

Code de Conduite Maisons du Monde

Le Code de conduite de Maisons du Monde a été rédigé afin que tous les fournisseurs comprennent et partagent avec nous les exigences minimales en termes de pratiques sociales attendues de leur part.

Les fournisseurs doivent le rendre accessible à leurs employés et le communiquer à leurs propres fournisseurs et sous-traitants.

En établissant un partenariat commercial avec Maisons du Monde, vous reconnaissez vous conformer pleinement aux lois en vigueur dans votre pays. Cette condition préalable est essentielle au maintien de nos intérêts à long terme.

CE CODE DE CONDUITE EST L'OBJECTIF MINIMUM À ATTEINDRE DANS UN PROCÉDÉ D'AMÉLIORATION CONTINU DES CONDITIONS DE TRAVAIL EN USINE.

Ce que nous attendons les uns des autres :

TRANSPARENCE	ENGAGEMENT
<p>Notre communication sera véridique et sincère</p> <p>Les adresses de l'ensemble des sites fabriquant les produits Maisons du Monde doivent être clairement communiquées, qu'elles soient internes ou sous-traitées.</p>	<p>Maisons du Monde attend de ses fournisseurs un engagement total à :</p> <ul style="list-style-type: none">- Appliquer les principes énoncés dans le présent code et- Veiller à ce que leurs employés et sous-traitants comprennent et répondent parfaitement à ces exigences. <p>En contrepartie, Maisons du Monde vous accompagnera en fournissant des outils et un support dédié.</p>

Notre relation

Nous vous encourageons à travailler à l'amélioration continue des conditions de travail de votre usine et lieux de production.

Les fournisseurs sont tenus de donner à Maisons du Monde une visibilité complète sur leurs chaînes d'approvisionnement et de veiller à ce que les usines et les chantiers respectent nos exigences en matière de conditions de travail et de bien-être.

Santé et Sécurité

Nous vous conseillons de créer un environnement sûr, sain et sécurisé pour tous vos employés, clients, contractants et visiteurs, ainsi que pour les membres de la communauté environnante pouvant être affectés par vos activités.

Audit Social

- En toute circonstance, Maisons du Monde se réserve le droit de réaliser des audits sociaux (annoncés / semi-annoncés / non annoncés) dans vos locaux à tout moment. Au cours de la phase initiale, cela se fera en consultation avec les usines afin de disposer du temps nécessaire pour se préparer correctement.
- Un audit de suivi sera effectué à la charge du fournisseur chaque fois que des non-conformités critiques sont détectées. Ces non-conformités critiques sont énumérées à la fin du présent document. Elles seront clôturées lors de l'audit de suivi afin de maintenir la relation commerciale avec Maisons du Monde.

Si vous avez des questions sur notre code de conduite, veuillez envoyer un courrier électronique à l'adresse : csr-supplychain@maisonsdumonde.com

Code de Conduite Maisons du Monde



Maisons du Monde adhère au principe du Global Compact depuis Janvier 2012 et s'engage à accompagner ses fournisseurs dans l'amélioration de leurs conditions de travail.

Nous attendons tout d'abord de nos fournisseurs qu'ils respectent l'ensemble des lois nationales et/ou locales et règlements, y compris au sujet du travail, l'immigration, la santé, la sécurité et l'environnement.

Et nous veillons aussi à ce que soit respectés :

- Les principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme,
- la Convention Internationale relative aux Droits de l'enfant,
- la Convention des Nations Unies contre la corruption,
- mais aussi, les principales conventions de l'OIT en ce qui concerne la main-d'oeuvre infantile ou forcée, la santé et la sécurité des ouvriers, la discrimination et les pratiques disciplinaires, les heures de travail, ainsi que les rémunérations.

Le code éthique formalise dans ses grandes lignes nos attentes fondamentales vis-à-vis de nos fournisseurs. Ces principes constituent les minima sociaux et environnementaux que nous attendons des entités fabriquant nos produits car nous voulons garantir à nos clients que les personnes qui les ont fabriqués sont traitées de manière décente quel que soit le pays dans lequel ils se trouvent. Les fournisseurs doivent se conformer à ce code de conduite, qui est non négociable.

1. Travail des enfants

Le travail des enfants de moins de 15 ans est interdit, conformément aux principes de l'OIT, la Convention des Nations Unies et les lois nationales. Le droit des jeunes travailleurs doivent être respectés. Si un jeune de moins de 18 ans est embauché, il ne doit pas être affecté à des tâches dangereuses ou pénibles, et il ne doit ni travailler de nuit ni effectuer des heures supplémentaires.

2. Travail forcé

Aucune forme de travail forcé ne peut être tolérée tout comme l'esclavage qui viole les droits fondamentaux de l'homme. L'employeur ne doit retenir aucune partie du salaire, des bénéfices, des biens ou des documents tels que les papiers d'identité de son personnel pour le forcer à continuer de travailler dans l'entreprise.

3. Discrimination

Il n'est toléré aucune discrimination au regard du sexe, de l'âge, de la confession, de la race, de la caste, de la naissance, de l'appartenance sociale, de l'orientation sexuelle, des responsabilités familiales, de la situation de famille, de l'incapacité, de l'origine ethnique et nationale, de la nationalité, de l'appartenance à des organisations de travailleurs y compris les syndicats, de l'adhésion ou l'opinion politique, ou de toute autre condition susceptible de donner lieu à une discrimination.

4. Temps de travail

L'employeur doit se conformer aux lois nationales et standards sectoriels applicables au sujet du temps de travail et des jours fériés. Quoiqu'il en soit, la semaine de travail sur une base régulière ne doit pas dépasser 48h par semaine et maximum 12h d'heures supplémentaires. Ces dernières doivent être effectuées sur une base volontaire. Les travailleurs ont droit au minimum un jour de congé par semaine ainsi que tous les autres congés prévus par la loi nationale.

5. Salaires

L'employeur doit verser à ses employés un salaire qui satisfait voire excède le salaire minimum requis par la législation locale. L'employeur doit s'assurer que le salaire et les diverses compensations ainsi que les déductions sociales ou d'impôt sont clairement détaillés aux employés ; qu'ils sont versés conformément à toutes les lois applicables et de manière pratique pour les employés. Les heures supplémentaires doivent être majorées au taux requis par la loi du pays et payées en temps et en heure. Les mesures disciplinaires telles qu'amendes ou autres déductions du salaire sont proscrites.

6. Liberté d'association

Les employés doivent être libres de rejoindre des organisations de leur choix. Les employeurs doivent reconnaître et respecter le droit

des employés à la liberté d'association et de négociation collective.

7. Santé et sécurité des travailleurs

L'employeur doit fournir un environnement de travail sûr et sain et doit prendre les précautions nécessaires pour prévenir tout accident et blessures pouvant affecter la santé des ouvriers. Des règlements et procédures explicites doivent être instaurés et suivis sur la santé et la sécurité, notamment concernant la mise à disposition et l'utilisation d'équipement de protection individuelle et l'accès à l'eau potable. En outre, tous les employés doivent recevoir une formation sur la santé et la sécurité sur leur lieu de travail à intervalle régulier.

8. Environnement

Les usines doivent utiliser des produits tolérés par les standards internationaux et afficher leurs fiches de données de sécurité. La gestion des déchets ainsi que les procédures de prévention de la pollution (le traitement des déchets, la manutention et élimination des produits chimiques et autres substances dangereuses, le traitement des émissions et effluents) égalent ou dépassent les exigences minimales prescrites par la législation. En outre, les usines doivent s'attacher progressivement à minimiser leurs impacts sur l'environnement

9. Sous-traitants et traçabilité

L'entreprise doit fournir la ou les adresse(s) des sites de fabrication de l'ensemble des références produits pour Maisons du Monde. En outre, elle est invitée à communiquer ce code de conduite à tous ses sous-traitants impliqués dans les phases finales de fabrication. Notre objectif est que progressivement tous les acteurs de la chaîne d'approvisionnement observent ce code de conduite. Nous vous invitons également à nous informer lorsque vous sous-traitez entièrement une commande pour Maisons du Monde.

10. Système de gestion et transparence

L'entreprise doit définir et mettre en œuvre une politique de responsabilité sociale, qui garantisse l'applicabilité des exigences du code de conduite. Cette politique vise à la mise en place de procédures écrites claires pour chacun des points et à documenter toutes les actions entreprises.

11. Corruption

L'entreprise s'engage à bannir la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds, dans la conduite de ses affaires et à élaborer de manière proactive des politiques et des programmes concrets de lutte contre la corruption en interne et au sein de ses chaînes d'approvisionnement.

Nom et poste du signataire :

Nom du fournisseur :

Date:

Signature et tampon:

SIGNALER UNE VIOLATION

Des violations du code de conduite de Maisons du Monde peuvent être signalées confidentiellement. Si vous avez connaissance d'une infraction d'un des articles de ce code, nous vous encourageons à nous en faire part, anonymement si vous le souhaitez.

Email : csr-supplychain@maisonsdumonde.com

Page web : <https://corporate.maissionsdumonde.com>

Telephone: + 33 (0)2 5171 1717

Chapitre du Code de Conduite de Maisons du Monde	Non-conformités CRITIQUES qualifiées par MDM si la réponse à ces questions est "Non"
1.Travail d'enfants	Aucun enfant en-dessous de l'âge de 15 ans est présent dans l'usine (enfants accompagnant des adultes, et non travailleur) ?
1. Travail d'enfants	Les conditions de travail (ex. type de travail, tâches, heures de travail) des mineurs (sous 18 ans) respectent-elles la législation locale ?
2. Travail forcé	L'usine ne retient aucun document d'identification (ex. passeport, permis de travail, certificat de naissance, carte d'identité nationale, permis de conduire, etc.) des salariés sans leur accord écrit préalable et sans la possibilité d'en reprendre possession ?
2. Travail forcé	L'usine ne pratique aucune retenue sur salaires pendant la validité du contrat du travail ou pendant la période de rémunération ?
2. Travail forcé	L'usine n'a pas recours au travail des prisonniers ?
2. Travail forcé	Est-ce que les employés sont exempts de toute forme de harcèlement, d'abus psychologique, physique ou/et verbal, et de punition physique ?
2. Travail forcé	Est-ce que les mesures disciplinaires mises en place par l'usine sont conformes aux législations locales et non-excessives (ex. interdiction d'entrée, absences forcées, etc.) ?
3. Discrimination	Les employés sont-ils exempts de discrimination en termes de recrutement, de salaires, d'accès à la formation, de promotion, de départ ou de retraite?
4. Heures de travail et heures supplémentaires	Le nombre total d'heures (normales + heures supplémentaires) est-il inférieur à 72h?
5. Rémunération	Est-ce que le salaire minimum légal local est accordé à tous les employés ?
5. Rémunération	Est-ce que les heures supplémentaires sont payées ?
5. Rémunération	Les heures supplémentaires sont-elles majorées au taux légal, y compris pour les ouvriers payés à la pièce ou pour les employés et sous-traitants identifiés ?
5. Rémunération	Le délai et la fréquence du versement du salaire sont-ils conformes à la législation locale?
7. Santé et Sécurité	L'usine dispose-t-elle d'une documentation valide prouvant la conformité aux exigences de sécurité du bâtiment?
7. Santé et Sécurité	Existe-t-il une deuxième issue de secours à chaque étage de l'usine ?
7. Santé et Sécurité	Les issues de secours sont-elles désignées par des signes visibles?
7. Santé et Sécurité	Est-ce qu'il est constaté que les issues de secours ne sont pas bloquées et non verrouillées ?
7. Santé et Sécurité	Les issues de secours, les issues et les escaliers sont-ils éclairés?
7. Santé et Sécurité	Y-at-il une alarme incendie dans le(s) bâtiment(s) ?
7. Santé et Sécurité	Y-a-t-il des extincteurs de feu à chaque étage de l'usine ?
7. Santé et Sécurité	Est-ce que l'usine organise des exercices d'incendie sur une base régulière (si elle n'est pas définie par la loi, au moins un par an) pour tous les étages et toutes les équipes ?
7. Santé et Sécurité	Les panneaux électriques, les fils et les prises sont-ils protégés?
7. Santé et Sécurité dans les dortoirs	Est-ce que le dortoir n'est pas situé à proximité d'un lieu d'entreposage de produits dangereux ou à proximité d'un bâtiment de production dans lequel des produits dangereux sont utilisés ?
10. Transparence et système de management	Tous les documents examinés sont-ils exempts de toute manipulation ou falsification ?
10. Transparence et système de management	Les contrats de travail des travailleurs migrants sont-ils conformes à la législation locale ?
11. Corruption	Aucune tentative de corruption de l'audité/l'auditeur n'a été décelée lors de l'audit ?