

CODE DE CONDUITE SMETA

Incluant le CODE ETHICAL TRADE INITIATIVE Version Française V6

Nota 1: la traduction n'est pas garantie par le traducteur. En cas de doute, il convient de se référer à la version anglaise

La plupart des clauses proviennent du site Ethicaltrade.org et sont les clauses du code ETI. Une partie de la traduction a été réalisée par cette ONG.

Nota 2 :Le code SMETA reprend l'ensemble des clauses de l'ETI et y rajoute les clauses 0, 8A, 10A, 10B4 et 10C et les éléments additionnels.

0.A droits universels couvrant les bonnes pratiques des nations unies (UNGP)

0.A. lignes directrices pour des observations éventuelles

0.A.1. Le fournisseur doit avoir une politique, approuvée au plus haut niveau et qui couvre les aspects et impacts sur les droits humains, et assurer qu'elle est communiquée à toutes les parties appropriées, y compris à ses propres fournisseurs

0.A.2. Le fournisseur doit avoir une personne désignée en charge de l'implémentation des règles et procédures concernant les droits humains

0.A.3. Le fournisseur doit avoir identifié ses parties intéressées et leurs intérêts

0.A.4. Le fournisseur doit mesurer ses impacts directs, indirects et potentiels sur les droits humains de ses parties prenantes.

0.A.5. Au cas où le fournisseur aurait des impacts négatifs sur les droits humains vis-à-vis de ses parties prenantes, il doit prendre en compte ces impacts et prendre des mesures appropriées de correction.

0.A.6. Le fournisseur doit avoir un système transparent d'alerte, confidentiel, et qui puisse traiter des impacts sur les droits humains sans que le lanceur d'alerte ne puisse craindre de représailles.

0. SYSTEME DE MANAGEMENT ET MISE EN ŒUVRE DU CODE (SMETA)

0.B.1 Il est attendu du Fournisseur qu'il ait documenté, mis en œuvre et maintenu un système de management pour assurer la conformité de ses pratiques aux exigences de ce code.

0.B.2 Il est attendu du fournisseur qu'il opère de manière légale dans les établissements qu'il exploite, avec les autorisations et permissions correctes, et qu'il ait un système de management permettant de s'assurer qu'il dispose bien des droits du sol associés.

0.B.3. Le Fournisseur doit avoir nommé un Représentant de la Direction de haut niveau chargé de la conformité de ses pratiques aux exigences de ce code.

0.B.4. Le Fournisseur doit avoir communiqué ce code à tous ses employés

0.B.5. Le Fournisseur doit communiquer ce code à ses propres Fournisseurs, et, partout où cela est opportun et raisonnable, avoir étendu les principes de ce code Ethique à sa propre chaîne d'approvisionnement.

1. CHOIX LIBRE DE L'EMPLOI

1.1 Aucun recours au travail forcé, à la contrainte indirecte au travail ou aux prisonniers non volontaires.

1.2 Les travailleurs ne sont pas tenus de placer un "dépôt" ou de confier leurs papiers d'identité à leur employeur et ils sont libres de quitter leur emploi après un préavis d'un délai raisonnable.

2. LA LIBERTE D'ASSOCIATION ET LE DROIT AUX NEGOCIATIONS COLLECTIVES SONT RESPECTES

2.1 Les travailleurs, sans distinction, ont le droit d'adhérer ou de créer un syndicat de leur choix et de participer à des négociations collectives.

2.2 L'employeur adopte une attitude ouverte à l'égard des activités des syndicats et de leurs activités organisationnelles.

2.3 Les représentants des travailleurs ne font pas l'objet de discriminations et sont autorisés à entreprendre leurs fonctions de représentation sur le lieu de travail.

2.4 Si le droit à la liberté d'association et aux négociations collectives est restreint par la loi, l'employeur doit faciliter plutôt que gêner le développement de méthodes parallèles pour permettre librement de s'associer et négocier des accords collectifs.

3. LES CONDITIONS DE TRAVAIL RESPECTENT LES REGLES D'HYGIENE ET DE SECURITE

3.1 Il convient de fournir un environnement respectant les règles d'hygiène et de sécurité, en tenant compte des connaissances de l'industrie et des dangers spécifiques éventuels. Il conviendra de prendre des mesures pour éviter les accidents matériels et corporels découlant du travail dans le cours du travail ou dans son entourage, en minimisant, dans la mesure du possible, les causes des dangers inhérents à l'environnement de travail.

3.2 Les travailleurs recevront régulièrement une formation d'hygiène et de sécurité, qui sera documentée. Ces stages et formations seront renouvelés pour les nouveaux travailleurs ou les travailleurs mutés.

3.3 Il conviendra de fournir un accès à des sanitaires propres et à de l'eau potable et si nécessaire, à des équipements permettant le stockage d'aliments de manière saine.

3.4 Si l'hébergement est fourni, il conviendra qu'il soit propre, sûr et réponde aux besoins fondamentaux des travailleurs.

3.5 Il conviendra que la société attribue la responsabilité de l'hygiène et de la sécurité à un représentant des cadres supérieurs.

4. IL EST INTERDIT DE FAIRE TRAVAILLER DES ENFANTS

4.1 Il sera interdit de procéder au recrutement d'enfants.

4.2 Les sociétés développeront ou participeront et contribueront au développement de politiques et de programmes permet tant à des enfants qui travaillent de poursuivre des études de qualité jusqu'à ce qu'ils ne soient plus des enfants ; (la définition d'un 'enfant' et du 'travail des enfants' est donnée dans les annexes)

4.3 Il sera interdit d'employer des enfants et des personnes de moins de 18 ans pour des travaux nocturnes ou dans des conditions dangereuses.

4.4 Ces politiques et procédures se conformeront aux clauses des normes OIT pertinentes.

5. VERSEMENT D'UN SALAIRE MINIMUM

5.1 Le salaire et les avantages versés pour une semaine de travail ordinaire satisfont, au minimum, les normes légales nationales ou les normes industrielles, selon celles qui correspondent au seuil le plus élevé. En tous cas, il conviendra que le salaire soit suffisant pour couvrir les besoins fondamentaux et fournir un revenu libre.

5.2 Tous les travailleurs recevront des informations écrites et compréhensibles sur leurs conditions d'emploi en matière de salaires avant de commencer celui-ci, et sur les particularités de leur salaire pour la période de paie concernée, chaque fois qu'ils seront payés.

5.3 Il sera interdit de procéder à des déductions sur salaire pour mesure disciplinaire ou à des déductions sur salaire qui ne sont pas prévues par la loi nationale sans l'autorisation expresse du travailleur concerné. Il conviendra d'enregistrer toutes les mesures disciplinaires.

6. LES HEURES DE TRAVAIL NE SONT PAS EXCESSIVES

6.1 Les heures de travail sont conformes aux lois nationales ou aux normes industrielles ainsi que les exigences de 6.2. à 6.6 ci dessous, selon celles qui apportent la meilleure protection. Ces clauses 6.2. à 6.6 sont basées sur les normes de travail internationales.

6.2. Les heures de travail, hors heures supplémentaires, doivent être définies dans les contrats et ne doivent pas excéder 48 heures par semaine

6.3. Les heures supplémentaires ne seront pas obligatoires. Ces heures doivent être utilisées de manière responsable en matière de répartition, de fréquence, de volume d'heures travaillées individuellement et collectivement. Elles ne seront pas utilisées pour remplacer du personnel permanent.

Les heures supplémentaires seront toujours compensées avec un taux majoré, dont il est recommandé qu'il ne soit jamais inférieur à 125% du taux normal.

6.4. Le total des heures sur 7 jours ne doit pas dépasser 60 heures sauf dans le cas ci-dessous

6.5. Les heures sur 7 jours consécutifs peuvent dépasser 60 heures par semaine si l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

- C'est autorisé par la loi locale
- C'est autorisé par un accord collectif discuté et signé par une (ou par plusieurs organisation) de travailleur représentative des travailleurs concernés
- Des mesures de prévention sont prises pour protéger la santé et la sécurité du personnel, et :
- Le fournisseur peut démontrer qu'il s'agit de circonstances exceptionnelles, comme des pics de productions exceptionnels, des accidents ou des urgences.

6.6. Les travailleurs disposent au moins d'un jour tous les 7 jours, ou si cela est autorisé par la loi nationale de 2 jours tous les 14 jours.

7. AUCUNE DISCRIMINATION N'EST PRATIQUEE

7.1 Il n'existe aucune discrimination dans le recrutement, les compensations, l'accès aux stages de formation, la promotion, le licenciement ou la mise à la retraite pour des raisons de race, de caste, d'origine nationale, de religion, d'âge, d'handicap, de sexe, d'état civil, d'orientation sexuelle, d'appartenance à un syndicat ou à un parti politique.

8. IL CONVIENT DE FOURNIR UN EMPLOI REGULIER

8.1 Dans la mesure du possible, les travaux exécutés doivent être fondés sur une relation d'emploi concrète, établie sur des lois et pratiques nationales.

8.2 Il sera interdit d'éviter les obligations aux employés dans le cadre des lois et réglementations relatives au travail ou à la sécurité sociale pour la relation d'emploi régulier par le biais de la sous-traitance de la main d'œuvre seule, de la sous-traitance, de dispositions pour le travail à domicile ou de programmes d'apprentissage dont l'intention n'est pas de procurer des compétences ou un emploi régulier. Il sera également interdit d'éviter ces obligations par l'utilisation abusive de contrats à durée déterminée.

Eléments additionnels (SMETA) : Recrutement responsable

8.3 Le fournisseur doit avoir une complète vision et compréhension du processus de recrutement et évaluer tous les recruteurs et les intermédiaires vis-à-vis des exigences légales et éthiques.

8.4 Il est mis en place un système de management en place pour identifier et piloter le recrutement et le management de tous les travailleurs immigrés, les travailleurs sous contrat, les travailleurs d'agence, les travailleurs temporaires ou les travailleurs occasionnels.

Le fournisseur doit implémenter des processus assurant un contrôle adéquat sur ces agences au regard des points déterminés ci-dessus et de la législation afférente.

8.5 Les agences d'emploi ne doivent fournir que des travailleurs qu'elles ont enregistrées elle-même.

8.6 Les travailleurs ne peuvent payer de frais liés au recrutement et ce à aucune étape du processus de recrutement.

8.7 Les contrats des travailleurs reprennent avec justesse les termes et les montants de paiement agréés lors du processus de recrutement, et sont compris et signés par les travailleurs.

8A SOUS TRAITANCE ET TRAVAIL A DOMICILE (SMETA)

8A.1 Il ne doit pas y avoir de sous-traitance sauf accord préalable du client principal.

8A.2 Des systèmes et des processus sont mis en œuvre pour piloter la sous-traitance, le travail à domicile et les travaux externalisés.

9. IL EST INTERDIT DE RECOURIR A DES TRAITEMENTS SEVERES OU INHUMAINS

9.1 Les sévices ou la discipline physique, la menace de sévices, le harcèlement sexuel ou d'autre nature et les injures ou autres formes d'intimidation seront interdits.

Eléments additionnels (SMETA)

9.2. Le fournisseur doit mettre en place un accès à un mécanisme de résolution des griefs pour tous les travailleurs.

10A. DROIT A TRAVAILLER ET IMMIGRATION(SMETA)

10A.1 Seuls les travailleurs avec un droit à travailler autorisé par la loi doivent être employés ou utilisés par le Fournisseur.

10A.2 Tous les travailleurs, en incluant le personnel fourni par les agences d'intérim ou d'emploi, doivent être validés par le Fournisseur par la revue des documents officiels originaux.

10B4 ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX (SMETA 4 PILIERS)

10B4 Exigences de conformité

10B4.1 Au minimum, le Fournisseur doit respecter les exigences des lois et règlements locaux et nationaux concernant l'environnement.

10B4.2 Lorsque c'est une exigence légale, le Fournisseur doit être en mesure de prouver qu'il a une autorisation d'exploiter en cours de validité, et qui inclue l'utilisation et le rejet de ressources (par exemple : eau, déchets...)

10B4.3 Le Fournisseur doit être informé des exigences environnementales (codes, contrats) de ses clients finaux

10B4.4 Le Fournisseur doit avoir publié une politique environnementale, qui couvre ses impacts environnementaux et l'avoir communiquée aux parties prenantes intéressées appropriées, en incluant ses propres Fournisseurs.

10B4.5 Le Fournisseur doit connaître les impacts environnementaux de son site et de ses processus.

10B4.6 Le site doit mesurer ses impacts, en y incluant une mesure en continu et une revue régulière de l'utilisation des ressources naturelles et des déchets (incluant l'énergie, utilisation de l'eau).

10B4.7. Le Fournisseur doit améliorer en continu ses performances environnementales.

10B4.9 Le Fournisseur doit tenir à disposition pour revue toute certification et toute documentation relative à un système de management environnemental.

10B4.10. Le Fournisseur doit avoir nommé une personne responsable de la coordination des efforts du site pour améliorer la performance environnementale.

10B4. Exigences pour des Observations éventuelles.

10B4.4 Le Fournisseur doit avoir complété la section appropriée du Questionnaire d'Auto Evaluation (SAQ) et doit l'avoir rendu disponible pour l'auditeur.

10B.4.11. Le site a-t-il été objet (ou est-il en passe de l'être) de plaintes ou de condamnation pour des non conformités vis-à-vis des règlements et lois environnementaux ?

10C ASPECTS ETHIQUES DANS LES AFFAIRES (SMETA)

10.C. exigences de conformité

10C.1 Le Fournisseur doit chercher à conduire ses affaires de manière éthique, sans corruption, conflit d'intérêt ou tout autre pratique de conduite des affaires frauduleuse.

10C.2 Le Fournisseur doit être informé des lois applicables, des exigences de conduites éthiques des affaires (codes, contrats) de ses clients finaux et avoir mis en place un système de management pour confronter ses résultats et ses pratiques par rapport à ces exigences.

10.C.3. Partout où cela est une exigence légale, le fournisseur doit pouvoir prouver qu'il est en règle avec ses obligations fiscales locales

10.C.4 Le Fournisseur doit avoir mis en place un système transparent pour la remontée confidentielle d'informations pour toute interrogation ou remontée concernant la conduite éthique des affaires, et ce sans crainte de représailles pour la personne informant.

10.C.5. Le Fournisseur doit avoir publié une politique d'éthique dans les affaires qui couvre les aspects liés à la corruption, aux conflits d'intérêts, et toutes les pratiques de conduite non éthiques des affaires

10.C.6. Le Fournisseur doit avoir nommé une personne responsable de l'implantation des règles et normes internes concernant la conduite éthique des affaires.

10.C.7 Le Fournisseur doit vérifier que le personnel qui occupe des fonctions portant en elles un plus haut niveau de risque vis-à-vis de la conduite éthique des affaires (ventes, logistique, achats..) soit formé sur les risques de conduite éthique des affaires et sur les actions à entreprendre en cas de détection d'une situation concernant la conduite éthique des affaires dans leur sphère d'activité.

10C. lignes directrices pour des observations éventuelles

10.C.8. Le Fournisseur doit avoir communiqué sa politique d'éthique dans les affaires à toutes les parties prenantes y compris à ses propres fournisseurs

10C.1 Le site a-t-il été objet (ou est-il en passe de l'être) de plaintes ou de condamnation pour des non conformités vis-à-vis des aspects éthiques ? Si oui, il y a-t-il des éléments permettant de vérifier que des corrections durables ont été apportées ?