



Version 7.0 (2021)

CODE DE CONDUITE DE LA RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE

Le Code de conduite de la Responsible Business Alliance (RBA), autrefois connue sous le nom d'Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC), établit des normes pour veiller à ce que les conditions de travail dans le secteur de l'électronique ou des secteurs où l'électronique est l'un des principaux composants, ainsi que leurs chaînes d'approvisionnement, soient sûres, que les travailleurs soient traités avec respect et dignité, que l'exploitation de l'entreprise soit responsable d'un point de vue environnemental et menée de façon éthique.

Aux fins du présent Code sont considérées comme faisant partie du secteur de l'électronique toutes les organisations qui conçoivent, commercialisent, fabriquent ou fournissent des biens et des services utilisés pour produire des biens électroniques. Le Code peut être adopté de façon volontaire par toute entreprise dans le secteur de l'électronique et appliqué ensuite par l'entreprise qui l'aura adopté à sa chaîne d'approvisionnement et à ses sous-traitants, y compris les fournisseurs de main-d'œuvre contractuelle.

Pour adopter le Code et devenir un participant (« Participant »), une entreprise doit déclarer son soutien au Code et chercher activement à se conformer au Code et à ses normes, en accord avec un système de gestion prévu par ce document.

Les Participants doivent considérer ce Code comme une initiative couvrant l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement. Au minimum, les Participants doivent également exiger de leurs fournisseurs situés au niveau suivant de prendre acte du Code et de le mettre en œuvre.

Pour adopter le Code, il est fondamental de comprendre que toutes les activités d'une entreprise doivent fonctionner en totale conformité avec les lois, règles et réglementations des pays où elles sont exercées.¹ Le Code encourage également les Participants à aller au-delà de la conformité légale, en s'appuyant sur des normes reconnues au niveau international, afin de faire progresser la responsabilité sociale et environnementale et l'éthique dans la conduite des affaires. En aucun cas le respect du Code ne pourra entrer en conflit avec les lois locales. Si, toutefois, il existe des normes différentes entre le Code de RBA et le droit local, RBA définit la conformité comme le respect des exigences les plus strictes. S'alignant sur les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, les dispositions de ce Code sont tirées de normes internationalement reconnues et les respectent. Parmi ces normes, citons la Déclaration de l'OIT sur les Principes et droits fondamentaux au travail et la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies.

La RBA s'engage à obtenir des informations régulières de la part des parties prenantes dans le cadre de l'élaboration continue et de la mise en œuvre du Code de conduite.

¹Le présent Code ne vise pas à créer de droits nouveaux et supplémentaires pour les tierces parties, y compris pour les travailleurs.



Responsible Business Alliance

Advancing Sustainability Globally

Ce Code est composé de cinq sections. Les sections A, B et C mettent l'accent respectivement sur la main-d'œuvre, la santé et la sécurité, et l'environnement. La section D ajoute des normes relatives à l'éthique dans la conduite des affaires. La section E expose les éléments d'un système acceptable pour gérer la conformité avec ce Code.



A. MAIN-D'ŒUVRE

Les Participants s'engagent à respecter les droits de l'homme des travailleurs et à les traiter avec dignité et respect comme l'entend la communauté internationale. Cela s'applique à tous les travailleurs, qu'ils soient temporaires, immigrés, étudiants, contractuels, employés directs ou quelle que soit leur catégorie d'appartenance. Les normes reconnues, telles que présentées en référence, ont servi à l'élaboration du Code et peuvent constituer une source utile d'informations supplémentaires.

Les normes relatives à la main-d'œuvre sont les suivantes :

1) Emploi librement choisi

La main-d'œuvre forcée, l'exploitation (y compris la servitude pour dettes) ou la servitude, la main-d'œuvre carcérale involontaire ou dans des conditions d'exploitation, l'esclavage ou le trafic de personnes ne sont pas permis. Cela inclut le fait de transporter, d'abriter, de recruter, de transférer ou de recevoir des personnes par la menace, la force, la coercition, l'enlèvement ou l'escroquerie pour ce qui a trait à la main-d'œuvre ou aux services. Il ne saurait y avoir de restrictions déraisonnables à la liberté de mouvement des travailleurs sur leur lieu de travail, ni de restrictions déraisonnables relatives à l'entrée dans ou à la sortie des installations mises à disposition par l'entreprise, notamment, le cas échéant, les dortoirs ou lieux d'habitation des travailleurs. Dans le cadre du processus de recrutement, un accord d'embauche écrit doit être fourni aux travailleurs dans leur langue maternelle et doit contenir une description des conditions générales d'emploi. Les travailleurs migrants étrangers doivent recevoir leur contrat de travail avant que le travailleur ne quitte son pays d'origine. Aucune modification ou substitution ne pourra être apportée au contrat de travail à l'arrivée dans le pays d'accueil, sauf si les modifications sont faites pour répondre au droit local et fournir des conditions de travail équivalentes ou supérieures. Tout travail doit être volontaire et les travailleurs doivent être libres de quitter le travail à tout moment ou de mettre un terme à leur emploi, sans pénalité dès lors qu'un préavis raisonnable est fourni, conformément au contrat du travailleur.. Les employeurs, les agents et les sous-agents ne peuvent détenir ou autrement détruire, dissimuler ou confisquer les documents d'identité ou de séjour tels que documents d'identification produits par l'État, passeports ou autorisations de travail. Les employeurs ne peuvent détenir les documents que si la loi l'exige. Dans ce cas, les travailleurs ne doivent à aucun moment se voir refuser l'accès à leurs documents. Nul ne pourra exiger des travailleurs qu'ils payent aux employeurs, aux agents ou aux sous-agents de quelconques frais de recrutement ou autres honoraires. Dans l'hypothèse où des frais auraient été payés par les travailleurs, ces frais leur seront remboursés.

2) Travailleurs mineurs

Le travail des enfants ne doit pas être utilisé dans aucune étape de la fabrication. Le terme « enfant » fait référence à toute personne employée de moins de 15 ans ou d'un âge inférieur à



celui de la fin de l'enseignement obligatoire, ou n'ayant pas atteint l'âge légal pour travailler dans le pays, l'âge le plus élevé prévalant. Les participants doivent mettre en œuvre un mécanisme approprié pour vérifier l'âge des travailleurs. L'utilisation de programmes d'apprentissage légitimes sur le lieu de travail, qui respectent toutes les lois et réglementations, est encouragée. Les travailleurs âgés de moins de 18 ans (travailleurs mineurs) ne doivent pas effectuer de travail qui ait pour conséquence probable de compromettre l'hygiène ou la sécurité, y compris le travail de nuit et les heures supplémentaires. Les Participants doivent veiller à gérer correctement les travailleurs étudiants par le biais d'une bonne maintenance des registres relatifs aux étudiants, une vigilance préalable rigoureuse appliquée aux partenaires éducatifs et la protection des droits des étudiants conformément à la loi et aux réglementations applicables. Les Participants doivent fournir un soutien et une formation adéquats à l'ensemble des travailleurs étudiants. En l'absence de législation locale, le salaire des travailleurs étudiants, des stagiaires et des apprentis doit être au moins au même niveau que celui des autres travailleurs débutants qui effectuent les mêmes tâches ou des tâches similaires. S'il est identifié que des enfants travaillent, une assistance/réparation est fournie.

3) Heures de travail

Des études sur les pratiques professionnelles établissent un lien évident entre la fatigue de l'employé et la baisse de productivité, la rotation du personnel plus élevée et le nombre plus important de blessures et de maladies. La durée du travail ne peut pas dépasser le nombre maximum d'heures permises par la législation locale. De plus, une semaine de travail ne peut dépasser 60 heures par semaine, heures supplémentaires comprises, sauf en cas d'urgence ou de situation inhabituelle. Toutes les heures supplémentaires reposeront sur la base du volontariat. Les employés doivent bénéficier d'au moins un jour de congé par période de sept jours.

4) Salaires et avantages sociaux

La rémunération payée aux employés doit être conforme à toutes les lois en vigueur relatives aux salaires, y compris celles qui concernent le salaire minimum et les avantages sociaux légalement autorisés. Conformément aux lois locales, les employés doivent être rémunérés pour les heures supplémentaires à un taux de rémunération supérieur au taux horaire régulier. Les déductions des salaires appliquées comme des mesures disciplinaires ne sont pas autorisées. Pour chaque période de rémunération, les employés doivent recevoir un bulletin de paie compréhensible et dans un délai raisonnable où figurent des informations suffisantes pour vérifier l'exactitude de la rémunération par rapport au travail accompli. Toute utilisation de main-d'œuvre temporaire, dépêchée et sous-traitée se fera dans les limites fixées par les lois locales.

5) Traitement humain

Il ne doit pas y avoir de traitement sévère ou inhumain, y compris toute violence, violence sur la base du sexe, tout harcèlement sexuel, abus sexuel, châtement corporel, coercition mentale ou physique, intimidation, humiliation publique ou violence verbale à l'égard des employés, et



toute menace d'un tel traitement est interdite. Les règlements et procédures disciplinaires sous-tendant ces exigences doivent être clairement définis et communiqués aux employés.

6) Lutte contre la discrimination et le harcèlement

Les Participants doivent s'engager à créer un lieu de travail exempt de harcèlement et de discrimination illégale. Les entreprises ne doivent pas exercer de discrimination ou de harcèlement en raison de l'appartenance ethnique, de la couleur de peau, de l'âge, du sexe, de l'orientation, identité et expression sexuelles, des origines, du handicap, de la grossesse, de la religion, de l'appartenance politique, de l'appartenance à un syndicat, du statut de vétéran, des informations génétiques protégées ou de la situation familiale lors de l'embauche ou dans leurs pratiques en matière d'emploi, telles que les salaires, les promotions, les récompenses et l'accès à la formation. Les employés doivent bénéficier d'espaces raisonnablement aménagés pour leur pratique religieuse. En outre, tout employé ou employé potentiel ne doit pas être soumis à des tests médicaux, notamment des tests de grossesse ou de virginité, ou des examens médicaux qui pourraient être utilisés d'une manière discriminatoire. Ce document a été rédigé en tenant compte de la Convention de l'OIT sur la discrimination (emploi et profession) (n° 111).

7) Liberté d'association

Conformément au droit local, les Participants doivent respecter le droit de l'ensemble des employés de constituer ou de faire partie des syndicats de leur choix, de négocier collectivement et de participer à des réunions pacifiques. Ils doivent également respecter le droit des employés de s'abstenir de participer à de telles activités. Les employés et/ou leurs représentants doivent être en mesure de communiquer et de partager ouvertement leurs idées et leurs préoccupations avec la direction concernant les conditions de travail et les pratiques de management sans peur de subir de discrimination, réprimande, intimidation ou harcèlement quelconque.



B. SANTÉ ET SÉCURITÉ

Les Participants reconnaissent qu'outre la réduction du taux d'accidents et de maladies professionnelles, un environnement de travail sûr et sain améliore la qualité des produits et des services, la régularité de la production et le désir des employés de rester au sein de l'entreprise, ainsi que leur moral. Les Participants reconnaissent également que les commentaires continus émanant des travailleurs ainsi que leur formation sont essentiels pour identifier et résoudre les problèmes liés à la santé et à la sécurité sur le lieu de travail.

Les systèmes de gestion reconnus, tels que la norme ISO 45001 et les Principes directeurs de l'OIT relatifs à la sécurité et à la santé au travail, ont servi de références pour la préparation du présent Code et peuvent constituer une source utile d'informations supplémentaires.

Les normes de santé et de sécurité sont les suivantes :

1) Sécurité au travail

Le potentiel d'exposition des travailleurs aux risques pour la santé et la sécurité (sources d'énergie chimiques, électriques et autres, incendie, véhicules et risques de chute, etc.) doit être identifié, évalué, et atténué en utilisant la hiérarchie des contrôles, qui comprend l'élimination du danger, le remplacement de procédés ou de matériaux, le contrôle par une conception appropriée, la mise en œuvre de contrôles techniques et administratifs, la maintenance préventive et les procédures de travail sûres (y compris le verrouillage et l'étiquetage), ainsi que la formation continue en matière de santé et de sécurité au travail. Là où les dangers ne peuvent être contrôlés de façon adéquate par ces moyens, les employés doivent bénéficier d'équipements de protection individuels appropriés en bon état et de documents d'information à propos des risques qu'ils encourent vis-à-vis de ces dangers. En outre, des mesures raisonnables doivent être prises pour écarter les femmes enceintes ou allaitantes des conditions de travail à haut risque, pour supprimer ou réduire les risques liés à l'hygiène et à la sécurité des femmes enceintes ou allaitantes, notamment ceux associés aux tâches qui leur sont confiées. Un aménagement raisonnable doit être organisé pour les femmes allaitantes.

2) Préparation aux situations d'urgence

Les situations et événements d'urgence potentiels doivent être identifiés et évalués, et leur impact réduit par la mise en place de plans d'urgence et de procédures d'intervention, notamment : les appels d'urgence, les procédures de notification et d'évacuation des employés, la formation et les exercices d'évacuation. Les exercices d'évacuation d'urgence doivent être réalisés au moins une fois par an ou conformément à la législation locale, selon les termes les plus stricts. Les plans d'urgence doivent également inclure un équipement approprié de détection et d'extinction des incendies, une sortie bien indiquée et dégagée, des



issues de sortie adéquates, les coordonnées des intervenants d'urgence et des plans de reprise des activités. Ces plans et procédures doivent viser à réduire les dommages causés en termes de vies humaines, d'environnement et de détérioration des biens.

3) Accidents du travail et maladies professionnelles

Des procédures et des systèmes doivent être en place pour prévenir, gérer, contrôler et signaler les accidents du travail et les maladies professionnelles. Ils doivent inclure des dispositions visant à : encourager les employés à signaler les problèmes ; classer et enregistrer les accidents et les maladies ; fournir les traitements médicaux nécessaires ; enquêter sur ces cas et mettre en œuvre des actions correctives pour en éliminer les causes ; et faciliter le retour des employés au travail.

4) Hygiène industrielle

L'exposition des employés aux agents chimiques, biologiques et physiques doit être identifiée, évaluée et contrôlée, conformément à la Hiérarchie des contrôles. Si des dangers potentiels sont identifiés, les participants doivent rechercher des opportunités d'éliminer ou de réduire ces dangers potentiels. Si l'élimination ou la réduction des dangers n'est pas possible, les dangers potentiels doivent être contrôlés via des contrôles administratifs, d'ingénierie et de conception. Lorsque les dangers ne peuvent pas être suffisamment contrôlés par ces moyens, il sera nécessaire de fournir gratuitement aux travailleurs des équipements individuels de protection adaptés, en bon état de fonctionnement, et de veiller à ce qu'ils les utilisent. Les programmes de sécurité permanents incluront une documentation pédagogique sur les dangers associés à ces risques.

5) Travail physiquement exigeant

L'exposition des employés à des tâches physiquement exigeantes, notamment la manipulation de matériel, le soulèvement répété de charges ou le soulèvement de lourdes charges, ou la station debout prolongée et l'exécution de tâches d'assemblage très répétitives ou forcées, doit être identifiée, évaluée et contrôlée.

6) Protection des machines

La production et les autres machines doivent être évaluées pour identifier les dangers relatifs à la sécurité. Des protections physiques, des verrouillages et des barrières doivent être fournis et convenablement entretenus pour les machines comportant un danger pour les employés.

7) Installations sanitaires, alimentation et hébergement

Des installations sanitaires propres, un accès à l'eau potable et des installations propres pour la préparation et le stockage de la nourriture et la restauration doivent être fournis aux employés. Les dortoirs mis à disposition des travailleurs par le Participant ou l'agence d'intérim doivent être entretenus pour rester propres et sûrs, et des issues de secours appropriées doivent y être



prévues, ainsi que l'eau chaude pour le bain et la douche, un éclairage, un chauffage et une ventilation convenables, et un espace individuel raisonnable permettant d'entreposer les effets personnels et les articles de valeur, en plus de droits raisonnables d'accès et de sortie.

8) Communications relatives à la santé et à la sécurité

Le Participant fournira aux travailleurs des informations adéquates en matière d'hygiène et de sécurité, ainsi que des formations dans la langue des travailleurs ou autre langue qu'ils sont en mesure de comprendre concernant tous les risques du lieu de travail identifiés auxquels les travailleurs sont exposés, y compris mais sans s'y limiter les risques mécaniques, électriques, chimiques, d'incendie et physiques. Les informations relatives à l'hygiène et à la sécurité doivent être clairement affichées sur le lieu de travail ou dans un endroit identifiable et accessible par les travailleurs. Des formations seront prodiguées à tous les travailleurs avant qu'ils commencent leur mission, puis régulièrement par la suite. Les travailleurs doivent être encouragés à signaler tout problème de santé et de sécurité sans crainte de représailles.



C. ENVIRONNEMENT

Les Participants reconnaissent que la fabrication de produits de classe mondiale va de pair avec la responsabilité environnementale. Les participants identifieront les impacts environnementaux et minimiseront les effets négatifs sur la communauté, l'environnement et les ressources naturelles de leurs opérations de fabrication tout en préservant la santé et la sécurité du public. Des systèmes de gestion reconnus tels que les normes ISO 14001 et EMAS (Eco Management and Audit System) ont été utilisés comme références dans la préparation de ce Code et peuvent constituer une source utile d'informations supplémentaires.

Les normes environnementales sont les suivantes :

1) Permis et signalement en matière d'environnement

Tous les permis (p. ex. pour le suivi des rejets), autorisations et enregistrements environnementaux doivent être obtenus, conservés et tenus à jour, et leurs exigences en termes d'exploitation et de signalement doivent être respectées.

2) Prévention de la pollution et réduction des ressources

Les émissions et décharges de matières polluantes et les déchets générés doivent être minimisés ou éliminés à la source ou par des pratiques telles que l'ajout d'équipement de contrôle de la pollution, les modifications apportées aux procédés de fabrication, les processus relatifs à l'entretien et aux installations, ou tout autre moyen. L'utilisation des ressources naturelles, notamment l'eau, les combustibles fossiles, les minéraux et produits des forêts vierges, doit être gérée par des pratiques telles que la modification des processus relatifs à la fabrication, à l'entretien et aux installations, la substitution des matériaux, la conservation, le recyclage, la réutilisation des matériaux ou autres moyens.

3) Substances dangereuses

Les produits chimiques, déchets et autres matériaux présentant un danger aux êtres humains ou à l'environnement doivent être identifiés, étiquetés et gérés pour assurer leur manipulation, leur transport, leur stockage, leur utilisation, leur recyclage ou réutilisation et leur élimination en toute sécurité.

4) Déchets solides

Les Participants doivent mettre en œuvre une approche systématique afin d'identifier, gérer, réduire et éliminer ou recycler de façon responsable les déchets solides (ne présentant pas de dangers).



5) Émissions dans l'air

Les émissions dans l'air de composés organiques volatils, d'aérosols, de corrosifs, de particules, de composés chimiques appauvrissant la couche d'ozone et de sous-produits de combustion générés par l'exploitation doivent être caractérisées,

régulièrement surveillées, contrôlées et traitées comme il se doit avant le rejet. Les substances nocives pour la couche d'ozone doivent être gérées efficacement conformément au Protocole de Montréal et aux réglementations applicables. Les Participants doivent conduire un système de suivi de la performance de leurs systèmes de contrôle des émissions dans l'air.

6) Restrictions relatives aux substances

Les Participants doivent se conformer à toutes les lois et réglementations applicables et aux exigences des clients concernant l'interdiction ou la restriction de certaines substances particulières dans les produits et la fabrication, y compris l'étiquetage pour le recyclage et l'enlèvement.

7) Gestion des eaux

Les Participants devront mettre en place un programme de gestion des eaux qui documente, caractérise et surveille les sources d'eau, leur utilisation et leur rejet, recherche des opportunités de conserver l'eau et contrôle les modes de contamination. Les eaux usées seront caractérisées, surveillées, contrôlées et traitées comme requis avant leur rejet ou leur évacuation. Les Participants procéderont à des contrôles réguliers de performance de leur système de traitement des eaux usées et des systèmes de confinement pour garantir une performance optimale et la conformité réglementaire.

8) Consommation d'énergie et émissions de gaz à effet de serre

Les Participants doivent établir un objectif de réduction des gaz à effet de serre à l'échelle de l'entreprise. La consommation d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre de catégorie 1 et 2 doivent être suivies, documentées et déclarées publiquement par rapport à l'objectif de réduction des gaz à effet de serre. Les Participants doivent rechercher des méthodes pour améliorer leur efficacité énergétique et réduire leur consommation d'énergie ainsi que leurs émissions de gaz à effet de serre.



D. ÉTHIQUE

Afin d'assumer leurs responsabilités sociales et de réussir sur le marché, les Participants et leurs agents doivent respecter les normes les plus exigeantes en matière d'éthique, notamment :

1) Intégrité commerciale

Les normes d'intégrité les plus exigeantes doivent être respectées dans toutes les interactions liées à l'activité. Les Participants doivent adopter la tolérance zéro pour interdire toute forme de pot-de-vin, corruption, extorsion et détournement.

2) Pas d'avantage indu

Les pots-de-vin et autres moyens d'obtenir des avantages indus ou illégitimes ne doivent pas être promis, offerts, autorisés, donnés ou acceptés. Cette interdiction s'applique au fait de promettre, d'offrir, d'autoriser, de donner ou d'accepter tout objet de valeur, directement ou indirectement via un tiers, de façon à obtenir ou à conserver un marché, une relation d'affaires directe avec quiconque, ou acquérir un avantage illégitime. Des procédures de suivi, de tenue des registres et d'application doivent être mises en œuvre pour veiller à la conformité avec les lois anti-corruption.

3) Divulgence d'informations

Toutes les activités et transactions doivent être effectuées en toute transparence et apparaître dans les documents de la société et les livres de comptes. Les informations relatives à la main-d'œuvre employée par les Participants, aux pratiques liées à la santé, à la sécurité et à l'environnement, aux activités, à la structure, à la situation financière et à la performance de l'entreprise doivent être divulguées conformément aux réglementations applicables et aux pratiques qui prévalent dans le secteur. La falsification des registres et les déclarations mensongères relatives aux conditions ou aux pratiques à l'œuvre dans la chaîne d'approvisionnement sont inacceptables.

4) Propriété intellectuelle

Les droits de propriété intellectuelle doivent être respectés ; le transfert de technologie et de savoir-faire doit s'effectuer dans le respect des droits de propriété intellectuelle ; en outre, les informations relatives aux clients et aux fournisseurs doivent être protégées.

5) Équité dans la pratique de l'activité, la publicité et la concurrence



Des normes d'équité dans la pratique de l'activité, la publicité et la pratique concurrentielle doivent être respectées.

6) Protection de l'identité et absence de représailles

Les programmes qui garantissent la confidentialité, l'anonymat et la protection des lanceurs d'alertes parmi les fournisseurs et les employés² doivent être conservés, sauf si la loi l'interdit. Les Participants doivent avoir un processus à l'intention de leurs employés et le leur communiquer afin de leur permettre de faire part de leurs préoccupations sans crainte de représailles.

7) Approvisionnement responsable en minerais

Les Participants adopteront une politique et feront preuve de diligence raisonnable sur la provenance et la traçabilité du tantale, de l'étain, du tungstène et de l'or dans les produits qu'ils fabriquent afin de s'assurer raisonnablement qu'ils sont approvisionnés d'une manière conforme aux Directives de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) pour les chaînes d'approvisionnement responsables des minerais provenant de zones de conflit et à haut risque, ou d'un cadre de diligence raisonnable équivalent reconnu.

8) Confidentialité

Les Participants doivent s'engager à satisfaire les attentes raisonnables en termes de vie privée pour ce qui est des informations personnelles de leurs interlocuteurs en affaire, y compris les fournisseurs, les clients, les consommateurs et les employés. Les Participants doivent se conformer aux lois relatives à la vie privée et à la sécurité des informations ainsi qu'aux exigences réglementaires lorsque des informations personnelles sont collectées, conservées, traitées, transmises et partagées.

² Définition des lanceurs d'alertes : Toute personne qui divulgue des informations sur le comportement répréhensible d'un employé ou d'un dirigeant d'entreprise, ou d'un responsable officiel ou d'une instance officielle.



E. SYSTÈMES DE GESTION

Les Participants doivent adopter ou mettre en place un système de gestion dont le périmètre est lié au contenu du Code. Le système de gestion sera conçu de manière à garantir : (a) la conformité aux lois et réglementations applicables et aux exigences des clients liées à l'exploitation et aux produits des Participants ; (b) la conformité avec ce Code ; et (c) l'identification et l'atténuation des risques opérationnels liés à ce Code. Il doit également faciliter une amélioration continue.

Le système de gestion doit inclure les éléments suivants :

1) Engagement de l'entreprise

Des déclarations de politique en matière de responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise qui affirment l'engagement du Participant à la conformité et à une amélioration continue, soutenues par la direction générale et affichées sur le lieu de travail en langue locale.

2) Obligation de rendre des comptes et responsabilité de la direction

Les Participants identifient clairement le(s) haut(s) dirigeant(s) et représentant(s) de la société responsable(s) d'assurer la mise en œuvre des systèmes de gestion et des programmes associés. Les hauts dirigeants réexaminent régulièrement le système de gestion.

3) Exigences légales et exigences des clients

Un processus destiné à identifier, suivre et comprendre les lois et les réglementations applicables ainsi que les exigences des clients, y compris les exigences de ce Code.

4) Évaluation et gestion des risques

Un processus pour identifier la conformité juridique, les pratiques en matière d'environnement, de santé, de sécurité³ et de main-d'œuvre, et les risques en matière d'éthique associés à l'exploitation du Participant. Détermination de l'importance relative de chaque risque et mise en place de procédures de contrôle procédurales et physiques adéquats pour contrôler les risques identifiés et veiller à la conformité aux réglementations.

³ Les zones devant être prises en compte dans une évaluation des risques en matière d'environnement, de santé et de sécurité sont les zones de production, les entrepôts et installations de stockage, l'équipement de soutien des usines/installations, les laboratoires et zones de test, les installations sanitaires (toilettes), la cuisine/caféteria et les logements des employés/dortoirs.



5) Objectifs d'amélioration

Des objectifs, des cibles de performance et des plans de mise en œuvre écrits afin d'améliorer la performance sociale, environnementale, et en matière de santé et de sécurité du Participant, y compris une évaluation périodique de la performance du Participant au regard de ces objectifs.

6) Formation

Des programmes pour former les directeurs et les employés à la mise en œuvre des règlements, des procédures et des objectifs d'amélioration du Participant, ainsi qu'au respect des exigences légales et réglementaires applicables.

7) Communication

Un processus pour communiquer des informations claires et précises sur les politiques, les pratiques, les attentes et la performance du Participant aux employés, aux fournisseurs et aux clients.

8) Commentaires, participation et réclamations des employés

Des processus continus, notamment un mécanisme de réclamation efficace, pour évaluer la compréhension des travailleurs et obtenir leurs commentaires sur les violations des pratiques et modalités traitées dans ce Code, et pour favoriser l'amélioration continue. Les travailleurs doivent bénéficier d'un environnement sûr pour faire leurs griefs et commentaires sans crainte de représailles.

9) Audits et évaluations

Des auto-évaluations périodiques pour assurer la conformité aux exigences légales et réglementaires, au contenu de ce Code et aux exigences contractuelles du client liées à la responsabilité sociale et environnementale.

10) Processus d'actions correctives

Un processus pour une correction rapide des lacunes identifiées par les évaluations, inspections, enquêtes et examens internes ou externes.

11) Documentation et archivage

La création et la conservation de documents et de registres pour assurer la conformité réglementaire et envers les exigences de la société avec la confidentialité qui s'impose pour protéger la vie privée.



12) Responsabilité des fournisseurs

Un processus pour communiquer les exigences du Code aux fournisseurs et pour suivre la conformité du fournisseur vis-à-vis du Code.



RÉFÉRENCES

Les normes suivantes ont été utilisées pour préparer ce Code et peuvent constituer des sources utiles d'informations supplémentaires. Les normes suivantes peuvent être ou non approuvées par chaque Participant.

Loi Dodd-Frank sur la réforme de Wall Street et la protection des consommateurs

<http://www.sec.gov/about/laws/wallstreetreform-cpa.pdf>

Système de gestion de l'environnement et d'audit

http://ec.europa.eu/environment/emas/index_en.htm Initiative pour un commerce éthique www.ethicaltrade.org/

Code de bonnes pratiques de l'OIT en matière de sécurité et de santé

www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000013.pdf

Normes internationales de l'OIT en matière de main-d'œuvre

www.ilo.org/public/english/standards/norm/whatare/fundam/index.htm

ISO 14001 www.iso.org

Association nationale de protection contre les incendies www.nfpa.org

Orientations de l'OCDE en matière de diligence raisonnable pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minéraux provenant de zones de conflit et de zones à haut risque <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/OECD-Due-Diligence-Guidance-Minerals-Edition3.pdf>

Directives de l'OCDE destinées aux entreprises multinationales

<http://www.oecd.org/investment/mne/1903291.pdf>

Déclaration universelle des droits de l'homme <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

Convention des Nations Unies contre la corruption

<https://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/>

Convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant

<https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx>

Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination contre les femmes

<https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>



Responsible Business Alliance

Advancing Sustainability Globally

Pacte mondial des Nations Unies www.unglobalcompact.org

Réglementation fédérale des États-Unis en matière d'acquisition www.acquisition.gov/far/

SA 8000 <https://sa-intl.org/programs/sa8000/>

Social Accountability International (SAI) www.sa-intl.org



ANTÉCÉDENTS

Version 1.0 – Publiée en octobre 2004.

Version 1.1 – Publiée en mai 2005. Conversion du document au format RBA, révisions mineures en matière de mise en page ; pas de changement au niveau du contenu.

Version 2.0 – Publiée en octobre 2005 avec des révisions portant sur plusieurs dispositions.

Version 3.0 – Publiée en juin 2009 avec des révisions portant sur plusieurs dispositions.

Version 4.0 – Publiée en avril 2012 avec des révisions portant sur plusieurs dispositions.

Version 5.0 – Publiée en novembre 2014 avec des révisions portant sur plusieurs dispositions.

Version 5.1 – Publiée en mars 2015 avec des révisions portant sur A1 en date d'effet au 1er janvier 2016.

Version 6.0 – Publiée en janvier 2018 avec des révisions portant sur plusieurs dispositions.

Version 7.0 – Publiée en janvier 2021 avec des révisions portant sur plusieurs dispositions

Le Code de Conduite de la RBA a été initialement élaboré par plusieurs sociétés engagées dans la fabrication de produits électroniques entre juin et octobre 2004. Les sociétés sont invitées et encouragées à adopter ce Code. Vous pouvez obtenir plus d'informations à l'adresse :

<http://www.responsiblebusiness.org>

La version officielle du Code de conduite de la RBA est en anglais. Cette traduction est fournie à titre informatif.

Vogt AG
Verbindungstechnik
Duschletenstrasse 2-4
CH-4654 Lostorf