



**Ethical
Trading
Initiative**

Le code de conduite

Initiative d'éthique commerciale *Ethical Trading Initiative (ETI)*

1. CHOIX LIBRE DE L'EMPLOI

- 1.1 Il n'y a aucun recours au travail forcé, à la contrainte indirecte au travail ou au travail non volontaire des prisonniers.
- 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 une association indépendante et libre ainsi que des négociations.

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 entrepris ou y étant associés en minimisant, dans la mesure du possible, les causes des dangers inhérents au lieu de travail.
- 3.2 Les travailleurs recevront régulièrement une formation d'hygiène et de sécurité, qui sera inscrite aux registres. Ces stages 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.
- 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 qui respecte le code 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 permettant 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 doivent être conformes aux lois nationales, aux accords collectifs, et aux dispositions 6.2 à 6.6 ci-dessous, selon celles qui apportent la meilleure protection aux travailleurs. Les sous-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 par contrat, et ne doivent pas dépasser 48 heures par semaine.*
- 6.3 Toute heure supplémentaire doit être volontaire. Les heures supplémentaires doivent être utilisées de façon responsable, en prenant en compte tous les éléments suivants : l'étendue, la fréquence et les heures travaillées par les travailleurs individuels et la force de travail dans son ensemble. Elles ne doivent pas être utilisées pour remplacer un emploi régulier. Les heures supplémentaires doivent toujours être rémunérées à un taux majoré, dont il est recommandé qu'il ne soit pas inférieur à 125 % du taux régulier de rémunération.
- 6.4 Les heures totales dans toute période de sept jours ne doivent pas dépasser 60 heures, sauf si la clause 6.5 ci-dessous s'applique.
- 6.5 Les heures de travail peuvent dépasser 60 heures dans une période de sept jours seulement dans des circonstances exceptionnelles lorsque toutes les conditions suivantes sont remplies :
- ceci est permis par la loi nationale ;
 - ceci est permis par un accord collectif librement négocié avec une organisation de travailleurs représentant une portion significative de la force de travail ;
 - des dispositifs de protection appropriés sont établis pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs ;
- et
- l'employeur peut démontrer que des circonstances exceptionnelles s'appliquent comme des pics de production inattendus, des accidents ou des urgences.
- 6.6 Les travailleurs doivent recevoir au moins un jour de repos par période de sept jours ou, lorsque c'est permis par la loi nationale, deux jours de repos par période de 14 jours.

*Les normes internationales recommandent la réduction progressive des heures normales de travail, lorsque c'est approprié, à 40 heures par semaine, sans aucune réduction du salaire des travailleurs lorsque les heures diminuent.

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, de 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.

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.

Les clauses de ce code constituent un minimum mais pas un maximum pour les normes et il sera interdit d'utiliser ce code pour empêcher les sociétés d'aller au-delà. Les sociétés qui appliquent le code devront respecter les lois nationales et autres lois pertinentes et si la loi et le présent code de conduite s'intéressent au même sujet, il conviendra qu'elles appliquent la clause qui procure la meilleure protection.

Note: We have made every effort to ensure that the translations of the ETI Base Code and Principles of Implementation are as complete and accurate as possible. However, please note that in both cases it is the English language documents which should be treated as the official versions.