Table des matières

A. INTRODUCTION 2
B. TRAVAIL 3
C. SANTÉ ET SÉCURITÉ 5
D. ENVIRONNEMENT 8
E. ÉTHIQUE 9
F. SYSTÈMES DE GESTION 10
G. RÉFÉRENCES 12
H. HISTORIQUE DES CHANGEMENTS 13

A. INTRODUCTION

Le code de conduite de la Responsible Business Alliance (RBA), anciennement l'Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC), établit des normes pour garantir que les conditions de travail dans l'industrie électronique, ou les industries dans lesquelles l'électronique est un élément clé, et ses chaînes d'approvisionnement sont sûres, que les travailleurs sont traités avec respect et dignité, et que les opérations commerciales sont respectueuses de l'environnement et menées de manière éthique.

Hypertec et ses filiales (collectivement, « la Société ») adoptent le code et sont collectivement désignées comme le « Participant ». L'entreprise soutient le code RBA et effectue une diligence raisonnable conformément à ce code et à ses normes par la mise en place d'un système de gestion efficace.

Le code de conduite de la RBA de la société (le « Code ») est basé sur le code de conduite de la RBA, qui est maintenu et mis à jour par la RBA en temps opportun. L'entreprise adopte le Code[1] pour sa chaîne d'approvisionnement directe et indirecte, ses sous-traitants, y compris les fournisseurs de main-d'œuvre contractuelle, et pour ses propres opérations. L'entreprise considère le Code comme une initiative de la chaîne d'approvisionnement globale. Au minimum, l'entreprise exige de ses fournisseurs ce premier niveau qu'ils reconnaissent et mettent en œuvre le Code.

La société a pour politique de mener ses activités en totale conformité avec les lois, règles et réglementations applicables. Conformément aux normes internationalement reconnues énumérées dans les références du présent document et en s'appuyant sur les meilleures pratiques de nos chaînes d'approvisionnement mondiales, des éléments du Code de la société peuvent aller au-delà de la conformité légale afin de faire progresser la responsabilité sociale et environnementale et l'éthique des affaires. S'il existe des normes différentes entre le code RBA et les lois applicables, la société définit la conformité comme répondant aux exigences les plus strictes. Les dispositions de ce Code découlent et respectent les normes internationalement reconnues, les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies.

Le Code est composé de cinq sections. Les sections B, C et D décrivent les normes relatives au travail, à la santé et à la sécurité et à l'environnement, respectivement. La section E ajoute des normes relatives à l'éthique des affaires. La section F décrit les éléments d'un système acceptable de gestion de la conformité au présent code.

[1] Le Code ne vise pas à créer de nouveaux droits et des droits supplémentaires pour les tiers, y compris pour les travailleurs.

B. TRAVAIL

Les participants s'engagent à respecter les droits humains des travailleurs et à les traiter avec dignité. Cela s'applique aux fournisseurs directs et indirects, ainsi qu'à tous les travailleurs, y compris les travailleurs temporaires, migrants, étudiants, contractuels, employés directs et tout autre type de travailleur. Les normes du travail sont les suivantes :

1) Interdiction du travail forcé - Le travail forcé sous quelque forme que ce soit, y compris, mais sans s'y limiter, le travail forcé (y compris la servitude pour dettes) ou sous contrat, le travail carcéral involontaire ou d'exploitation, l'esclavage ou la traite des personnes n'est pas autorisé. Cela inclut le transport, l'hébergement, le recrutement, le transfert ou l'accueil de personnes au moyen de menaces, de force, de coercition, d'enlèvements ou de fraudes pour le travail ou les services. Il ne doit pas y avoir de restrictions déraisonnables à la liberté de mouvement des travailleurs dans l'installation en plus des restrictions déraisonnables à l'entrée ou à la sortie des installations fournies par l'entreprise, y compris, le cas échéant, les dortoirs ou les locaux d'habitation des travailleurs. Dans le cadre du processus d'embauche, tous les travailleurs doivent recevoir un contrat de travail écrit dans leur langue maternelle, ou dans une langue que le travailleur peut comprendre, qui contient une description des conditions d'emploi. Les travailleurs migrants étrangers doivent recevoir le contrat de travail avant le départ du travailleur de son pays d'origine, et il n'y aura pas de substitution ou de modification autorisée dans le contrat de travail à leur arrivée dans le pays d'accueil, à moins que ces modifications ne soient apportées pour répondre à la législation locale et offrir des conditions égales ou meilleures. Tout travail doit être volontaire et les travailleurs doivent être libres de quitter le travail à tout moment ou de mettre fin à leur emploi sans pénalité s'ils ont donné un préavis raisonnable, qui doit être clairement indiqué dans les contrats des travailleurs. Les participants doivent conserver une documentation sur tous les travailleurs qui partent. Les employeurs, agents et sous-agents ne peuvent pas détenir ou détruire, dissimuler ou confisquer des documents d'identité ou d'immigration, tels que des pièces d'identité délivrées par le gouvernement, des passeports ou des permis de travail. Nonobstant ce qui précède, les employeurs ne peuvent détenir des documents que si cela est nécessaire pour se conformer à la législation locale. Dans ce cas, à aucun moment les travailleurs ne se verront refuser l'accès à leurs documents. Les travailleurs ne sont pas tenus de payer aux agents ou sous-agents de l'employeur des frais de recrutement ou d'autres frais connexes pour leur emploi. S'il s'avère que ces frais ont été payés par les travailleurs, ils doivent être remboursés au travailleur. Celle-ci a également été rédigée en tenant compte des conventions de l'OIT sur le travail des enfants et les pires formes de travail forcé et l'abolition du travail forcé (n° 29 et n° 105).

2) Jeunes travailleurs - Le travail des enfants ne doit être utilisé à aucun stade de la fabrication. Le terme « enfant » désigne toute personne âgée de moins de 15 ans, ou n'ayant pas atteint l'âge minimum requis pour l'achèvement de la scolarité obligatoire dans le pays, selon l'âge le plus élevé. Les travailleurs âgés de moins de 18 ans (jeunes travailleurs) ne doivent pas effectuer de travail susceptible de compromettre leur santé ou leur sécurité, y compris les équipes de nuit et les heures supplémentaires. Les participants doivent assurer une bonne gestion des travailleurs étudiants par une bonne tenue des dossiers des étudiants, une diligence raisonnable rigoureuse des partenaires éducatifs et la protection des droits des étudiants conformément aux lois et règlements applicables. Les participants mettent en œuvre un mécanisme approprié pour vérifier l'âge des travailleurs. L'utilisation de programmes d'apprentissage en milieu de travail légitimes, conformes à toutes les lois et à tous les règlements, est soutenue. Les participants doivent fournir un soutien et une formation

appropriés à tous les travailleurs étudiants. En l'absence de législation locale, le taux de rémunération des étudiants, des stagiaires et des apprentis doit être au moins le même que celui des autres travailleurs débutants effectuant des tâches égales ou similaires. Si le travail des enfants est identifié, une assistance ou une réparation sera fournie. Cette disposition a également été rédigée en tenant compte des conventions de l'OIT sur le travail des enfants et les pires formes de travail des enfants (n° 138 et n° 182).

3) Heures de travail - Les heures de travail ne doivent pas dépasser le maximum fixé par la législation locale. De plus, une semaine de travail ne doit pas dépasser 60 heures par semaine, y compris les heures supplémentaires, sauf en cas d'urgence ou de situations inhabituelles. Toutes les heures supplémentaires sont volontaires. Les travailleurs ont droit à au moins un jour de congé tous les sept jours.

4) Salaires et avantages sociaux - La rémunération versée aux travailleurs doit être conforme à toutes les lois salariales applicables, y compris celles relatives au salaire minimum, aux heures supplémentaires et aux avantages prévus par la loi. Les participants s'engagent à maintenir des pratiques de rémunération justes et équitables et à effectuer des évaluations de l'équité salariale conformément aux exigences de la législation applicable. Conformément aux lois locales, les travailleurs seront rémunérés pour les heures supplémentaires à des taux de rémunération supérieurs aux taux horaires normaux. Les retenues sur salaire à titre de mesure disciplinaire ne sont pas autorisées. Pour chaque période de paie, les travailleurs doivent recevoir un relevé de salaire opportun et compréhensible qui comprend suffisamment de renseignements pour vérifier l'exactitude de la rémunération du travail effectué. Toute utilisation de main-d'œuvre temporaire, d'expédition et externalisée se fera dans les limites de la loi locale.

5) Non-discrimination/non-harcèlement/traitement humain - Les participants doivent s'engager à travailler dans un lieu de travail exempt de harcèlement et de discrimination illégale. Il ne doit pas y avoir de traitement sévère ou inhumain, y compris la violence, la violence sexiste, le harcèlement sexuel, les sévices sexuels, les châtiments corporels, la coercition mentale ou physique, le harcèlement, l'humiliation publique ou la violence verbale à l'égard des travailleurs ; il ne doit pas non plus y avoir de menace d'un tel traitement. Les entreprises ne doivent pas se livrer à la discrimination ou au harcèlement fondé sur la race, la couleur, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'origine ethnique ou nationale, le handicap, la grossesse, la religion, l'affiliation politique, l'appartenance syndicale, le statut d'ancien combattant couvert, les informations génétiques protégées ou l'état matrimonial dans les pratiques d'embauche et d'emploi telles que les salaires, les promotions, les récompenses et l'accès à la formation. Les politiques et procédures disciplinaires à l'appui de ces exigences doivent être clairement définies et communiquées aux travailleurs. Les travailleurs doivent bénéficier d'aménagements raisonnables pour les pratiques religieuses et le handicap. En outre, les travailleurs ou les travailleurs potentiels ne devraient pas être soumis à des tests médicaux, y compris des tests de grossesse ou de virginité, ou à des examens physiques qui pourraient être utilisés de manière discriminatoire. Il a également été rédigé en tenant compte de la convention (n° 111) de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession).

6) Liberté d'association et négociation collective - Une communication ouverte et un engagement direct entre les travailleurs et la direction sont les moyens les plus efficaces de résoudre les problèmes de travail et de rémunération. Les travailleurs et/ou leurs représentants doivent être en mesure de communiquer ouvertement et de partager des idées et des préoccupations avec la direction concernant les conditions de travail et les pratiques de gestion sans crainte de discrimination, de représailles, d'intimidation ou de harcèlement.

Conformément à ces principes, les participants doivent respecter le droit de tous les travailleurs de former des syndicats de leur choix et de s'y affilier, de négocier collectivement et de se réunir pacifiquement, ainsi que le droit des travailleurs de s'abstenir de telles activités. Lorsque le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective est restreint par les lois et règlements applicables, les travailleurs sont autorisés à choisir et à adhérer à d'autres formes légales de représentation des travailleurs. Celui-ci a été rédigé en tenant compte de la Convention (n° 87 et n° 98) de l'OIT sur la liberté syndicale.

7) Relations contractuelles de travail - Conformément à la législation locale, les participants doivent respecter les termes et conditions de leur entente de travail avec leurs employés. Ce processus couvre les contrats de travail pour les employés permanents, les employés salariés, les employés rémunérés à l'heure, le personnel temporaire/les travailleurs, les travailleurs saisonniers (le cas échéant), les employés juvéniles, les apprentis et les employés professionnels (le cas échéant). Les contrats doivent être accompagnés d'un contrat de travail écrit dans leur langue maternelle, établir les droits et responsabilités des deux parties et encadrer leur relation de travail. Les aspects des relations contractuelles d'emploi doivent couvrir les termes et conditions tels que l'offre et l'acceptation claires, la durée et la résiliation, ainsi que les droits et obligations des parties, y compris la confidentialité et la propriété intellectuelle et le règlement des litiges. Tous les aspects définis dans la section A. (1) Interdiction du travail forcé ci-dessus doivent être respectés. Les participants doivent appliquer la conformité de ce processus aux agences de placement, aux courtiers en main-d'œuvre et aux prestataires de services de main-d'œuvre (le cas échéant). L'entreprise exige des fournisseurs qu'ils divulguent des informations relatives à leurs efforts pour faire face aux risques de travail forcé en respectant leurs relations contractuelles d'emploi dans leurs opérations et leur chaîne d'approvisionnement. L'entreprise a mis en place des contrôles de surveillance pour prévenir ce risque dans l'ensemble de l'entreprise et dans la chaîne d'approvisionnement et s'est engagée à éviter que cela ne se reproduise à l'avenir.

8) Traite des êtres humains - Le Protocole des Nations Unies prévient, réprime et punit la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, protocole qui est complété par la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée. Conformément au protocole, les participants ne doivent pas faire de la traite des personnes dans le cadre de leurs opérations et de leurs chaînes d'approvisionnement. L'entreprise exige des fournisseurs qu'ils divulguent des informations relatives à leurs efforts pour faire face aux risques de traite des êtres humains dans leurs opérations et leur chaîne d'approvisionnement. L'entreprise a établi et mis en œuvre des contrôles de surveillance pour prévenir la traite des êtres humains dans l'ensemble de l'entreprise et dans la chaîne d'approvisionnement et s'engage à empêcher que cela ne se reproduise à l'avenir.

C. SANTÉ ET SÉCURITÉ

Les participants reconnaissent qu'en plus de minimiser l'incidence des blessures et des maladies liées au travail, un environnement de travail sûr et sain améliore la qualité des produits et des services, l'uniformité de la production, la rétention et le moral des travailleurs. Les participants reconnaissent également que la participation et la formation continues des travailleurs sont essentielles pour cerner et résoudre les problèmes de santé et de sécurité en milieu de travail.
Des systèmes de management reconnus tels que la norme ISO 45001 et les Directives de l'OIT sur la sécurité et la santé au travail ont été utilisés comme références pour l'élaboration du Code et peuvent être des sources utiles d'informations supplémentaires.

Les normes de santé et de sécurité sont les suivantes :

1) Sécurité au travail - Le potentiel d'exposition des travailleurs à des risques pour la santé et la sécurité (sources d'énergie chimiques, électriques et autres, incendie, véhicules et risques de chute, etc.) doit être identifié et évalué, atténué à l'aide de la hiérarchie des contrôles, ce qui comprend l'élimination du danger, la substitution de procédés ou de matériaux, le contrôle par une conception appropriée, la mise en œuvre de contrôles techniques et administratifs, l'entretien préventif et les procédures de travail sécuritaires (y compris : cadenassage/étiquetage) et offrir une formation continue en matière de santé et de sécurité au travail. Lorsque les risques ne peuvent être maîtrisés adéquatement par ces moyens, les travailleurs doivent recevoir un équipement de protection individuelle approprié et bien entretenu et du matériel éducatif sur les risques qu'ils encourent et qui sont associés à ces dangers. Des mesures tenant compte de l'égalité des sexes doivent être prises, telles que l'interdiction d'avoir des femmes enceintes et des mères allaitantes dans des conditions de travail qui pourraient être dangereuses pour elles ou leur enfant, et de fournir des aménagements raisonnables aux mères allaitantes.

2) Préparation aux situations d'urgence - Les situations et les événements d'urgence potentiels doivent être identifiés et évalués, et leur impact doit être minimisé en mettant en œuvre des plans d'urgence et des procédures d'intervention, y compris les rapports d'urgence, les procédures de notification et d'évacuation des employés, la formation des travailleurs et les exercices. Les exercices d'urgence doivent être exécutés au moins une fois par an ou comme l'exige la loi locale, selon la plus stricte. Les plans d'urgence doivent également inclure un équipement approprié de détection et d'extinction des incendies, des voies de sortie dégagées, des installations de sortie adéquates, les coordonnées des intervenants d'urgence et des plans de rétablissement. Ces plans et procédures doivent viser à réduire au minimum les dommages causés à la vie, à l'environnement et aux biens.

3) Accidents du travail et maladies professionnelles - Des procédures et des systèmes doivent être en place pour prévenir, gérer, suivre et signaler les accidents du travail et les maladies professionnelles, y compris des dispositions visant à encourager les travailleurs à signaler, à classer et à enregistrer les cas de blessures et de maladies, à fournir les traitements médicaux nécessaires, à enquêter sur les cas et à mettre en œuvre des mesures correctives pour éliminer leurs causes et faciliter le retour au travail des travailleurs. Les participants doivent mettre en place des procédures appropriées permettant aux travailleurs de signaler sans délai tout problème lié à la santé et à la sécurité et de se retirer des situations dont ils estiment raisonnablement qu'elles présentent un risque imminent de préjudice grave.

Des mesures tenant compte de l'égalité des sexes doivent être prises, telles que l'interdiction d'avoir des femmes enceintes et des mères allaitantes dans des conditions de travail qui pourraient être dangereuses pour elles ou leur enfant, et de fournir des aménagements raisonnables aux mères allaitantes.

4) Hygiène industrielle - L'exposition des travailleurs aux agents chimiques, biologiques et physiques doit être identifiée, évaluée et contrôlée conformément à la hiérarchie des contrôles. Lorsque les risques ne peuvent être maîtrisés de manière adéquate par ces moyens, les travailleurs doivent recevoir et utiliser gratuitement un équipement de protection individuelle approprié et bien entretenu. Les participants fournissent aux travailleurs des environnements de travail sûrs et sains, qui sont maintenus grâce à une surveillance continue et systématique de la santé et de l'environnement de travail des travailleurs. Les participants assurent une

surveillance de la santé au travail afin d'évaluer régulièrement si la santé des travailleurs est affectée par des expositions professionnelles. Les programmes de protection de la santé au travail doivent être continus et inclure du matériel éducatif sur les risques associés à l'exposition aux dangers en milieu de travail.

5) Travail physiquement exigeant - L'exposition des travailleurs aux dangers des tâches physiquement exigeantes, y compris la manutention manuelle des matériaux et le levage de charges lourdes ou répétitives, la station debout prolongée et les 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 les risques de sécurité. Des dispositifs de protection, des dispositifs de verrouillage et des barrières doivent être fournis et entretenus de manière appropriée lorsque les machines présentent un risque de blessure pour les travailleurs.

7) Assainissement, nourriture et logement - Les travailleurs doivent avoir facilement accès à des toilettes propres, à de l'eau potable et à des installations sanitaires de préparation, de stockage et de restauration des aliments. Les dortoirs des travailleurs fournis par le participant ou un agent de main-d'œuvre doivent être maintenus propres et sûrs, et dotés d'une sortie d'urgence appropriée, d'eau chaude pour le bain et la douche, d'un éclairage, d'un chauffage et d'une ventilation adéquats, d'un logement sécurisé individuellement pour stocker les objets personnels et de valeur, et d'un espace personnel raisonnable ainsi que de privilèges d'entrée et de sortie raisonnables.

8) Communication sur la santé et la sécurité - Les participants doivent fournir aux travailleurs des renseignements et une formation appropriés sur la santé et la sécurité au travail dans la langue du travailleur ou dans une langue qu'ils peuvent comprendre pour tous les dangers identifiés auxquels les travailleurs sont exposés, y compris, mais sans s'y limiter, les risques mécaniques, électriques, chimiques, d'incendie et physiques. Les renseignements relatifs à la santé et à la sécurité doivent être clairement affichés dans l'installation ou placés dans un endroit identifiable et accessible par les travailleurs. Lorsqu'une évaluation des risques met en évidence des enjeux de santé ou de sécurité spécifiques à certains groupes démographiques (tels que ceux liés à l'âge ou au genre), les participants peuvent, le cas échéant, intégrer des éléments traitant de ces risques dans leurs informations et formations en matière de santé et de sécurité.

Une formation est dispensée à tous les travailleurs avant le début du travail et régulièrement par la suite. Les travailleurs doivent être encouragés à soulever toute préoccupation en matière de santé et de sécurité sans représailles.

D. ENVIRONNEMENT

Dans toutes les fonctions commerciales, les participants reconnaissent que la responsabilité environnementale fait partie intégrante de la production de produits de classe mondiale. Les participants doivent identifier les impacts environnementaux et minimiser les effets négatifs sur la communauté, l'environnement et les ressources naturelles, tout en préservant la santé et la sécurité du public. Un système de management reconnu tel que la norme ISO 14001 a été utilisé comme référence pour la préparation du Code et peut être une source utile d'informations supplémentaires.

Les normes environnementales sont les suivantes :

1) Permis environnementaux et rapports - Tous les permis environnementaux requis (p. ex., surveillance des rejets), approbations et enregistrements doivent être obtenus, maintenus et tenus à jour, et leurs exigences opérationnelles et de production de rapports doivent être respectées.

2) Prévention de la pollution et réduction des ressources - Les émissions et les rejets de polluants et la production de déchets doivent être réduits au minimum ou éliminés à la source ou par des pratiques telles que l'ajout d'équipement de contrôle de la pollution, la modification des processus de production, d'entretien et des installations, ou par d'autres moyens. L'utilisation des ressources naturelles, y compris l'eau, les combustibles fossiles, les minéraux et les produits forestiers vierges, doit être conservée par des pratiques telles que la modification des processus de production, d'entretien et d'installation, la substitution des matériaux, la réutilisation, la conservation, le recyclage ou d'autres moyens.

3) Substances dangereuses - Les produits chimiques, déchets et autres matériaux présentant un danger pour les humains ou l'environnement doivent être identifiés, étiquetés et gérés pour assurer leur manipulation, leur déplacement, leur stockage, leur utilisation, leur recyclage ou leur réutilisation et leur élimination en toute sécurité. Les données sur les déchets dangereux doivent être suivies et documentées.

4) Déchets solides - Les participants doivent mettre en œuvre une approche systématique pour identifier, gérer, réduire et éliminer ou recycler de manière responsable les déchets solides (non dangereux). Les données sur les déchets doivent être suivies et documentées.

5) Émissions atmosphériques - Les émissions atmosphériques de produits chimiques organiques volatils, d'aérosols, de produits corrosifs, de particules, de substances appauvrissant la couche d'ozone et de produits de combustion générés par les opérations doivent être caractérisées, surveillées régulièrement, contrôlées et traitées au besoin avant le rejet. Les substances qui appauvrissent la couche d'ozone doivent être gérées efficacement conformément au Protocole de Montréal et aux règlements applicables. Les participants effectuent une surveillance régulière de la performance de leurs systèmes de contrôle des émissions atmosphériques.

6) Restrictions relatives aux matériaux - Les participants doivent respecter toutes les lois, réglementations et exigences des clients applicables concernant l'interdiction ou la restriction de substances spécifiques dans les produits et la fabrication, y compris l'étiquetage pour le recyclage et l'élimination.

7) Gestion de l'eau - Les participants doivent mettre en œuvre un programme de gestion de l'eau qui documente, caractérise et surveille les sources d'eau, l'utilisation et le rejet, recherche des possibilités de conservation de l'eau et contrôle les canaux de contamination. Toutes les eaux usées doivent être caractérisées,

surveillées, contrôlées et traitées au besoin avant d'être rejetées ou éliminées. Les participants doivent effectuer une surveillance régulière du rendement de leurs systèmes de traitement et de confinement des eaux usées afin d'assurer un rendement optimal et une conformité réglementaire.

8) Consommation d'énergie et émissions de gaz à effet de serre - Les participants doivent établir un objectif absolu de réduction des gaz à effet de serre à l'échelle de l'entreprise et en rendre compte. La consommation d'énergie et toutes les émissions de gaz à effet de serre de portée 1, 2 et les catégories importantes de gaz à effet de serre de portée 3 doivent être suivies, documentées et déclarées publiquement. Les participants recherchent des moyens d'améliorer l'efficacité énergétique et de réduire au minimum leur consommation d'énergie et leurs émissions de gaz à effet de serre.

E. ÉTHIQUE

Pour assumer leurs responsabilités sociales et réussir sur le marché, les participants et leurs agents doivent respecter les normes d'éthique les plus élevées, notamment les suivantes :

1) Intégrité commerciale - Les normes d'intégrité les plus élevées doivent être respectées dans toutes les interactions commerciales. Les participants ont une politique de tolérance zéro pour interdire toute forme de pots-de-vin, de corruption, d'extorsion et de détournement de fonds.

2) Aucun avantage indu - Les pots-de-vin ou autres moyens d'obtenir un avantage indu ou indu ne doivent pas être promis, offerts, autorisés, donnés ou acceptés. Cette interdiction couvre le fait de promettre, d'offrir, d'autoriser, de donner ou d'accepter quoi que ce soit de valeur, directement ou indirectement par l'intermédiaire d'un tiers, afin d'obtenir ou de conserver des affaires, de diriger des affaires à une personne ou d'obtenir un avantage indu. Des procédures de surveillance, de tenue de registres et d'application doivent être mises en œuvre pour assurer le respect des lois anticorruption.

3) Divulgation de renseignements - Toutes les transactions commerciales doivent être effectuées de manière transparente et reflétées avec exactitude dans les livres et registres commerciaux du participant. Les informations concernant le travail, la santé et la sécurité, les pratiques environnementales, les activités commerciales, la structure, la situation financière et les performances des participants doivent être divulguées conformément aux réglementations applicables et aux pratiques industrielles en vigueur. La falsification des registres ou la fausse déclaration des conditions ou des pratiques 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 se faire de manière à protéger les droits de propriété intellectuelle, et les informations des clients et des fournisseurs doivent être protégées.

5) Commerce, publicité et concurrence équitables - Les normes de loyauté des affaires, de la publicité et de la concurrence doivent être respectées

6) Protection de l'identité et absence de représailles - Les programmes qui garantissent la confidentialité, l'anonymat et la protection des dénonciateurs de fournisseurs et d'employés[2] doivent être maintenus, sauf si la loi l'interdit. Les participants doivent disposer d'un processus communiqué pour que leur personnel puisse faire part de ses préoccupations sans crainte de représailles.

7) Approvisionnement responsable en minerais - Les participants doivent adopter une politique et exercer une diligence raisonnable concernant l'origine et la chaîne de traçabilité du tantale, de l'étain, du tungstène, de l'or et du cobalt contenus dans les produits qu'ils fabriquent, afin de s'assurer raisonnablement qu'ils sont approvisionnés d'une manière conforme au Guide de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque, ou à un cadre de diligence raisonnable équivalent et reconnu.

8) Protection de la vie privée - Les participants doivent s'engager à protéger les attentes raisonnables en matière de protection de la vie privée des renseignements personnels de toutes les personnes avec lesquelles ils font affaire, y compris les fournisseurs, les clients, les consommateurs et les employés. Les participants doivent se conformer aux lois et aux exigences réglementaires en matière de protection de la vie privée et de sécurité de l'information lorsque des renseignements personnels sont recueillis, stockés, traités, transmis et partagés.

F. SYSTÈMES DE GESTION

Les participants adoptent ou établissent un système de gestion dont le champ d'application est lié au contenu du présent code. Le système de gestion doit être conçu pour assurer : (a) la conformité aux lois, réglementations et exigences des clients applicables en ce qui concerne les opérations et les produits du participant ; b) la conformité au présent code ; et c) l'identification et l'atténuation des risques opérationnels liés au présent code ; d) Décrire le contexte de l'organisation. Elle devrait également faciliter l'amélioration continue.

Le système de management doit contenir les éléments suivants :

1) Engagement de l'entreprise - Les participants doivent établir des énoncés de politique en matière de droits de la personne, de santé et de sécurité, d'environnement et d'éthique affirmant l'engagement du participant à faire preuve de diligence raisonnable et d'amélioration continue, approuvés par la haute direction. Les déclarations de politique doivent être rendues publiques et communiquées aux travailleurs dans une langue qu'ils comprennent par des canaux accessibles.

2) Responsabilisation et responsabilité de gestion - Le participant doit clairement identifier les cadres supérieurs et les représentants de l'entreprise responsables de la mise en œuvre des systèmes de gestion et des programmes connexes. La haute direction examine régulièrement l'état des systèmes de gestion.

3) Exigences légales et exigences du client - Un processus pour identifier, surveiller et comprendre les lois, les règlements et les exigences des clients applicables, y compris les exigences du présent Code.

[2] Définition du lanceur d'alerte : Toute personne qui fait une divulgation sur la conduite inappropriée d'un employé ou d'un dirigeant d'une entreprise, ou d'un agent public ou d'un organisme officiel.

4) Évaluation et gestion des risques - Un processus pour identifier les risques de conformité légale, d'environnement, de santé et de sécurité et de pratiques de travail et d'éthique associés aux opérations du participant[3]. Détermination de l'importance relative de chaque risque et mise en œuvre de contrôles procéduraux et physiques appropriés pour contrôler les risques identifiés et assurer la conformité réglementaire.

5) Objectifs d'amélioration - Objectifs de rendement écrits, cibles et plan de mise en œuvre visant à améliorer le rendement social, environnemental et en matière de santé et de sécurité du participant, y compris une évaluation périodique du rendement du participant dans l'atteinte de ces objectifs.

6) Formation - Programmes de formation des gestionnaires et des travailleurs à la mise en œuvre des politiques, des procédures et des objectifs d'amélioration du participant et 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 le rendement du participant aux travailleurs, aux fournisseurs et aux clients.

8) Engagement des travailleurs/intervenants et accès aux recours - Les participants doivent établir des processus de communication bidirectionnelle continue avec les travailleurs, leurs représentants et les autres parties prenantes, le cas échéant ou nécessaire. Le processus vise à obtenir un retour d'information sur les pratiques et les conditions opérationnelles couvertes par le présent code et à favoriser l'amélioration continue. Les travailleurs doivent bénéficier d'un environnement sûr pour présenter leurs griefs et leur faire part de leurs commentaires sans crainte de représailles.

9) Audits et évaluations - Les participants doivent procéder à des auto-évaluations périodiques pour s'assurer de la conformité aux exigences légales et réglementaires, au contenu du Code et aux exigences contractuelles des clients liées à la responsabilité sociale, à la santé et à la sécurité et à l'environnement.

10) Processus de mesures correctives - Processus de correction rapide des lacunes relevées par des évaluations, des inspections, des enquêtes et des examens internes ou externes.

11) Documentation et dossiers - Création et tenue à jour de documents et de dossiers pour assurer la conformité réglementaire et la conformité aux exigences de l'entreprise, ainsi que la confidentialité appropriée pour protéger la vie privée.

12) Responsabilité des fournisseurs - Un processus pour communiquer les exigences du Code aux fournisseurs et pour surveiller la conformité des fournisseurs au Code.

[3] Les zones à inclure dans une évaluation des risques pour la santé et la sécurité environnementales sont les zones de production, les entrepôts et les installations de stockage, l'équipement de soutien des usines et des installations, les laboratoires et les zones d'essai, les installations sanitaires (salles de bains), la cuisine/cafétéria et les logements des travailleurs/dortoirs.

G. RÉFÉRENCES

- Code de conduite de la Responsible Business Alliance (RBA), version 8.0.1 (2025)
- 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 environnemental et d'audit (EMAS) http://ec.europa.eu/environment/emas/index_en.htm Initiative pour le commerce éthique (ETI) www.ethicaltrade.org/
- Conventions fondamentales de l'OIT, notamment :
  - Convention n° 29 — Travail forcé
  - Convention n° 87 — Liberté syndicale
  - Convention n° 98 — Droit d'organisation et de négociation collective
  - Convention n° 100 — Égalité de rémunération
  - Convention n° 105 — Abolition du travail forcé
  - Convention n° 111 — Discrimination
  - Convention n° 138 — Âge minimum
  - Convention n° 155 — Sécurité et santé au travail
  - Convention n° 182 — Pires formes de travail des enfants
  - Convention n° 187 — Cadre de promotion de la sécurité et de la santé au travail
- Association nationale de protection contre les incendies (NFPA) www.nfpa.org
- Lignes directrices de l'OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque https://www.oecd.org/daf/inv/mne/OECD-Due-Diligence-Guidance-Minerals-Edition3.pdf
- Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des 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/
- https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx
- Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
- https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/
- United Nations Global Compact www.unglobalcompact.org
- United States Federal Acquisition Regulation www.acquisition.gov/far/
- SA 8000 https://sa-intl.org/programs/sa8000/
- ISO 14001 www.iso.org
- ISO 45001:2018 - Occupational health and safety management systems

H. HISTORIQUE DES CHANGEMENTS

REV	DATE	MODIFICATIONS	CRÉÉ PAR/MODIFIÉ PAR	APPROUVÉ PAR
01	2019-10-30	Premier numéro	Mark Girgis	Contentieux
02	2023-05-23	Première révision	Mark Girgis/Candy Morales	Contentieux
03	2024-01-18	Deuxième révision	Mark Girgis/Candy Morales	Simon A.
04	2026.09.18	Mis à jour selon le Code de conduite RBA V8.0.1.	Aziza B.	Service juridique