



Version 3.0 2009

CODE DE DEONTOLOGIE EN VIGUEUR DANS LE SECTEUR DE L'ELECTRONIQUE

Le code de déontologie de l'Industrie Électronique définit les normes permettant de garantir la sécurité du travail au sein de la chaîne d'approvisionnement du secteur électronique mais aussi de veiller à ce que les salariés soient traités avec respect et dignité et que toutes les activités des entreprises soient respectueuses de l'environnement.

Sont donc concernés par ce code les fabricants de composants (OEM), les sociétés de service de fabrication électronique (EMS) et les sociétés de conception électronique (ODM), y compris les sous-traitants susceptibles de concevoir, vendre, fabriquer et/ou fournir des biens ou services utilisés dans la production de biens électroniques. Chaque entreprise du secteur électronique est libre d'accepter ce Code pour le mettre en application dans sa chaîne d'approvisionnement et chez ses sous-traitants.

Pour adopter ce Code et avoir la qualité de membre adhérent (« Adhérent »), une entreprise doit déclarer qu'elle s'engage à y adhérer et activement chercher à se conformer au Code ainsi qu'à ses normes en s'appuyant sur un système de management défini dans le Code.

Pour que le Code atteigne son objectif, les Adhérents doivent le considérer comme une initiative impliquant l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement. Les Adhérents doivent également au minimum, exiger de leurs fournisseurs directs qu'ils acceptent le Code et le mettent en pratique.

Pour adopter ce Code, Il est essentiel de comprendre qu'une entreprise doit se conformer, dans toutes ses activités, aux lois et règles du pays¹ dans lequel elle exerce son activité. En élaborant des règles reconnues au niveau international, le Code encourage les Adhérents à dépasser le cadre du strict respect de la loi et à promouvoir une plus grande responsabilité sociale et environnementale.

L'EICC (Electronic Industry Citizenship Coalition), la coalition d'industriels du secteur de l'électronique, s'engage à obtenir de leurs parties prenantes, des rapports réguliers sur le développement et la mise en œuvre du Code de déontologie de l'Industrie Électronique (EICC).

Le Code se divise en cinq chapitres. Les chapitres A, B et C énoncent des règles relatives au travail, à la santé, à la sécurité, et à l'environnement. Le chapitre D décrit les éléments d'un système de management cohérent avec ce Code. Le chapitre E ajoute un certain nombre de règles relatives à l'éthique des affaires.

¹ Le Code n'a pas pour objectif de créer de nouveaux droits supplémentaires, y compris pour les salariés.

A. TRAVAIL

Les Adhérents s'engagent à respecter les droits de l'homme au travail et à traiter les salariés avec dignité et respect selon les critères de la communauté internationale.

L'élaboration du Code s'est appuyée sur des normes reconnues, référencées en annexe, qui peuvent fournir des informations complémentaires utiles.

Les règles régissant le domaine du travail sont les suivantes :

1) Libre choix de son travail

Le travail forcé, la servitude ou le travail carcéral non volontaire sont à proscrire. Tout travail doit être volontaire, et les salariés doivent être libres de quitter leur emploi moyennant un préavis raisonnable. Les salariés ne doivent pas être tenus de remettre leurs papiers d'identité officiels, leurs passeports ou leurs permis de travail à l'Adhérent ou à une agence de recrutement comme condition d'embauche.

2) Elimination du travail des enfants

Le travail des enfants doit être éliminé à tous les stades de la fabrication. Le terme « enfant » fait référence à toute personne de moins de 15 ans (ou 14 ans lorsque la loi du pays le permet), en dessous de l'âge légal de fin de scolarité obligatoire ou en dessous de l'âge minimum d'admission à l'emploi du pays si celui-ci est plus élevé. Le recours à des programmes d'apprentissage (stages) sur le lieu de travail, s'il se conforme aux dispositions réglementaires en vigueur, est encouragé. Les salariés de moins de 18 ans doivent être exemptés de tous travaux susceptibles de mettre en danger la santé et la sécurité de ces jeunes travailleurs.

3) Temps de travail

Les études sur les conditions de travail en entreprise concluent clairement que la fatigue du travailleur entraîne une productivité réduite, un fort turnover ainsi qu'une augmentation des maladies professionnelles et accidents du travail. La semaine de travail ne doit pas dépasser la durée maximum fixée par la loi du pays. De plus, une semaine de travail ne devrait pas excéder 60 heures, heures supplémentaires comprises, sauf urgence ou situation exceptionnelle. Les salariés ont droit à un jour minimum de repos par semaine (7 jours).

4) Salaires et avantages

La rémunération des salariés doit respecter l'ensemble des dispositions réglementaires en matière de salaires, y compris celles relatives au salaire minimum, aux heures supplémentaires et aux avantages sociaux. En accord avec les lois locales, les heures supplémentaires doivent être rémunérées à des taux supérieurs aux heures normales. Les réductions de salaires pour des motifs disciplinaires sont interdites. Les salariés doivent être tenus informés de leurs conditions de paiement en temps voulu et recevoir une fiche de paie ou tout autre document équivalent.

A. TRAVAIL (suite)

5) Un traitement humain

Les règlements et procédures disciplinaires doivent être clairement définies et communiquées aux salariés. Les traitements inhumains et brutaux, y compris le harcèlement sexuel, l'abus sexuel, la punition corporelle, la contrainte physique ou morale, ou la maltraitance verbale des salariés sont proscrits.

6) Non-discrimination

Les Adhérents doivent s'engager à éliminer toutes formes de harcèlement et de discrimination illégale au sein de leur personnel. Les entreprises s'interdisent toute discrimination fondée sur la race, la couleur de peau, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, les considérations ethniques, le handicap, la grossesse, la religion, l'affiliation politique, l'appartenance syndicale ou le statut marital dans la conduite de leur recrutement et dans leur gestion du personnel telle que les promotions, les récompenses et l'accès à la formation. En outre, les salariés ou les candidats à l'embauche ne devraient pas être soumis à des tests médicaux pouvant être utilisés à des fins discriminatoires.

7) Liberté d'association

Une communication ouverte et des échanges directs entre salariés et direction sont les moyens les plus efficaces pour aborder les questions relatives au travail et à la rémunération. Les Adhérents doivent respecter le droit des salariés à s'associer librement, à adhérer ou non à des syndicats, à être représentés et/ou à devenir représentant du personnel en accord avec les lois locales. Les salariés doivent pouvoir communiquer ouvertement avec leur direction en ce qui concerne les conditions de travail sans crainte de représailles, d'intimidation ou de harcèlement.

B. SANTE et SECURITE

Les Adhérents reconnaissent qu'un environnement de travail favorisant la sécurité, l'hygiène et la santé non seulement réduit la fréquence des accidents et maladies liés au travail mais améliore aussi la qualité des produits et des services, la fiabilité de la production, la fidélisation et le moral des salariés. Les Adhérents reconnaissent également que l'information et la formation des salariés jouent un rôle essentiel dans l'identification et la résolution des problèmes de santé et de sécurité sur le lieu de travail.

Le Code se fonde sur des systèmes de management reconnus tels que l'OHSAS 18001 et les directives de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur la sécurité, l'hygiène et la santé sur le lieu de travail qui peuvent donc constituer des sources d'information complémentaires et utiles.

Les normes en matière d'hygiène, de santé et de sécurité sont les suivantes :

1) Sécurité au travail

L'exposition des salariés aux risques potentiels d'accident (accidents liés par exemple, à l'électricité et autres sources d'énergie, aux véhicules ou aux chutes) doit être maîtrisée au travers d'une conception et ingénierie appropriée de l'environnement de travail, de contrôles administratifs adéquats, mais également grâce à une maintenance préventive, des procédures de travail sûres (incluant des systèmes de verrouillage et de balisage) et des formations régulières en sécurité. Lorsque ces moyens s'avèrent insuffisants pour maîtriser les dangers, les salariés doivent être dotés d'équipements de protection individuelle adéquats et bien entretenus. Les salariés ne doivent pas être sanctionnés pour avoir fait état de leurs préoccupations en matière de sécurité.

2) Préparation aux urgences

Les événements susceptibles de conduire à des situations d'urgence doivent être identifiés et évalués. Leur impact doit être réduit par la mise en œuvre de plans et de procédures d'intervention adaptés comme, par exemple : alertes, information du personnel et procédures d'évacuation, formation théorique et exercices, mise en place de systèmes de détection et de lutte contre les incendies adaptés, issues de secours adaptées et plans de reprise après sinistre.

3) Accidents de travail et maladies professionnelles

Des procédures et des systèmes de prévention, gestion, suivi et restitution des accidents du travail et maladies professionnelles doivent être mis en place, ainsi que des dispositions particulières permettant : a) d'encourager les salariés à signaler les cas d'accident et maladie b) d'identifier et d'enregistrer ces différents cas c) de fournir les soins médicaux nécessaires d) d'analyser les accidents et d'engager des mesures correctives pour en éliminer les causes et e) de faciliter le retour des salariés au travail.

B. SANTE et SECURITE (suite)

4) Hygiène industrielle

L'exposition des salariés aux risques chimiques, biologiques et physiques doit être identifiée, évaluée et contrôlée. Des mécanismes de contrôle opérationnels et administratifs doivent être implémentés pour vérifier toutes sur exposition éventuels. Si les moyens techniques ou administratifs mis en œuvre pour maîtriser ces risques s'avèrent insuffisants, la santé des salariés doit être protégée par des programmes d'équipements de protection individuelle appropriés.

5) Travail physique exigeant

Les tâches pénibles telles que la manutention manuelle de matériaux, le soulèvement de charges pesantes, une station debout prolongée ou des tâches d'assemblage répétitives ou fatigantes doivent être identifiées, évaluées et maîtrisées.

6) Protection des machines et équipements de travail

Les machines de production et autres doivent faire l'objet d'évaluations des risques sécurité. Les machines qui peuvent présentées un risque pour les salariés doivent être équipées de dispositifs de protection tels que des garde-fous, des systèmes de verrouillage automatique ou de barrières de sécurité adaptés et entretenus régulièrement.

7) Conditions sanitaires, alimentation et hébergement

Les salariés doivent avoir un accès facile à des toilettes propres, à l'eau potable et à des installations permettant la préparation, le stockage de nourriture et un espace de restauration dans de bonnes conditions d'hygiène. Les dortoirs mis à disposition des salariés par l'Adhérent ou son sous-traitant/prestataire de main d'œuvre doivent être maintenus propres et aux normes en termes de sécurité, dotés d'issues de secours conformes, d'approvisionnement en eau chaude pour la toilette, d'un système de climatisation et de ventilation approprié, d'un espace privé suffisant ainsi que d'autorisations d'entrée et de sortie correctes

C. ENVIRONNEMENT

Les Adhérents reconnaissent que la responsabilité environnementale fait partie intégrante de la production de produits de qualité. Ils veilleront à réduire les effets nuisibles de leurs opérations de production sur la communauté et l'environnement, à réduire l'utilisation des ressources naturelles tout en garantissant la santé et la sécurité du public.

Les systèmes de management reconnus tels que la norme ISO 14001 et le Règlement EMAS (Eco Management and Audit Scheme) qui ont servi de base à la rédaction de ce Code sont une source d'information complémentaire utile.

Les normes en matière d'environnement sont les suivantes :

- 1) Autorisations et déclarations**
Les Adhérents doivent obtenir, suivre et mettre à jour tous les permis, autorisations et enregistrements relatifs à l'environnement (par exemple, contrôle des rejets). Ils doivent respecter leurs obligations en matière d'exploitation et d'information.
- 2) Prévention de la pollution et réduction de l'utilisation de ressources naturelles**
Les gaspillages de toute nature (par exemple, d'eau et d'énergie) doivent être réduits ou éliminés par des économies à la source ou par la modification des procédés de production ou de maintenance (par exemple, en substituant des matériaux ou en mettant en place des pratiques de conservation, de recyclage ou de réutilisation de matériaux).
- 3) Substances dangereuses**
Les produits chimiques et autres matières dangereuses susceptibles d'engendrer un risque en cas de rejet dans l'environnement, doivent être identifiés et traités de manière à ce qu'ils soient manipulés, transportés, utilisés, recyclés, réutilisés ou éliminés en toute sécurité.
- 4) Eaux usées et déchets solides**
Les eaux usées et les déchets solides produits par les activités de production, les procédés industriels et les installations sanitaires doivent être inventoriés, surveillés, contrôlés et éliminés conformément aux dispositions réglementaires.
- 5) Rejets dans l'atmosphère**
Les rejets dans l'atmosphère de composés organiques volatils, d'aérosols, de produits corrosifs, de particules, de produits qui détruisent la couche d'ozone et de sous-produits de combustion résultant de procédés de fabrication doivent être identifiés, surveillés, contrôlés et traités conformément aux dispositions réglementaires avant d'être évacués ou éliminés.
- 6) Restrictions relatives au contenu des produits**
Les Adhérents doivent se conformer à l'ensemble des législations en vigueur, réglementations et demandes clients concernant l'interdiction ou le contrôle stricte des substances, y compris les certificats de recyclage et traitement des déchets.

D. SYSTEME DE MANAGEMENT

Les Adhérents doivent adopter ou mettre en œuvre un système de management visant au respect de ce Code. Ce système de management doit garantir le respect des dispositions légales et réglementaires (a) ainsi que les spécifications clients en ce qui concerne les activités et les produits de l'Adhérent (b), l'application de ce Code (c), l'identification et la maîtrise des risques opérationnels relatifs à ce Code. Il devrait également favoriser le principe d'amélioration continue dans les différents domaines couverts par le Code.

Le système de management devrait comprendre les éléments suivants :

- 1) Engagement de l'entreprise**
Communiqués sur la politique de responsabilité sociale et environnementale du Participant incluant l'assurance de leur engagement à respecter ce Code et à mener une démarche d'amélioration continue, avec l'appui du management exécutif.
- 2) Responsabilité du management**
Identification formelle d'un ou plusieurs représentant(s) de l'entreprise chargé(s) d'assurer la mise en œuvre des systèmes de management et des programmes associés. Revue régulière par le management exécutif du statut des systèmes de management.
- 3) Contraintes légales et spécifications clients**
Identification, suivi et compréhension des dispositions légales et réglementaires et des spécifications clients.
- 4) Evaluation et gestion des risques**
Procédures permettant d'identifier les risques concernant l'environnement, l'hygiène, la santé², la sécurité, les conditions de travail et l'éthique liés à l'activité de l'Adhérent. Détermination de l'importance relative de chaque risque et mise en œuvre des procédures de contrôles administratives et physiques visant à maîtriser les risques identifiés et à garantir la conformité réglementaire.
- 5) Objectifs d'amélioration**
Formulation d'objectifs de performance, des délais et des plans de mise en œuvre écrits visant à améliorer la performance sociale et environnementale de l'Adhérent, y compris des processus d'évaluation périodique des performances de l'Adhérent au regard de ces objectifs.
- 6) Formation**
Programmes de formation des dirigeants et des salariés favorisant la mise en œuvre des règlements, des procédures et des objectifs d'amélioration et satisfaisant les demandes légales et réglementaires.

² Les zones concernées par l'évaluation des risques environnementaux, hygiène, santé et sécurité comprennent les zones de productions, les entrepôts et les installations de stockage, les équipements d'exploitation de l'usine / des locaux, les laboratoires et les zones de test, les locaux sanitaires (toilettes), les cuisines / cafétérias ainsi que les hébergements / logements des salariés.

D. SYSTEME DE MANAGEMENT (suite)

- 7) Communication**
Processus de communication, clairs et précis, sur les performances de l'Adhérent, ses politiques, ses pratiques et ses attentes afin d'informer les salariés, les fournisseurs et les clients.
- 8) Participation et prise en compte de l'opinion des salariés**
Processus d'évaluation réguliers visant à mesurer la compréhension du Code par les salariés, obtenir leur avis sur les conditions de mise en œuvre, et encourager l'amélioration continue.
- 9) Audits et évaluations**
Autoévaluations périodiques visant à garantir le respect des dispositions légales et réglementaires, du contenu du Code et des engagements contractuels du client en matière de responsabilités sociales et environnementale.
- 10) Processus d'actions correctives**
Processus permettant de corriger rapidement les défaillances détectées par les évaluations internes ou externes, les inspections, les enquêtes et les audits.
- 11) Documentation et archives**
Constitution et maintenance de documents et d'archives en vue de garantir le respect des dispositions légales et la conformité aux obligations de l'entreprise, tout en garantissant la confidentialité des informations en matière de vie privée.

E. ETHIQUE

Pour relever le défi de la responsabilité sociale et être compétitif sur leurs marchés, les Adhérents et leurs sous-traitants doivent maintenir les règles éthiques les plus strictes, à savoir :

- 1) Intégrité dans les affaires**
Les Adhérents doivent respecter les règles éthiques les plus strictes dans toutes leurs relations commerciales. Les adhérents doivent formellement interdire toutes les formes de corruption, de fraude et d'abus de confiance. Des procédures de suivi et d'application de ces règles doivent être mises en place pour en assurer la conformité.
- 2) Pas d'avantages illicites**
Les Adhérents ne doivent ni proposer ni accepter de pots-de-vin ou d'autres moyens d'obtenir des avantages non mérités ou illégitimes.
- 3) Publication d'informations**
Les Adhérents doivent publier des informations sur l'activité de l'entreprise, sa structure, sa situation financière et ses performances conformément aux réglementations en vigueur et aux pratiques courantes de l'industrie.
- 4) Propriété intellectuelle**
Les Adhérents doivent respecter les droits de propriété intellectuelle ; les transferts de technologie et de savoir-faire doivent avoir lieu de manière à protéger les droits de propriété intellectuelle.
- 5) Pratiques commerciales publicités et concurrence loyales**
Les Adhérents doivent respecter des pratiques commerciales, de publicité et de concurrence loyales. Les informations concernant les clients doivent être protégées par des moyens appropriés.
- 6) Protection de l'identité**
Des procédures doivent être mise en place pour garantir l'anonymat et la protection des informateurs³, salariés ou fournisseurs.

³ La définition de l'informateur: toute personne qui identifie ou rapporte des pratiques non conformes perpétrées par un employé, dirigeant ou par une partie prenante externe

Références

Les normes suivantes ont servi de base à la rédaction de ce Code ; elles peuvent constituer des sources d'information complémentaires utiles. Chaque Adhérent est libre de se référer ou non à ces normes.

Directives de l'Organisation Internationale du Travail (ILO) sur la sécurité et la santé
www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000013.pdf

Agence Nationale de protection contre les incendies
www.nfpa.org/catalog/home/AboutNFPA/index.asp

Normes ILO pour le travail international
www.ilo.org/public/english/standards/norm/whatare/fundam/index.htm

Directives OCDE pour les entreprises multinationales
www.oecd.org

Convention des Nations Unies contre la corruption
www.unodc.org/unodc/en/crime_convention_corruption.html

United Nations Global Compact
www.unglobalcompact.org

Déclaration universelle des Droits de l'Homme
www.un.org/Overview/rights.html

ISO 14001
www.iso.org

SA 8000
www.cepaa.org/

RSE
www.sa-intl.org

Initiative d'éthique des affaires
www.ethicaltrade.org/

OHSAS 18001
www.bsi-global.com/index.xalter

Système d'Eco Management et d'Audit (EMAS)
www.quality.co.uk/emas.htm

HISTORIQUE DU DOCUMENT

Version 1.0 – publiée en octobre 2004.

Version 1.1 – publiée en mai 2005.

Document mis au format EICC, révisions mineures de mise en page, pas de changement de contenu

Version 2.0 – publiée en octobre 2005 avec des révisions de nombreuses clauses.

Version 3.0 - publiée en juin 2009 avec des révisions de nombreuses clauses

• TM •

Le Code de conduite de l'Industrie Électronique fut développé à l'origine par un certain nombre d'entreprises spécialisées dans la fabrication de produits électroniques, entre juin et octobre 2004. Les entreprises sont invitées et encouragées à adopter ce code. Vous trouverez des renseignements supplémentaires en consultant le site www.eicc.info.