



## Code de conduite Manor pour les fournisseurs

### Préambule

Manor AG (ci-après dénommée « Manor ») s'engage à respecter les principes du code de conduite amfori BSCI [Code de conduite amfori BSCI - amfori](#), dont l'initiative sert de ligne directrice pour un comportement éthique en respectant les normes éthiques les plus élevées dans toutes ses activités commerciales, dans le respect du droit suisse et des droits de l'homme internationalement reconnus. Ce code de conduite, basé et aligné sur amfori BSCI, établit les attentes de Manor pour tous les fournisseurs, leurs employés et sous-traitants, exigeant le respect de normes éthiques, sociales et environnementales. En établissant une relation d'affaires avec Manor, les fournisseurs s'engagent à reconnaître ces normes et à mettre en œuvre des mesures appropriées au sein de leurs politiques d'affaires pour atteindre et maintenir la conformité.

### 1. Droits de l'homme et conformité juridique

Les fournisseurs doivent se conformer à toutes les lois locales applicables et aux normes internationales en matière de droits de l'homme. En cas de divergence entre les lois locales et les normes internationales, les fournisseurs doivent respecter les exigences les plus strictes, notamment :

- Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGPs),
- les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ;
- Conventions de l'OIT.

Les fournisseurs doivent adopter une approche de diligence raisonnable basée sur les risques, en identifiant, prévenant et traitant les risques potentiels en matière de droits humains dans leur chaîne d'approvisionnement. Cela comprend l'établissement de politiques et de processus pour soutenir les droits de l'homme, l'évaluation des risques et le suivi des améliorations.

### 2. Liberté d'association et négociation collective

Les fournisseurs doivent respecter le droit de tous les employés de former, d'adhérer et de participer à des syndicats et de s'engager dans des négociations collectives sans crainte de représailles. Lorsque ces droits sont restreints par la loi, les fournisseurs doivent garantir aux travailleurs d'autres moyens d'élire librement des représentants avec lesquels l'entreprise peut engager un dialogue sur les questions relatives au lieu de travail.

On s'attend à ce que les fournisseurs fournissent une formation continue aux employés sur leurs droits et responsabilités, en veillant à ce qu'ils soient pleinement conscients de leurs libertés liées à la syndicalisation et à la négociation collective.

### **3. Non-discrimination, harcèlement et égalité de traitement**

Les fournisseurs doivent respecter des politiques de non-discrimination, en veillant à ce que l'embauche, la rémunération, la formation, la promotion et le licenciement soient effectués sans préjugés fondés sur la race, le sexe, la religion, l'âge, le handicap ou toute autre caractéristique protégée. En outre:

Les fournisseurs doivent prévenir et traiter toutes les formes de harcèlement et de traitement inhumain, y compris les abus verbaux, physiques, sexuels, psychologiques et économiques.

Des pratiques inclusives et sensibles au genre devraient être adoptées à toutes les étapes de l'emploi, du recrutement à la formation.

Les fournisseurs doivent s'assurer que tout travail est volontaire – ne doivent pas faire la traite des personnes ou utiliser toute forme d'esclavage, de forcé, de servitude, d'engagiste, de prison ou tout autre type de travail involontaire.

Les fournisseurs doivent favoriser un milieu de travail inclusif qui valorise la diversité et mettre en œuvre des procédures internes de signalement et des procédures disciplinaires pour remédier aux violations de ces principes, conformément aux Principes directeurs et à la Déclaration des droits de l'homme des Nations Unies.

Les fournisseurs doivent également s'assurer que les agences de recrutement tierces auxquelles ils font appel sont conformes aux dispositions du présent Code et de la loi.

### **4. Travail des enfants et protection de la jeunesse**

Les fournisseurs doivent interdire strictement le travail des enfants conformément aux conventions de l'OIT et mettre en place des mécanismes solides de vérification de l'âge dans les processus de recrutement. Un enfant est défini comme toute personne âgée de moins de 15 ans, ou plus si la législation nationale prescrit un âge minimum plus élevé.

Lorsque des jeunes (âgés de 15 à 18 ans) sont employés, les fournisseurs doivent s'assurer que :

Les tâches ne sont pas dangereuses et n'interfèrent pas avec les engagements éducatifs.

Les jeunes travailleurs ne sont pas prévus pour des quarts de nuit ou des heures supplémentaires.

Une formation régulière en matière de sécurité et de santé est dispensée à tous les jeunes travailleurs afin de protéger leur bien-être.

Les fournisseurs doivent proposer des solutions durables dans les cas où le travail des enfants est identifié, en donnant la priorité à l'intérêt supérieur de l'enfant.

### **5. Rémunération et temps de travail équitables**

Les fournisseurs doivent fournir une rémunération équitable et opportune, en veillant à ce que les lois locales sur le salaire minimum soient conformes aux normes les plus élevées. Les fournisseurs sont encouragés à atteindre progressivement des salaires décents qui répondent aux besoins fondamentaux des travailleurs et favorisent un niveau de vie décent.

Les politiques salariales doivent inclure :

Paiement en temps opportun en monnaie légale avec des politiques claires sur toutes les déductions légales.

Un salaire égal pour un travail égal, en veillant à ce que les travailleurs migrants et locaux reçoivent un salaire équivalent pour le même rôle.

Rémunération des heures supplémentaires à un taux minimum de 125 % du taux standard et garantie qu'elle est volontaire.

Tous les employés ont droit à un contrat de travail écrit conformément aux lois applicables.

La durée normale du travail ne devrait pas dépasser 48 heures par semaine, les heures supplémentaires volontaires étant plafonnées à 12 heures supplémentaires. Les travailleurs ont droit à au moins un jour de repos par semaine.

## **6. Santé et sécurité au travail (SST)**

Les fournisseurs doivent garantir un environnement de travail sûr et sain, dans le respect des lois nationales et des normes internationales. Les fournisseurs doivent :

Effectuer régulièrement des évaluations des risques afin de cerner et d'atténuer les dangers potentiels pour la santé et la sécurité.

Fournir une formation continue en matière de sécurité, en particulier aux groupes vulnérables (p. ex. les travailleuses enceintes, les jeunes travailleurs).

Établissez des plans de préparation aux situations d'urgence et les protocoles de sécurité nécessaires.

Fournir gratuitement aux travailleurs de l'équipement de protection individuelle (EPI) et s'assurer que tous les travailleurs sont formés aux pratiques sécuritaires.

Tous les travailleurs ont le droit de refuser un travail dangereux sans pénalité et doivent être informés de leur droit de le faire.

Lorsqu'un logement est fourni, il doit répondre à des normes de santé et de sécurité, y compris l'accès à de l'eau potable, à des installations sanitaires propres et à des aires de restauration et de repos appropriées.

## **7. Responsabilité environnementale**

Les fournisseurs doivent se conformer aux réglementations environnementales en vigueur, adopter et maintenir un système de diligence raisonnable environnementale afin de minimiser leur impact environnemental. Cela comprend :

Évaluation et atténuation régulières des risques environnementaux potentiels pour les communautés, le climat et les ressources naturelles.

La gestion des déchets, le contrôle des émissions et l'élimination responsable des produits chimiques et autres matières dangereuses.

Adoption de pratiques qui réduisent la consommation d'énergie et d'eau et améliorent la performance environnementale globale.

Les fournisseurs sont encouragés à améliorer continuellement leurs pratiques environnementales, dans le but de réduire progressivement leur empreinte écologique.

## **8. Pratiques commerciales éthiques**

Manor s'attend à ce que les normes éthiques les plus élevées soient respectées, et les fournisseurs sont tenus de :

Établir des politiques et des contrôles anti-corruption pour prévenir les pots-de-vin, l'extorsion et d'autres pratiques contraires à l'éthique.

Assurer la transparence des registres commerciaux, en divulguant des informations exactes et complètes à Manor au besoin.

Mettre en œuvre des programmes de formation sur la conduite éthique à l'intention des employés, en mettant l'accent sur l'importance de l'intégrité dans toutes les relations d'affaires.

Les fournisseurs doivent conserver une documentation précise de toutes les transactions commerciales et la mettre à disposition à des fins d'audit sur demande.

## **9. Mécanismes de règlement des griefs et accès aux recours**

Les fournisseurs doivent mettre en place des mécanismes de règlement des griefs accessibles, confidentiels et efficaces au sein de leurs activités, permettant aux travailleurs de signaler leurs préoccupations en toute sécurité et sans crainte de représailles. Ces mécanismes devraient être disponibles dans les langues locales et répondre aux normes de l'article 31 des Principes directeurs généraux des Nations Unies afin d'en garantir l'accessibilité et l'efficacité.

Manor met également à la disposition de tous les employés de la chaîne d'approvisionnement une ligne de signalement confidentielle permettant de signaler les violations de ce Code de manière anonyme. Ce service, géré par un tiers indépendant, garantit la confidentialité et protège les lanceurs d'alerte contre les représailles.

L'accès se fait ici : <https://whistleblower.manor.ch>

## **10. Surveillance, audits et amélioration continue**

Manor se réserve le droit d'effectuer des audits réguliers, annoncés et inopinés, afin de s'assurer du respect du présent Code de conduite. Les fournisseurs doivent :

Coopérer pleinement avec les efforts de surveillance de Manor, en donnant accès aux installations, aux dossiers et aux travailleurs pour les entrevues.

Travailler activement sur des actions correctives lorsqu'une non-conformité est identifiée et prendre des mesures d'amélioration continue.

Mettre en œuvre un système de gestion pour soutenir la conformité continue et aborder de manière proactive les points à améliorer conformément au présent code.

En cas de non-avancement ou de coopération, Manor peut suspendre la relation commerciale.

Ce Code sera révisé périodiquement pour s'aligner sur l'évolution des normes internationales et les mises à jour de la Déclaration sur les droits de l'homme de Manor. Les fournisseurs doivent être prêts à ajuster leurs pratiques pour rester conformes à ces normes.

## **Contact**

MANOR: [qm@manor.ch](mailto:qm@manor.ch)

AMFORI: [info@amfori.org](mailto:info@amfori.org)

[amfori - Commerce avec un but - amfori](#)

## **Appendice**

### **Déclaration des droits de l'homme de Manor sur demande**

[UNGP\\_Brochure](#)

[Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises | OECD iLibrary](#)

[Conventions, protocoles et recommandations | Organisation internationale du Travail](#)