Chaîne d’approvisionnement - Droits de l’Homme

Janvier 2023

Engagement en vue de la promotion des Droits de l’Homme 3
dans nos chaînes d’approvisionnement et politiques 3
connexes 3,4
Obligation de vigilance en matière 4,5
de Droits de l’Homme 5
La voix des 6
travailleurs : rapport 6
de gouvernance

PRIMARK®

Déclaration de Paul Marchant, PDG de Primark

Avec sa chaîne d'approvisionnement, Primark touche des centaines de milliers de personnes partout dans le monde. En tant qu'entreprise, nous nous soucions du bien-être de ces travailleurs. Nous sommes conscients de notre responsabilité quant au respect des Droits de l'Homme. Et nous la prenons très au sérieux.

Primark compte plus de 400 boutiques réparties sur 14 pays. Nous pouvons donc faire la différence.

Et nos liens avec nos fournisseurs constituent un atout dans ce projet. Nous sommes très critiques dans nos choix de collaboration. Nous voulons mettre en place un lien durable et fiable sur toute notre chaîne d'approvisionnement afin de toujours améliorer notre fonctionnement et notre impact. Nous voulons utiliser notre position pour donner l'exemple et promouvoir le changement dont nous rêvons.

Le Code de conduite de Primark est au cœur de ce projet. Il est l'élément essentiel de notre programme de Commerce éthique. Nos fournisseurs s'engagent à respecter ce Code. Ils collaborent activement avec Primark pour surveiller et maintenir les normes que nous nous imposons, à nous-mêmes comme à nos collaborateurs. Il est essentiel pour nous que tous les travailleurs de
notre chaîne d'approvisionnement se sentent en sécurité au travail. Leurs droits humains et juridiques doivent être respectés. Et au fil de notre croissance, notre impact sur la durabilité, l'approvisionnement responsable et les droits humains au sein de notre chaîne d'approvisionnement grandit avec nous.

Etant donné que nous ne possédons pas les usines qui nous fournissent, nous sommes conscients de devoir collaborer avec l'industrie pour amener le changement, qu'il s'agisse d'offrir un salaire adéquat aux travailleurs qui fabriquent nos vêtements, d'améliorer les méthodes d'expression des travailleurs, la transparence et la traçabilité tout au long de la chaîne d'approvisionnement.
Nous accueillons favorablement et appuyons toute occasion visant à stimuler les progrès grâce à une révision permanente de nos politiques ou par la promotion du changement à l'échelle nationale ou mondiale.

Mars 2022.
Paul Marchant,
PDG de
Primark

13 DECEMBRE 2022 - MISES A JOUR SUGGEREES (CONFORMITE A LA LEGISLATION ALLEMANDE EN MATIERE DE CHAINE D'APPROVISIONNEMENT)

Engagement pour la promotion des Droits de l'Homme dans nos chaînes d'approvisionnement

En tant qu'entreprise mondiale, Primark prend très au sérieux son apport permanent au regard du Programme des Nations Unies à l'horizon 2030 dans le cadre des Objectifs de développement durable.

Notre approche en matière de respect et de promotion des Droits de l'Homme au sein de notre chaîne d'approvisionnement revêt un impact considérable. Cette politique régit notre implication.

Nous préservons le bien-être des milliers de personnes qui composent notre chaîne d'approvisionnement et qui fabriquent les produits que nous vendons. Nous nous engageons à respecter et promouvoir les droits de ces travailleurs, où qu'ils soient.

Nous sommes conscients d'avoir une responsabilité et une occasion de développer de nombreux aspects du développement durable, notamment en ce qui concerne l'ODD n° 8

« Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous. »

Nous respectons a minima la législation en vigueur dans les pays où nos produits sont fabriqués.

Dans certains cas, nous devons aller au-delà de ces exigences puisque les états ne protègent pas toujours les droits de leurs travailleurs. Nous nous basons alors sur les normes internationales.

Nous appliquons les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Nous sommes notamment guidés par les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, la Déclaration universelle des Droits de l'Homme et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Ce sont ces outils qui orientent nos travaux.

Portée et politiques connexes

Cette politique vise les personnes qui fabriquent les produits que nous vendons, ainsi que celles qui fournissent les produits et les services dont nous avons besoin pour exercer nos activités.

Nous ne possédons pas les infrastructures où travaillent ces gens.

Nous prenons néanmoins très au sérieux notre responsabilité quant au respect de leurs droits humains. Nous prenons toutes les mesures possibles, ainsi que les atouts dont nous disposons pour faire face aux impacts négatifs et contribuer à un changement positif.

Obligation de vigilance en matière de Droits de l'Homme

Nous privilégions une approche basée sur le risque et centrée sur le travailleur en matière d'obligation de vigilance dans nos chaînes d'approvisionnement partout dans le monde. Nos systèmes de gestion sont conçus pour identifier, évaluer et gérer les principaux risques et impacts en matière de droits humains au sein de notre chaîne d'approvisionnement en fonction du contexte opérationnel, notre influence et nos liens commerciaux. Nous procédons de la sorte pour deux raisons. Tout d'abord, afin d'éviter dans la mesure du possible tout impact négatif de nos propres activités sur les droits humains.

Nous cherchons aussi à prévenir ou limiter les conséquences négatives sur les Droits de l'Homme qui nous concerneraient grâce à nos rapports professionnels au sein de la chaîne d'approvisionnement, même si nos propres actions n'ont pas directement contribué à ces conséquences.

Nous privilégions une approche multiple pour assurer notre obligation de vigilance. Elle implique notamment des audits, des recherches et une présence dans les usines ainsi qu'une participation aux différents forums internationaux.

Nos priorités sont fixées selon les avis et les griefs exprimés par les travailleurs ou leurs représentants, ainsi que sur la base des informations obtenues auprès des parties prenantes locales et internationales (syndicats, gouvernements et organisations civiles) et notre adhésion aux différents projets communs.

La liste complète de nos adhésions et alliances sectorielles se trouve sur notre site Web : **www.primark.com/en/primark-cares/partners**

Le respect des droits sur le lieu de travail incombe principalement à l'entreprise où les travailleurs sont actifs et non aux tiers tels que nous qui achetons les produits à un certain stade de la chaîne d'approvisionnement. Les conditions commerciales de Primark stipulent que nos fournisseurs sont responsables du respect du Code de conduite de Primark dans leur chaîne de production. Nous savons que la force de nos liens avec nos partenaires au sein de la chaîne d'approvisionnement peut affecter leur respect des droits des travailleurs et notre capacité à isoler les solutions en cas de problème.

Nous comprenons l'importance de nouer des liens à long terme avec nos principaux fournisseurs. Nous disposons d'une équipe responsable du commerce éthique à l'échelle mondiale et une équipe chargée de la durabilité. Elles se composent de 130 experts locaux dans nos principaux lieux d'approvisionnement. Leur rôle consiste à renforcer ces liens et à rester en contact avec nos fournisseurs. Les rapports avec les fournisseurs reposent sur le Code de conduite de Primark (qui s'inspire des Principes élémentaires pour un commerce éthique) et sur le Guide OCDE sur le devoir de diligence applicable aux chaînes d'approvisionnement responsables dans le secteur de l'habillement et de la chaussure. Notre équipe responsable du commerce éthique dans le monde soutient nos fournisseurs dans le cadre du Code de conduite Primark pour tous les sites qui produisent pour nous.

Nous collaborons également avec les travailleurs ou leurs représentants tout au long de la chaîne d'approvisionnement pour mieux comprendre les risques et leur impact sur les travailleurs. En cas de problème, nous tentons d'exploiter nos rapports avec nos fournisseurs pour trouver et mettre en œuvre une solution. Nous mettons à la disposition de l'équipe sur place les ressources nécessaires pour continuer cette activité au gré de l'évolution de notre entreprise.

Nous sommes très rigoureux dans le choix de nos collaborateurs. Nous sélectionnons et validons chaque entreprise réalisant les produits finis pour Primark avant toute commande.

Chaque site de production des produits Primark s'engage à respecter les normes stipulées dans le Code de conduite de Primark. Avant la première commande de Primark, l'équipe responsable du commerce éthique discute avec l'usine pour expliquer les normes. Ensuite, un audit éthique officiel évalue l'usine en question. La validation dépend des résultats. Elle n'est en aucun cas garantie.

Lorsque l'usine est validée, nous adoptons une approche privilégiant l'engagement positif quant aux questions relatives aux droits des travailleurs. Nous optons pour un système d'évaluation équilibré en termes de gestion des fournisseurs, lequel repose essentiellement sur le Code de conduite.

Nous auditons chaque usine validée par Primark au moins une fois par an, sans préavis. Les fournisseurs ne sont mandatés que pour la fabrication des produits au sein de l'usine validée par Primark.

Nous appliquons notre Code de Conduite de manière universelle au sein de notre chaîne d'approvisionnement. Dans certaines situations, un audit éthique peut ne pas suffire à résoudre les risques connus ou potentiels. Nous évaluons alors le respect des droits de l'Homme à l'échelle nationale avant d'accéder à un nouveau pays. Cette analyse fait l'objet d'un suivi régulier. Nous adoptons une obligation de vigilance adaptée aux risques propres à chaque site. Nous excluons certaines régions uniquement sur la base des risques liés aux droits de l'Homme.

Le Programme d'intégrité structurelle de Primark représente une amélioration de notre devoir de vigilance. Nous l'appliquons dans les régions où nous nous approvisionnons lorsque l'évaluation des risques liés aux infrastructures indique que des éléments supplémentaires doivent être pris en compte pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs.

Ce programme évalue les bâtiments et exige des travaux avant l'approbation de la production pour Primark.

Recours

Dans le cadre de notre devoir de vigilance concernant la chaîne de production, nous offrons un recours aux

travailleurs de notre chaîne de production en cas de problème relatif à notre Code de conduite.

Le programme de contrôle ci-dessus met en exergue les questions auxquelles nous répondons activement. Nous cherchons aussi des solutions aux problèmes que nous n'avons pas constatés personnellement, mais qui nous ont été signalés par les travailleurs ou leurs représentants, lors des initiatives sectorielles ou par des tiers. Bien que la responsabilité du recours incombe essentiellement au fournisseur à l'échelle de l'entreprise ou de l'usine, nous exploitons notre influence et notre expertise pour aider à éviter, limiter et rectifier les problèmes affectant le respect des droits des travailleurs.

Nous sommes conscients qu'il existe des problèmes, courants sur les chaînes d'approvisionnement, et que nous ne pouvons pas résoudre seuls. Le cas échéant, nous cherchons à collaborer avec d'autres intervenants du secteur.

Nous travaillons avec les marques, les syndicats, les ONG, le gouvernement et d'autres parties prenantes pour comprendre les problèmes. Ensemble, nous mettons tout en œuvre pour les résoudre.

La voix des travailleurs

Les travailleurs au sein de la chaîne d'approvisionnement peinent parfois à se faire entendre, même s'ils sont au plus près des problèmes qui les touchent. C'est notamment le cas lorsqu'ils ne sont pas correctement représentés, par un syndicat élu démocratiquement par exemple.

Si les travailleurs connaissent leurs droits et peuvent se faire entendre, leurs représentants et eux sont les mieux placés pour surveiller leurs conditions de travail et offrir des solutions. La liberté d'association et les conventions collectives sont de véritables atouts en la matière. Elles représentent des aspects essentiels du Code de conduite de Primark.

Nous collaborons avec les syndicats et nos partenaires de la chaîne d'approvisionnement pour assurer une représentation adéquate et faire en sorte que les travailleurs soient entendus sans crainte de représailles. Les problèmes liés aux Droits de l'Homme, qu'ils touchent une seule personne ou un groupe, peuvent ainsi être connus.

Nous encourageons activement le signalement de tout problème (en particulier, ceux qui sont évoqués dans le Code de conduite de Primark) par les personnes concernées. Nous analyserons les éléments signalés dans les meilleurs délais afin de protéger la confidentialité et le bien-être des personnes à l'origine du signalement. Nous accordons la priorité au dialogue social. Nous travaillons avec les travailleurs et les syndicats à l'échelle de l'entreprise et dans la sphère internationale pour informer au regard de notre obligation de vigilance afin de chercher des recours adéquats face aux problèmes signalés.

La plupart des travailleurs ne peuvent pas accéder aux avantages offerts par les structures officielles d'une représentation collective et d'un système efficace d'expression des griefs sur leur lieu de travail.

En de telles circonstances, nous soutenons une mise en œuvre active de mécanismes alternatifs tout au long de la chaîne d'approvisionnement afin que les travailleurs puissent exprimer leurs griefs et pour garantir la prise en charge de leurs demandes. Il est important que ces éléments soient considérés comme des compléments et non des solutions de remplacement à une représentation collective.

Les mécanismes d'expression des griefs à l'échelle opérationnelle concernent l'usine ou le site. Ils représentent souvent le premier moyen pour un travailleur ou un membre de la communauté souhaitant s'exprimer.

Le Code de conduite de Primark exige des fournisseurs qu'ils déploient des mécanismes d'expression des griefs à l'échelle opérationnelle. La Procédure d'expression des griefs stipule :

Procédure d'expression des griefs

1. Une procédure doit permettre aux travailleurs d'exprimer et de trouver une solution à leurs griefs, sans crainte de représailles.
2. La procédure doit faire l'objet d'une communication claire auprès des travailleurs dès leur embauche. Elle doit être facilement accessible aux travailleurs et à leurs représentants.
3. La procédure d'expression des griefs doit impliquer un niveau hiérarchique adéquat.
4. La direction doit répondre rapidement aux questions des travailleurs par le biais d'un processus compréhensible et transparent permettant d'offrir une réponse rapide aux personnes concernées.
5. La procédure d'expression des griefs ne peut pas être utilisée pour limiter l'influence des syndicats

et des conventions collectives. Elle ne doit pas empêcher l'accès à d'autres procédures d'arbitrage ou administratives.

Dans le cadre de notre programme éthique, nous vérifions dans quelle mesure nos fournisseurs répondent à ces exigences. Nous leur apportons notre aide le cas échéant. Nous passons en revue les systèmes, les processus et les politiques de gestion, si le point d'accès est interne ou externe au lieu de travail et qui est le fournisseur. Le type de mécanisme adéquat dépend du pays et du contexte. Nous passons en permanence en revue notre approche des mécanismes d'expression des griefs afin que les méthodes adéquates soient accessibles au sein de notre chaîne de production.

Gouvernance

La politique de Primark en matière de Droits de l'Homme dans la chaîne d'approvisionnement est parrainée par le Directeur général de Primark, M. Paul Marchant. Elle est validée par le Conseil d'administration de Primark Limited. Les risques majeurs liés à cette Politique font l'objet d'une réunion trimestrielle selon les décisions du Comité de gestion des risques de Primark. Il est dirigé par le Directeur juridique de Primark, qui dépend du Comité restreint de Primark. Les questions relatives aux activités commerciales et aux Droits de l'Homme font l'objet de discussions régulières lors de la réunion bimensuelle des dirigeants de Primark.

Les équipes responsables du commerce éthique chez Primark se trouvent au sein des unités commerciales au siège social de Primark à Dublin et dans les pays d'approvisionnement. Elles participent donc aux décisions commerciales et stratégiques. Elles sont aussi au plus près des fournisseurs et des travailleurs. Si des travailleurs au sein de la chaîne d'approvisionnement expriment des griefs, l'équipe responsable du commerce éthique prend en charge les données pour protéger l'identité des personnes qui s'expriment et favoriser la résolution des problèmes. Le cas échéant, ces questions sont renvoyées aux dirigeants de Primark.

Cette politique et les programmes sous-jacents sont pris en charge en permanence afin de garantir leur efficacité et évaluer la nécessité de les adapter pour traiter les questions émergentes. Nous encourageons l'expression des griefs pour enrichir cette analyse et accueillons favorablement les commentaires.

Rapports

Cette politique est publiée sur notre site Web avec les déclarations annuelles en matière d'esclavage moderne (dont les informations relatives aux griefs), le Code de conduite de Primark et les autres politiques pertinentes, nos rapports, la carte reprenant les lieux d'approvisionnement et les déclarations externes annuelles sur notre programme de commerce éthique. Tous ces documents se trouvent ici

Les déclarations annuelles en matière d'esclavage moderne se trouvent ici