrats commerciaux avec les fournisseurs afin de recueillir des informations sur l'origine des matériaux de bijouterie.

Identification des zones de conflit ou à haut risque et des autres signaux d'alerte

Les Fournisseurs doivent déployer des efforts raisonnables et de bonne foi pour évaluer les risques dans la chaîne d'approvisionnement afin de déterminer si d'autres étapes de diligence raisonnable sont nécessaires.

Les Fournisseurs qui utilisent des métaux précieux doivent déterminer si les affineurs ont été audités de manière indépendante par une tierce partie selon une norme alignée sur le Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence raisonnable (p. ex., Code des pratiques du RJC, LBMA, RMI) et examiner les informations disponibles pour déterminer si les affineurs ont identifié des signaux d'alerte dans leurs chaînes d'approvisionnement.

Les Fournisseurs doivent utiliser les preuves obtenues auprès de sources fiables et examiner les informations recueillies pour identifier les lieux d'origine et de transit des minéraux ou des métaux, la nature des fournisseurs ou les circonstances au sein de la chaîne d'approvisionnement, et évaluer s'ils peuvent déclencher l'un des « signaux

d'alerte » suivants, tels que définis dans le Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence raisonnable, qui sont ⁵² :

Signaux d'alerte concernant les lieux d'origine et de transit des minéraux et des métaux : Les matériaux de bijouterie proviennent d'une zone de conflit ou à haut risque ou ont transité par cette zone ;

Signaux d'alerte concernant les fournisseurs : Les Fournisseurs qui s'approvisionnent en matériaux ou en métaux en provenance d'une zone de conflit ou à haut risque ou sont connus pour le faire ; et

Contextes des signaux d'alerte : Des anomalies ou des circonstances inhabituelles mises en évidence, qui permettent de soupçonner raisonnablement que le minéral/métal peut avoir contribué à un conflit ou à de graves violations des droits de l'homme.

Les Fournisseurs doivent disposer d'un système documenté fiable pour identifier les zones de conflit ou à haut risque dans leur chaîne d'approvisionnement, qui doit comprendre les éléments suivants :

- L'évaluation doit être globale, ce qui signifie que les Fournisseurs doivent appliquer le processus de vérification à TOUS les pays d'origine pour déterminer si l'un d'entre eux répond à la définition d'une zone de conflit ou à haut risque ;
- Les Fournisseurs doivent utiliser des sources d'information fiables pour identifier les zones de conflit ou à haut risque. Les sources fiables peuvent inclure des rapports et d'autres informations (p. ex., cartographies, déclarations) émanant des administrations, d'organisations internationales, d'ONG, d'industries, de médias, des Nations Unies ou d'autres sources concernant l'extraction des minéraux et son impact sur les conflits et les droits de l'homme dans le pays d'origine, ainsi que les critères et les indicateurs de la zone de conflit ou à haut risque élaborés par le biais d'initiatives multipartites. Exemples :
 - Fonds pour la paix. Indice de fragilité des États ;
 - Heidelberg Institute for International Conflict Research. Conflict Barometer - research on the emergence, dynamics and settlement of political conflicts worldwide ;
 - Outil de vérification d'International Alert figurant dans le document intitulé Conflict Sensitive Business Practices (2005). Chapitre 3, Screening tool ;
 - Rapports par pays sur le blanchiment d'argent et informations relatives aux sanctions publiés par KnowYourCountry ;
 - Atlas des risques politiques publié par Maplecroft, qui évalue les risques politiques traditionnels, notamment : les conflits, le terrorisme, l'État de droit et l'environnement réglementaire et commercial, ainsi que les défis structurels affectant la stabilité politique, tels que la sécurité des ressources, la préparation des infrastructures et les droits de l'homme. Il comprend 50 indices de risque politique et des cartes interactives en plus de fiches pratiques pour 197 pays ;
 - Listes des zones de conflit et à haut risque de la Responsible Minerals Initiative (RMI) : Ressources clés ;

⁵² Les Fournisseurs sont invités à consulter le Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence raisonnable pour obtenir une description détaillée de chaque signal d'alerte.

- Rapports (par pays) de Transparency International ; et
- Groupe de la Banque mondiale. Liste harmonisée des situations fragiles.

Examen des risques

Les Fournisseurs doivent déterminer si une diligence raisonnable supplémentaire est requise selon les critères suivants :

Aucun signal d’alerte relevé : si le Fournisseur établit de manière satisfaisante qu’aucun de ces signaux d’alerte n’est présent dans la chaîne d’approvisionnement, il n’est pas exigé de devoir de diligence supplémentaire pour cette chaîne d’approvisionnement. Les systèmes de gestion mis en place doivent être maintenus et régulièrement revus, et les risques liés aux conflits doivent être surveillés à un niveau proportionnel au risque que des signaux d’alerte puissent apparaître dans la chaîne d’approvisionnement à l’avenir. Si de nouveaux risques émergent, une vérification doit être effectuée pour déterminer si les risques sont suffisamment importants pour justifier d’entreprendre les étapes de diligence raisonnable supplémentaires décrites dans le reste du présent chapitre.

Observation de signaux d’alerte : si le Fournisseur identifie un ou plusieurs signaux d’alerte dans sa chaîne d’approvisionnement, il doit mettre en œuvre une stratégie d’atténuation des risques appropriée.

Atténuation des risques

Les Fournisseurs qui ont observé des signaux d’alerte dans la chaîne d’approvisionnement doivent élaborer un plan de gestion des risques approprié pour répondre aux risques réels ou potentiels.

Les Fournisseurs doivent informer Mejuri s’il est déterminé que des matériaux de bijouterie entrant dans la chaîne d’approvisionnement de Mejuri proviennent d’une zone de conflit ou à haut risque et/ou sont associés à d’autres signaux d’alerte.

Les Fournisseurs doivent effectuer une diligence raisonnable approfondie supplémentaire sur les chaînes d’approvisionnement déclenchant un signal d’alerte pour identifier la présence d’impacts indésirables et doivent prendre les mesures appropriées pour atténuer les impacts identifiés conformément aux directives suivantes.

Impact négatif	Réponse ⁵³
Violations graves des droits de l’homme associées à l’extraction, au négoce et au transport de matériaux de bijouterie.	Suspendre ou rompre immédiatement les relations d’affaires avec les fournisseurs
Soutien direct ou indirect à des groupes armés non étatiques.	Suspendre ou rompre immédiatement les relations d’affaires avec les fournisseurs
Soutien direct ou indirect aux forces de sécurité publiques ou privées qui contrôlent illégalement des sites miniers, les itinéraires de transport et les acteurs en amont (y compris la taxation illégale)	Continuer ou suspendre temporairement le négoce avec les fournisseurs, mais mettre en œuvre des mesures d’atténuation mesurables. Suspendre ou

⁵³ Si les matériaux en question font partie de la chaîne d’approvisionnement de Mejuri, toutes les mesures prises par les fournisseurs en réponse aux risques identifiés doivent être menées en coordination avec Mejuri. Mejuri se réserve le droit de refuser les matériaux qui ne répondent pas à ses exigences d’approvisionnement responsable.

	rompre les relations d'affaires si les mesures d'atténuation sont inefficaces
Pots-de-vin et assertion frauduleuse et inexacte sur l'origine des matériaux de bijouterie	Continuer ou suspendre temporairement le négoce avec les fournisseurs, mais mettre en œuvre des mesures d'atténuation mesurables. Suspendre ou rompre les relations d'affaires si les mesures d'atténuation sont inefficaces

Déclarations

Les Fournisseurs doivent rendre compte annuellement et publiquement de la diligence raisonnable de leur chaîne d'approvisionnement en ce qui concerne la mise en œuvre du cadre en cinq étapes du Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence raisonnable.

Formation et communication

Les Fournisseurs doivent établir des processus de communication pour s'assurer que les informations critiques sur la diligence raisonnable de la chaîne d'approvisionnement, y compris la politique de la chaîne d'approvisionnement, atteignent les travailleurs concernés (y compris la haute direction) et les Fournisseurs.

Les Fournisseurs doivent veiller à ce que tous les travailleurs chargés de la mise en œuvre de la politique de la chaîne d'approvisionnement et des processus de diligence raisonnable connexes reçoivent une formation et un soutien adéquats.

Documentation

Les Fournisseurs doivent mettre en œuvre des procédures solides de contrôle des documents et conserver tous les documents pertinents relatifs à cette exigence, y compris, mais sans s'y limiter, les politiques et procédures documentées applicables, les registres de formation, les informations KYC des Fournisseurs, les documents de la chaîne de responsabilité (c.-à-d. les factures, les documents d'expédition, les licences d'exportation), les registres d'inventaire, les contrats et accords écrits avec les fournisseurs, les comptes-rendus de réunion, les plans d'action, une méthodologie d'identification des zones de conflit ou à haut risque, la documentation de traçabilité, les certificats d'origine, les cartes, les plans d'atténuation des risques, les rapports de recherche publiés par les gouvernements, les organisations internationales, les ONG et les médias, la correspondance avec les fournisseurs, les rapports d'audit, les rapports annuels de diligence raisonnable.

19. Système de certification du processus de Kimberley et système de garanties

Exigence

Mejuri soutient le Système de certification du processus de Kimberley ainsi que la législation spécifique au pays qui soutient le commerce légal des diamants. Tous les Fournisseurs impliqués dans la vente ou le commerce de diamants, qu'ils soient bruts, polis ou sertis dans des bijoux, doivent adhérer au Système de garanties du Conseil mondial des diamants et, le cas échéant, au Système de certification du processus de Kimberley et se doter de systèmes afin de s'assurer que les factures concernées contiennent la déclaration de garantie nécessaire pour confirmer que tous les diamants couverts par ladite facture répondent aux exigences de garantie.

Champ d'application

Cette exigence s'applique à tous les Fournisseurs directs de diamants naturels⁵⁴

Contexte

⁵⁴ Comprend les diamants en vrac et les diamants sertis dans des bijoux.

Le Système de certification du processus de Kimberley (SCPK) est un outil de certification international qui régleme le commerce des diamants bruts. Il vise à empêcher le flux des diamants de conflit, tout en aidant à protéger le commerce légitime des diamants bruts. Le Système de certification du processus de Kimberley (SCPK) décrit les règles qui régissent le commerce des diamants bruts. Le SCPK a élaboré un ensemble d'exigences minimales que chaque participant doit respecter. Il y a actuellement 59 participants représentant 85 pays, la Communauté européenne comptant comme un seul participant. Les participants comprennent tous les principaux pays producteurs, exportateurs et importateurs de diamants bruts⁵⁵.

Dans le cadre du programme, toutes les importations et exportations de diamants bruts doivent suivre un processus contrôlé par le gouvernement qui garantit que les personnes impliquées dans l'exportation de diamants bruts⁵⁶ :

- Tiennent des registres sur les diamants bruts qu'ils expédient, pour démontrer qu'ils ne sont pas des diamants de conflit ;
- S'assurent que les diamants sont emballés dans des conteneurs inviolables ; et
- Utilisent un certificat impossible à falsifier, vérifié par le gouvernement, avec un numéro d'identité unique et les données décrivant le contenu, la valeur, l'exportateur et l'importateur de l'expédition.

Le Système de garanties, mis à jour en 2020, est un système d'autorégulation volontaire créé par le World Diamond Council (WDC) pour protéger l'intégrité de la chaîne d'approvisionnement des diamants naturels. Il vise à garantir que les diamants échangés sont conformes au Processus de Kimberley, et aussi qu'ils ont été exploités conformément aux principes universels des droits de l'homme, des droits du travail, de la lutte contre la corruption et du blanchiment d'argent.

Le Système de garanties est appliqué chaque fois que la propriété d'un diamant naturel change de main dans l'industrie.

Les entreprises qui participent au Système de garanties sont tenues d'inclure une déclaration de garantie sur toutes les factures qu'elles émettent pour les diamants, garantissant que les diamants sont « sans conflit ». Sur la base de la mise à jour de 2020 des exigences du Système de garanties, les participants au programme sont également tenus de s'engager à respecter les directives du Système de garanties du WDC en remplissant un questionnaire annuel d'auto-évaluation en ligne qui demande aux participants de déclarer que les diamants ont été exploités conformément aux pratiques commerciales responsables en ce qui concerne les droits de l'homme et le droit du travail, la lutte contre le blanchiment d'argent et la corruption.

Remarque : Étant donné que le Système de garanties du WDC et le Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence raisonnable ont des champs d'application et des attentes différents en matière de diligence raisonnable, les Fournisseurs qui fournissent des diamants à Mejuri (en vrac et sertis dans des bijoux) doivent mettre en œuvre les deux exigences conformément aux chapitres 18 et 19 du présent document de référence.

⁵⁵ The Kimberley Process. What is the Kimberley Process? <https://www.kimberleyprocess.com/en/what-kp>

⁵⁶ Responsible Jewellery Council (RJC) 2019 Code of Practices (CoP) Guidance. p. 251. https://www.responsiblejewellery.com/wp-content/uploads/SD_RJC_COP-guidance-V1.4-August2022.pdf

Politique et procédures

Les Fournisseurs doivent mettre en œuvre les procédures nécessaires pour s'assurer que les exigences décrites ci-dessous sont mises en œuvre et respectées.

Mise en œuvre pratique

Responsabilité

Les Fournisseurs qui sont impliqués dans l'achat et la vente de diamants naturels doivent assigner la responsabilité de la mise en œuvre et de la supervision de cette exigence à une fonction de direction appropriée.

Système de certification du processus de Kimberley (SCPK)

Les Fournisseurs impliqués dans l'achat et la vente de diamants bruts naturels doivent se conformer aux exigences du SCPK telles qu'intégrées dans la législation applicable des pays où ils opèrent.

Les Fournisseurs ne doivent pas participer à l'importation ou à l'exportation de diamants bruts qui n'ont pas été certifiés par le SCPK.

Système de garanties du World Diamond Council (WDC)

Les Fournisseurs impliqués dans l'achat et la vente de diamants naturels bruts et/ou polis, qu'ils soient en vrac ou sertis dans des bijoux, doivent adopter le Système de garanties du WDC⁵⁷.

Toutes les factures émises à Mejuri qui concernent des produits qui comprennent des diamants naturels doivent faire figurer la déclaration de garantie suivante :

« Les diamants facturés dans le présent document ont été {acquis} achetés auprès de sources légitimes non impliquées dans le financement de conflits, en conformité avec les résolutions des Nations Unies et les lois nationales correspondantes du pays {où la facture est générée}**. Le vendeur garantit par les présentes que ces diamants ne proviennent pas d'environnements touchés par des conflits et confirme le respect des directives du Système de garanties du WDC. »*

* {acquis} : peut être utilisé par les entreprises qui n'achètent pas sur le marché libre, mais qui s'approvisionnent en diamants auprès de plusieurs installations de production qui leur appartiennent en totalité ou en partie.

**{où la facture est générée} : peut être utilisé par les entreprises si elles souhaitent spécifiquement référencer le pays d'émission de la facture.

Les Fournisseurs ne doivent faire affaire qu'avec des Fournisseurs de diamants naturels qui incluent également la déclaration du Système de garantie sur leurs factures.

Respect des directives 2020 du Système de garanties du WDC

En plus d'inclure la déclaration de garantie ci-dessus sur toutes les factures applicables émises à Mejuri, les Fournisseurs de diamants s'engagent à mettre en œuvre les

⁵⁷ Les Fournisseurs doivent suivre la dernière version du Système de garanties du WDC, qui, au moment de cette publication, est la version 2020.

https://www.worlddiamondcouncil.org/wp-content/uploads/2020/11/WDC-SoW-Guidelines_revised_2020_2nd-Edition.pdf

directives du Système de garanties du WDC en s'inscrivant sur le [site Web du WDC et en remplissant l'auto-évaluation](#).

Tenue des registres et rapprochement des factures

Les Fournisseurs doivent effectuer un rapprochement au moins une fois par an pour s'assurer que toutes les factures qu'ils reçoivent et émettent pour les diamants naturels entrant dans la chaîne d'approvisionnement de Mejuri comprennent la déclaration du Système de garanties du WDC.

Formation et communication

Les Fournisseurs doivent fournir une formation concernant la mise en œuvre des exigences ci-dessus à tous les travailleurs impliqués dans l'achat et la vente de diamants naturels (y compris les diamants sertis dans des bijoux) et aux travailleurs impliqués dans l'émission et la réception de factures relatives aux diamants naturels.

Documentation

Les Fournisseurs doivent mettre en œuvre des procédures solides de contrôle des documents et conserver tous les documents pertinents relatifs à cette exigence, y compris, mais sans s'y limiter, les règles et documents de référence du Système de certification du processus de Kimberley (SCPK) et du Système de garanties du WDC, les factures pour les diamants, les registres des rapprochements de factures, l'auto-évaluation des directives du Système de garanties du WDC et les registres de formation.

20. Traçabilité et transparence des matériaux

Exigence

La traçabilité et la transparence sont essentielles pour éviter les répercussions négatives involontaires à toute étape de la procédure de fabrication de bijoux. C'est pourquoi nous nous engageons en faveur d'un approvisionnement responsable de la plus haute qualité. Les Fournisseurs feront tout leur possible pour fournir des informations de traçabilité exactes en ce qui concerne les matières premières, le traitement et l'assemblage final de tout produit fabriqué pour la vente ou la distribution ultérieure de Mejuri. Des contrôles d'inventaire exacts et réguliers seront mis en œuvre à tous les niveaux de la chaîne d'approvisionnement afin de garantir que les données de traçabilité et d'approvisionnement sont disponibles concernant les matières premières utilisées sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement. Les Fournisseurs sont encouragés, le cas échéant, à répondre aux demandes d'informations raisonnables sur le pays d'origine des matériaux entrant sur le marché du recyclage.

Les Fournisseurs doivent communiquer des rapports exacts sur le pourcentage annuel de métaux précieux recyclés extraits, pré-consommateurs et post-consommateurs de leurs Fournisseurs de fonderie et de raffinage.

Champ d'application

Cette exigence s'applique, mais sans s'y limiter, à tous les Fournisseurs directs de diamants naturels, de diamants cultivés en laboratoire, de pierres précieuses de couleur naturelle, de pierres précieuses de couleur cultivées en laboratoire, de métaux précieux (minés et recyclés), de perles, de cuir et de matériaux et produits en papier/bois⁵⁸.

Contexte

La traçabilité est le principe fondamental de l'approvisionnement responsable, en particulier dans les industries où les origines des matériaux sont étroitement liées aux impacts sociaux et environnementaux. Dans l'industrie de la bijouterie-joaillerie, où les métaux précieux et les pierres précieuses passent souvent par des chaînes d'approvisionnement mondiales complexes, la traçabilité joue un rôle crucial pour garantir que ces matériaux sont approvisionnés de manière responsable. En suivant le parcours de chaque matériau, de la mine jusqu'à la mise sur le marché, les entreprises peuvent obtenir des informations essentielles sur les conditions dans lesquelles ces ressources sont extraites, traitées et négociées. Cette transparence aide non seulement les entreprises à répondre aux exigences réglementaires, mais favorise également la confiance des consommateurs et l'intégrité de la marque.

L'extraction de l'or, des diamants et d'autres matériaux précieux a historiquement été liée à des problèmes tels que la dégradation de l'environnement, les violations des droits de l'homme et le financement de conflits armés (voir également le chapitre 18). Sans mécanismes de traçabilité efficaces, ces problèmes peuvent rester cachés, ce qui rend difficile pour les entreprises de s'assurer que leurs produits sont exempts de ces risques. En mettant en œuvre de solides systèmes de traçabilité, les entreprises de la bijouterie-joaillerie peuvent détecter et résoudre les problèmes potentiels à chaque étape de la chaîne d'approvisionnement, à partir des mines où les matières premières sont extraites jusqu'aux ateliers et usines où elles sont transformées en produits finis.

En outre, la traçabilité soutient l'engagement d'une entreprise en faveur du développement durable en permettant une prise de décision plus éclairée. Elle permet aux entreprises de donner la priorité aux Fournisseurs qui adhèrent à des normes environnementales et sociales élevées, promouvant ainsi des pratiques éthiques dans l'ensemble de l'industrie. Les consommateurs exigeant de plus en plus de transparence et de responsabilité, la traçabilité devient un outil puissant pour les marques qui leur permet de démontrer leur engagement en faveur d'un approvisionnement responsable, contribuant in fine à un marché mondial de la bijouterie-joaillerie plus durable et équitable.

Politique et procédures

Les Fournisseurs doivent mettre en œuvre des procédures appropriées pour s'assurer que les informations relatives à la traçabilité et à la chaîne de responsabilité des matériaux de bijouterie-joaillerie entrant dans la chaîne d'approvisionnement de Mejuri sont conservées avec précision.

⁵⁸ Sur demande, les Fournisseurs doivent communiquer les informations de traçabilité pour tous les autres matériaux fournis à Mejuri qui ne sont pas répertoriés ici.

Mise en œuvre pratique

Responsabilité

Les Fournisseurs doivent assigner la responsabilité de la mise en œuvre et de la supervision de cette exigence à une fonction de direction appropriée. Dans la pratique, cela peut impliquer la coordination et la communication entre plusieurs fonctions des opérations commerciales du Fournisseur.

Systemes de transparence, collecte d'informations et contrôle de la chaîne d'approvisionnement de la bijouterie

Les Fournisseurs doivent conserver un inventaire interne et les documents de transactions qui peuvent être récupérés et utilisés pour identifier rétrospectivement les entrées et les sorties de marchandises. Ces procédures doivent comprendre :

- Les informations concernant la forme, le type, le poids et la description physique des matériaux ;
- Les systèmes de suivi de toutes les entrées et sorties de matériaux qui font partie de la chaîne d'approvisionnement de Mejuri, y compris les dates d'achat et de vente ; et
- Les informations de traçabilité pour tous les matériaux de la chaîne d'approvisionnement de Mejuri, qui doivent comprendre, mais sans s'y limiter :

Métaux précieux extraits :

- L'identité de tous les acteurs de la chaîne d'approvisionnement des métaux précieux extraits, qui peut inclure, mais sans s'y limiter, l'identité des mines et des exploitants miniers, des pays et des régions⁵⁹ d'origine des mines, des affineurs de métaux précieux, des négociants de métaux précieux affinés, des banques de lingots et des fabricants de composants.

Métal précieux recyclé :

- L'identité de tous les acteurs de la chaîne d'approvisionnement en métaux précieux recyclés, qui peut inclure, mais sans s'y limiter, l'identité des recycleurs de métaux précieux en amont, des affineurs de métaux précieux, des négociants de métaux précieux affinés, des banques de lingots et des fabricants de composants.

Rapports annuels sur les métaux précieux

- Les Fournisseurs de métaux précieux doivent produire un rapport annuel (ou sur demande) sur le pourcentage de métaux précieux extraits par rapport aux métaux précieux recyclés utilisés dans les produits livrés à Mejuri.

Diamants naturels et pierres précieuses de couleur naturelle :

- L'identité de tous les acteurs de la chaîne d'approvisionnement des diamants naturels et des pierres précieuses de couleur naturelle, qui peut inclure, mais sans

⁵⁹ Lieux géographiques dans des pays comme les noms des provinces, des districts, etc.

s'y limiter, l'identité des mines et des exploitants miniers, des pays et des régions d'origine des mines, des exportateurs de pierres brutes, des négociants internationaux de pierres brutes, des tailleurs et des polisseurs, et des négociants de pierres polies.

Diamants cultivés en laboratoire et pierres précieuses de couleur cultivées en laboratoire

- L'identité de tous les acteurs de la chaîne d'approvisionnement des diamants cultivés en laboratoire et des pierres précieuses de couleur cultivées en laboratoire, qui peut inclure, mais sans s'y limiter, l'identité des producteurs et des pays d'exploitation, des tailleurs et des polisseurs, et des négociants en pierre polie.

Perles

- L'identité de tous les acteurs de la chaîne d'approvisionnement en perles, qui peut inclure, mais sans s'y limiter, l'identité des fermes perlières et des exploitants de fermes perlières, des pays et des régions d'origine des fermes, des négociants de perles et des grossistes internationaux.

Cuir

- L'identité de tous les acteurs de la chaîne d'approvisionnement du cuir, qui peut inclure, mais sans s'y limiter, l'identité des fermes de bétail et des exploitants des fermes, des pays et des régions d'origine des fermes, des sites et des installations de transformation du cuir, des tanneries de finition, des fabricants de cuir et des grossistes.

Matériaux et produits à base de papier et de bois

- L'identité de tous les acteurs de la chaîne d'approvisionnement des produits à base de papier et de bois, qui peut inclure, mais sans s'y limiter, l'identité des forêts et des exploitants forestiers, y compris des pays et des régions d'exploitation, des scieries, des procédures relatives aux produits de pâte à papier, du papier et en bois, et des grossistes.

Formation et communication

Les Fournisseurs doivent fournir une formation à tous les travailleurs concernés pour s'assurer que les exigences de traçabilité et de transparence de Mejuri sont respectées.

Documentation

Les Fournisseurs doivent mettre en œuvre des procédures solides de contrôle des documents et conserver tous les documents pertinents relatifs à cette exigence, y compris, mais sans s'y limiter, les registres d'inventaire, les factures et les documents de vente, les justificatifs de transport et d'expédition, les documents confirmant l'origine, les registres de la chaîne de responsabilité, les registres de formation.

21. Matériaux non extraits

Exigence

Les Fournisseurs de matériaux non extraits, y compris, sans toutefois s'y limiter, les perles, le cuir/les peaux et les produits à base de papier, doivent s'assurer que ces

matériaux sont approvisionnés et produits de manière responsable conformément aux lois, réglementations et bonnes pratiques et/ou normes correspondantes du secteur.

Champ d'application

Cette exigence s'applique à tous les Fournisseurs directs de matériaux non extraits⁶⁰

Contexte

L'industrie de la bijouterie-joaillerie utilise toute une variété de matériaux et tous ne proviennent pas de mines de minéraux et de métaux. Les perles, produites par les huîtres marines et les moules d'eau douce, sont couramment utilisées dans la fabrication des colliers et des boucles d'oreilles. Le cuir est utilisé pour fabriquer des bracelets de montre et est également parfois utilisé comme matériau d'emballage. Le papier, sous forme de carton, est également utilisé pour produire des emballages de bijoux, notamment des écrins pour bagues.

Les problèmes environnementaux et sociaux associés à ces types de matériaux sont, dans la plupart des cas, assez différents des problèmes qui sont importants dans les chaînes d'approvisionnement en minéraux et en métaux. Néanmoins, les entreprises qui bénéficient de ces chaînes d'approvisionnement ont la responsabilité de s'assurer que ces matériaux non extraits sont produits et approvisionnés de manière responsable.

Politique et procédures

Les Fournisseurs doivent mettre en œuvre des politiques et des procédures appropriées pour s'assurer que les matériaux non extraits fournis à Mejuri sont produits et approvisionnés de manière responsable conformément à la législation locale en vigueur et aux normes pertinentes de l'industrie.

Mise en œuvre pratique

Responsabilité

Les Fournisseurs doivent assigner la responsabilité de la mise en œuvre et de la supervision de cette exigence à une fonction de direction appropriée. Dans la pratique, cela peut impliquer la coordination et la communication entre plusieurs fonctions des opérations commerciales du Fournisseur.

Perles

Les Fournisseurs de perles doivent s'assurer que :

- Toutes les fermes perlières de la chaîne d'approvisionnement de Mejuri sont gérées et exploitées conformément à la législation locale en vigueur, y compris, mais sans s'y limiter, toutes les lois et réglementations environnementales applicables qui régissent le secteur des fermes perlières ; et

⁶⁰ Notamment en particulier les perles, les matériaux à base de papier/bois et le cuir, cependant, les Fournisseurs sont tenus de garantir l'approvisionnement responsable de tous les matériaux non extraits fournis à Mejuri.

- Toutes les fermes perlières de la chaîne d'approvisionnement de Mejuri adhèrent à des conditions de travail sûres et fournissent des salaires équitables aux travailleurs réguliers et saisonniers.

Mejuri privilégie les producteurs de perles qui ont obtenu la certification du Marine Stewardship Council (MSC) et/ou de l'Aquaculture Stewardship Council (ASC).

Cuir

Les Fournisseurs de produits à base de cuir doivent s'assurer que :

- Aucune espèce en voie de disparition ou espèce menacée (définie comme une espèce figurant sur la liste rouge de l'Union internationale pour la conservation de la nature et des ressources naturelles) n'est utilisée ;
- Les normes les plus élevées en matière de bien-être animal sont respectées, et sont, au minimum, conformes à la législation locale en vigueur ; et
- Les producteurs de cuir adhèrent à des conditions de travail sûres et fournissent des salaires équitables aux travailleurs réguliers et saisonniers.

Mejuri privilégie le cuir qui a été produit et approvisionné conformément aux normes et initiatives de durabilité volontaire applicables, y compris, mais sans s'y limiter, la certification Responsible Leather Roundtable de Textile Exchange et la certification du Leather Working Group.

Matériaux et produits à base de papier et de bois

Les Fournisseurs de papier et de produits à base de bois doivent :

- Dans la mesure du possible, utiliser des matières premières avec du contenu recyclé ;
- Choisir des matières premières provenant de sources certifiées et gérées de manière durable, en privilégiant les sources certifiées par le Forest Stewardship Council (FSC) ; et
- S'assurer que toutes les matières premières ont été produites et approvisionnées conformément à la législation locale en vigueur.

Formation et communication

Les Fournisseurs doivent fournir une formation à tous les travailleurs concernés pour s'assurer que les exigences de Mejuri en ce qui concerne la production et l'approvisionnement en matériaux non extraits sont respectées.

Documentation

Les Fournisseurs doivent mettre en œuvre des procédures solides de contrôle des documents et conserver tous les documents pertinents relatifs à cette exigence, y compris, mais sans s'y limiter, la preuve des certifications pertinentes associées aux matériaux non extraits, la preuve de la diligence raisonnable effectuée sur l'origine des matériaux, les informations de traçabilité associées à l'approvisionnement en matériaux non extraits.

22. Mécanismes de réclamation et recours

Exigence

Les Fournisseurs auront en place des mécanismes de réclamation permettant de répondre aux préoccupations ou plaintes qui garantissent une communication efficace, en temps utile, respectueuse et transparente entre les employés, leurs représentants, la direction et la communauté.

Champ d'application

Cette exigence s'applique à tous les Fournisseurs directs.

Contexte

Une réclamation peut faire référence à des problèmes que les travailleurs rencontrent dans le cadre de leur emploi. Les réclamations peuvent couvrir un large éventail de préoccupations, allant d'actions potentiellement illégales comme le recrutement contraire à l'éthique, la discrimination sur le lieu de travail, le harcèlement sexuel ou la victimisation, aux préoccupations concernant les salaires, la manière dont une mauvaise relation entre deux travailleurs a été gérée, une plainte concernant la qualité de la nourriture dans la cantine ou un désaccord sur l'organisation des vacances⁶¹.

Les réclamations peuvent également être formulées à l'encontre d'une entreprise par d'autres types de parties prenantes, telles que des représentants de la communauté, des organisations de la société civile, des consommateurs et d'autres entreprises.

Un mécanisme de réclamation est un moyen formel pour un travailleur ou une autre partie prenante de soulever un problème ou une plainte auprès de son employeur ou de l'entreprise. Cela prend généralement la forme d'une procédure de réclamation, suivie d'un examen, puis d'une réponse et d'un retour de la direction. D'une manière générale, les entreprises doivent disposer d'un mécanisme de réclamation interne pour les travailleurs et d'un mécanisme de réclamation séparé accessible au public pour les parties prenantes externes.

Politique et procédures

Les Fournisseurs doivent disposer d'une politique et de procédures de réclamation documentées qui peuvent être utilisées par les travailleurs et les parties prenantes externes.

Mise en œuvre pratique

Responsabilité

⁶¹ European Bank for Reconstruction and Development (EBRD). EBRD Performance Requirement 2 Labour and working conditions. Employee grievance mechanism: Guidance note, p. 1.
<https://www.ebrd.com/documents/admin/employee-grievance-mechanism.pdf>

Les Fournisseurs doivent assigner la responsabilité de la mise en œuvre et de la supervision de cette exigence à une fonction de direction appropriée, telle que les ressources humaines.

Mécanismes de réclamation

Les Fournisseurs doivent mettre en œuvre un mécanisme de réclamation efficace et accessible pour tous les travailleurs et les parties prenantes externes qui leur permet de soumettre des plaintes et des préoccupations à l'entreprise. Les procédures de réclamation doivent être documentées et, au minimum, doivent indiquer :

- Comment les travailleurs et les autres parties prenantes peuvent déposer des réclamations ;
- Comment la direction enquête sur les réclamations et décide de la manière d'y remédier ;
- Comment la direction communique l'issue d'une enquête sur une réclamation ; et
- Comment l'issue est documentée et tenue confidentielle,

Les Fournisseurs doivent avoir mis en place plusieurs systèmes permettant aux travailleurs de signaler de manière confidentielle les réclamations qui peuvent inclure, mais sans toutefois s'y limiter, des boîtes à suggestions, des plateformes d'assistance, des e-mails, des comités de travailleurs, des espaces désignés pour les réunions des travailleurs et des réunions entre la direction et les représentants des travailleurs.

Les Fournisseurs doivent conserver un registre exact et à jour de toutes les réclamations et des actions de suivi. Pour protéger la confidentialité des personnes qui formulent des réclamations, les Fournisseurs doivent veiller à ce que ces registres soient conservés dans un endroit sécurisé et ne soient accessibles qu'aux travailleurs autorisés.

Absence de représailles

Le mécanisme de réclamation doit garantir la confidentialité et l'anonymat de la personne qui dépose la réclamation, et la procédure documentée de réclamation des travailleurs doit stipuler explicitement que les travailleurs ne feront pas l'objet de représailles pour avoir déposé des plaintes ou pour avoir utilisé un mécanisme de réclamation.

Formation et communication

Les Fournisseurs doivent communiquer le ou les mécanismes de réclamation applicables à tous les travailleurs et fournir une formation aux travailleurs chargés de superviser le mécanisme et de répondre aux plaintes et aux réclamations soulevées.

Documentation

Les Fournisseurs doivent mettre en œuvre des procédures solides de contrôle des documents et conserver tous les documents pertinents relatifs à cette exigence, y compris, mais sans s'y limiter, une politique et une procédure de réclamation documentées, les registres des réclamations soumisees et des actions/décisions de suivi, et les registres de formation.

23. Conformité légale

Exigence

Les Fournisseurs doivent, parallèlement à la satisfaction des exigences du présent Code, se conformer à toutes les règles, réglementations et normes industrielles locales et nationales applicables relatives aux opérations et aux services des Fournisseurs. En cas de différence entre le Code et les exigences légales, la plus stricte des deux normes prévaudra.

Champ d'application

Cette exigence s'applique à tous les Fournisseurs directs.

Contexte

Le respect des lois et des réglementations locales en vigueur est une exigence minimale pour tous les Fournisseurs de Mejuri.

Mejuri ne donne pas de conseils spécifiques à ses Fournisseurs sur la législation applicable, car les exigences légales varient en fonction du type de Fournisseur, de son emplacement et du type d'installations qu'il exploite.

Mise en œuvre pratique

Responsabilité

Les Fournisseurs doivent assigner la responsabilité de la mise en œuvre et de la supervision de cette exigence à une fonction de direction appropriée.

Systèmes pour assurer la conformité légale

Les Fournisseurs doivent disposer de systèmes en place qui maintiennent la connaissance de la législation applicable et garantissent le respect de celle-ci. Cela peut comprendre, mais sans s'y limiter :

- la législation, les réglementations ainsi que les codes ou les normes légalement requis ;
- les permis, les licences et les autres formes d'autorisation ;
- les règlements locaux ; et
- les décisions, les instructions, les jugements ou les interprétations émises par les tribunaux compétents.

Les Fournisseurs doivent régulièrement vérifier leur statut de conformité juridique et, le cas échéant, demander conseil à un avocat ou à un conseiller juridique qualifié.

Les Fournisseurs doivent immédiatement informer Mejuri s'ils découvrent qu'ils sont en situation de non-conformité avec les exigences légales qui s'appliquent à leurs opérations et leurs activités commerciales.

Formation et communication

Les Fournisseurs doivent communiquer les exigences de conformité légale aux travailleurs et fournir une formation si nécessaire pour s'assurer qu'ils comprennent ce qu'ils doivent faire pour continuer de respecter leurs obligations légales.

Documentation

Les Fournisseurs doivent mettre en œuvre des procédures solides de contrôle des documents et conserver tous les documents pertinents relatifs à cette exigence, y compris, mais sans s'y limiter, un registre de toutes les exigences légales qui s'appliquent à l'entreprise et à ses opérations, les registres relatifs à tous les cas de non-respect de la

législation, les permis, les licences, les rapports d'audits d'inspection obligatoires, la liste détaillée des amendes et/ou restrictions imposées à l'entreprise à la suite d'une non-conformité légale et les registres de formation.