

Code de conduite du Groupe Colruyt relatif au travail des enfants et aux conditions de travail

1.1 Par ce code de conduite, le Groupe Colruyt veut contribuer à :

la prévention et la suppression du travail des enfants,
l'amélioration des conditions de travail chez les producteurs des marchandises vendues par le Groupe Colruyt.

1.2 En 2002, le Groupe Colruyt a rédigé un code de conduite auquel doivent satisfaire les producteurs. Ce code comporte des mesures spécifiques visant à supprimer et à prévenir le travail des enfants. Il a également pour but d'améliorer les conditions de travail des travailleurs en général.

1.3 Le Groupe Colruyt est conscient qu'il faudra toujours tenir compte de la réalité économique et sociale du pays de production. Il se peut par exemple que les revenus d'un ou plusieurs enfants soient indispensables à la survie de leur famille. Ce contexte exige que nous agissions avec circonspection et amenions pas à pas les fabricants à respecter notre code de conduite.

1.4 Le Groupe Colruyt s'engage à offrir plus de possibilités d'épanouissement aux enfants et aux adolescents des pays de production, comme par exemple [notre projet visant](#) à investir dans du matériel scolaire et didactique en Indonésie.

Code de conduite pour les producteurs

2.1. Exigences légales en matière de conditions de travail

Tous les producteurs doivent au moins respecter la législation nationale dans le (les) pays dans lequel (lesquels) ils font fabriquer leurs produits.

2.2.1 Définitions

Selon l'article 1 de la Convention internationale des Droits de l'Enfant des Nations Unies, le terme « enfant » désigne tout être humain âgé de moins de 18 ans.

Selon la Convention n° C138 de l'OIT¹ de 1973, art. 2.3., l'âge minimum requis pour pouvoir travailler est fixé à 15 ans. La seule exception à cette règle concerne les pays qui répondent à l'art. 2.4. de cette même Convention, qui stipule que l'âge minimum de 14 ans peut être accepté.

Lorsqu'un pays fixe un âge minimum supérieur à 15 ans, c'est cet âge plus élevé qui devient la norme. En Chine par exemple, l'âge minimum est fixé à 16 ans.

Néanmoins, certains pays ne respectent toujours pas cette norme minimale. En Thaïlande, l'âge minimum est fixé à 14 ans, et au Bangladesh à 12 ans, ce que le Groupe Colruyt n'accepte pas, il exige en effet un minimum de 15 ans. Il est donc plus exigeant que la législation nationale.

2.2.2 Tout producteur faisant travailler des enfants qui n'ont pas l'âge minimum requis commet aux yeux du Groupe Colruyt une lourde infraction au code de conduite. Le groupe prendra les mesures adéquates à la moindre infraction (voir point 4).

2.2.3 En ce qui concerne les « jeunes travailleurs » (âgés de 14 à 18 ans), le Groupe Colruyt base sa politique sur la Convention des Droits de l'Enfant des Nations Unies, article 32, § 1 : *chaque enfant a « le droit d'être protégé contre l'exploitation économique et de n'être astreint à aucun travail comportant des risques ou susceptible de compromettre son éducation ou de nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social ».*

¹ Organisation Internationale du Travail

Le Groupe Colruyt demande donc à ses producteurs d'attacher davantage d'importance aux jeunes travailleurs :

- dans les pays où l'obligation scolaire est de rigueur, ils ne peuvent pas travailler pendant les heures de cours ;
- la durée totale des heures de cours et de travail, ainsi que les trajets, ne peut excéder 10 heures par jour ;
- les travailleurs âgés de moins de 18 ans ne peuvent pas travailler plus de 48 heures par semaine ;
- ils ne peuvent pas travailler dans des conditions de travail dangereuses, d'insécurité, insalubres ou excessives ; ils ne peuvent pas non plus travailler de nuit ;
- le lieu de travail doit être adapté à ce groupe cible en matière d'ergonomie et de sécurité.

2.3. Exigences spécifiques en matière de conditions de travail générales

En règle générale, l'entreprise doit satisfaire aux prescriptions légales locales en matière d'hygiène, d'environnement, de sécurité et de salubrité.

Au cas où de telles prescriptions font défaut ou sont insuffisantes, le Groupe Colruyt exige que les travailleurs bénéficient de conditions de travail acceptables en matière de :

- sécurité (utilisation de machines et d'outils sûrs, présence d'équipement de sécurité, formation appropriée concernant les risques liés au poste de travail, la lutte contre l'incendie, la manipulation de produits chimiques, etc.). Les travailleurs ne peuvent pas être exposés à des conditions de travail dangereuses.
- Conditions d'hygiène sur le lieu de travail (par ex. des sanitaires présents en quantité suffisante et répondant aux prescriptions en matière d'hygiène).
- Les producteurs doivent respecter la législation environnementale du pays de production.

2.4 Exigences spécifiques en matière de droits des travailleurs

En ce qui concerne les droits des travailleurs, le Groupe Colruyt a formulé un certain nombre de conditions spécifiques. Elles concernent différents aspects, notamment en matière de :

- discrimination. La discrimination sur la base de la race, du sexe, de la religion, des origines ethniques, des convictions politiques, de l'âge, de l'orientation sexuelle, etc. est interdite.
- Mesures disciplinaires. Aucun châtement corporel ou autre mesure disciplinaire n'est autorisé. Cela vaut également pour le harcèlement sexuel, le travail forcé, etc.
- Salaire. Les producteurs paient au moins le salaire minimum légal à leurs travailleurs. Ils garantissent un paiement correct des heures supplémentaires et les font bénéficier d'avantages sociaux définis par la loi tels que les congés payés. Les heures supplémentaires prestées sont indemnisées conformément aux barèmes de la législation locale. En l'absence de ces dispositions, l'indemnisation doit au moins équivaloir à la rémunération des heures de travail normales.
- Temps de travail. Les heures de travail et temps de repos doivent être conformes à la législation locale. En aucun cas, ils ne peuvent transgresser les recommandations de la Convention n°1 de l'OIT. Celle-ci prévoit un maximum de 48 heures de travail et un maximum de 12 heures supplémentaires par semaine. Une période de repos doit être octroyée au cours d'une période de 7 jours.

3. Application et contrôle

Dans un premier temps, ce code de conduite s'adresse à tous les producteurs non européens d'articles non alimentaires chez qui le Groupe Colruyt achète directement. Dans une étape ultérieure, ce code de conduite s'élargira aux marques propres alimentaires et non alimentaires.

3.1 Le Groupe Colruyt vérifiera, en collaboration avec ses producteurs et des organismes de contrôle spécialisés, que toutes les initiatives prises se traduisent par une réelle amélioration des conditions de travail et le respect des droits des travailleurs. À cet effet, le Groupe Colruyt portera ce code de conduite à la connaissance de tous ses producteurs non européens et veillera à ce qu'ils s'y conforment.

3.2 Tous les producteurs non européens doivent à leur tour garantir qu'ils connaissent le code de conduite, le transmettre à tous leurs sous-traitants et veiller à ce qu'il soit respecté dans toutes leurs entreprises de production.

3.3 Des organismes de contrôle spécialisés (tels que Bureau Veritas, Intertek, SGS, STRRS, etc.) ont été chargés par le Groupe Colruyt de vérifier le respect de ce code de conduite par les producteurs non européens. Ces organismes de contrôle sont spécialisés dans les audits sociaux et ont des collaborateurs qui connaissent la langue et la culture du pays : ils effectuent ainsi leur tâche en toute connaissance de cause.

Ces organismes de contrôle réaliseront à cet effet, sur demande du Groupe Colruyt, des audits sur les sites de production. Une centaine d'audits sont réalisés chaque année, un budget de 80 000 euros est dégagé à cet effet. Ces audits se déroulent à l'aide d'un programme d'audit détaillé comprenant les documents suivants :

- une check-list pour les employeurs ;
- un questionnaire destiné à interviewer les travailleurs.

Tous les résultats des audits seront repris dans un rapport qui sera ensuite remis au management du Groupe Colruyt. Il en sera également question dans le rapport annuel.

3.4 Les acheteurs du Groupe Colruyt, qui se rendent régulièrement dans les entreprises de production, ont également pour tâche de vérifier si le code de conduite est respecté.

4. Mesures prises en cas de non-respect du code de conduite

Dès que le Groupe Colruyt constate qu'un producteur non européen ne respecte pas le code de conduite, il établit, en collaboration avec un organisme de contrôle, un « Corrective Action Plan » (plan d'action de correction). Ce plan d'action reprend les mesures correctives que l'entreprise en question doit mettre en œuvre pour satisfaire aux exigences du code de conduite, ainsi que le délai. En fonction de la gravité et de la fréquence des infractions, le Groupe Colruyt peut prendre les mesures suivantes à l'égard de leurs producteurs non conformes :

- annulation de toutes les commandes en cours ;
- interruption momentanée de la collaboration ;
- interruption définitive de la collaboration.

Cette dernière mesure n'est pas la norme, l'objectif restant de conscientiser le producteur et de l'encourager à mettre en place des améliorations au sein de l'entreprise.

5. Programmes de scolarisation

La seule interdiction du travail des enfants n'est pas suffisante. Elle s'inscrit dans un objectif plus large : encadrer les enfants pour qu'ils s'épanouissent pleinement. C'est pourquoi le Groupe Colruyt s'engage à soutenir financièrement un certain nombre de

programmes de scolarisation dans un ou plusieurs pays de production. Ces programmes sont développés en collaboration avec une organisation indépendante qui se charge de son exécution pratique et de son suivi. Des exemples : [notre projet d'investissement](#) dans du matériel photo didactique en Indonésie et la visite des étudiants indonésiens diplômés Tri et Wiwin chez Colruyt.

6. Financement

6.1 Chaque année, le Groupe Colruyt affecte un montant au financement de programmes de reconversion et à l'exécution des contrôles nécessaires, visant à vérifier le respect du code de conduite. Dans un premier temps, une somme de 250 000 euros sera allouée.

6.2 Les clients du Groupe Colruyt aussi pourront contribuer à ces programmes de reconversion, grâce à des actions régulières.

6.3 [Quality Control](#) vérifie si l'ensemble des moyens financiers déployés est utilisé aux fins définies et arrive à bon port.

7. Attentes relatives à ce code de conduite

7.1 Il ne fait aucun doute que ce code de conduite contribue de plus en plus à une réduction du travail des enfants et à l'amélioration générale des conditions de travail de tous les travailleurs dans les pays de production non européens. Avec ce code, le Groupe Colruyt souhaite d'ores et déjà montrer le bon exemple dans le monde des entreprises et inciter également d'autres entreprises à lutter contre le travail des enfants. Le groupe est convaincu qu'une attention soutenue à ce sujet peut conduire à une amélioration concrète des conditions de vie et de travail des enfants et adolescents.

7.2 Le Groupe Colruyt est conscient que seule une approche commune et continue peut réduire la problématique du travail des enfants. Compte tenu du contexte réel, par ex. la réalité économique et les habitudes de consommation changeantes, le Groupe Colruyt s'engage à concrétiser ses initiatives.

En 2007, le groupe a conclu un accord de collaboration dans le cadre du « Care Process » du [Conseil international de l'industrie du jouet](#) (ICTI) où les producteurs de jouets s'engagent à faire fabriquer leurs jouets uniquement dans des conditions de travail décentes. Le code de conduite du « Care Process » de l'ICTI est parfaitement conciliable avec le code du groupe. Aujourd'hui, la plupart de nos fournisseurs de jouets sont certifiés par l'ICTI.

En 2008, le Groupe Colruyt est devenu membre de l'ICS (Initiative Clause Sociale), le groupement de distributeurs qui réunit les grands distributeurs français. L'ICS permet à ses membres d'échanger des rapports d'audit de producteurs communs. Ils peuvent ainsi entreprendre conjointement des actions contre le/les producteur(s) concerné(s). (lien vers www.ics-asso.org)

7.3 Ce code de conduite n'est pas un document statique ; il sera continuellement confronté à la réalité et si nécessaire, adapté.

8. Informations

Le Groupe Colruyt s'engage à informer régulièrement ses clients. Depuis 2002, le Groupe Colruyt publie notamment un rapport général dans son [rapport annuel](#).