Version 8.0 (2024)

CODE DE CONDUITE DE RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE

Le Code de conduite de Responsible Business Alliance (RBA) établit des normes pour s'assurer que les conditions de travail dans les chaînes d'approvisionnement sont sécuritaires et que les affaires sont menées de manière responsable, éthique et dans le respect des droits de la personne et de l'environnement.

Le Code peut être adopté de façon volontaire par toute entreprise et appliqué ensuite par l'entreprise qui l'aura adopté pour sa chaîne d'approvisionnement directe et indirecte et pour 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 faire preuve de diligence raisonnable conformément au Code et à ses normes par la mise en place d'un système de gestion efficace tel que décrit dans le présent document.

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

Pour adopter le Code, il est essentiel de comprendre qu'une entreprise, dans toutes ses activités, doit agir dans le respect total des lois applicables, des règles et des règlements[1]. Conformément aux normes reconnues à l'échelle internationale, telles qu'elles sont énumérées dans les Références de ce document, et en s'appuyant sur les meilleures pratiques des chaînes d'approvisionnement mondiales, certains éléments de ce Code peuvent aller au-delà de la conformité juridique afin de faire progresser la responsabilité sociale et environnementale ainsi que l'éthique commerciale. Le respect du Code ne viole en aucun cas les lois applicables. Toutefois, s'il y a des normes différentes entre le Code de RBA et les lois applicables, RBA considère que la conformité consiste à respecter les exigences les plus strictes.

Les dispositions du présent Code sont dérivées et respectent des normes reconnues à l'échelle internationale, notamment :

- Lignes directrices de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales
- Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de la personne
- Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail
- Conventions fondamentales de l'OIT
- Déclaration universelle des droits de la personne des Nations Unies

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

Le Code comporte cinq sections :

- Sections A, B et C : Les normes de travail, de santé et de sécurité, et d'environnement, respectivement.
- Section D : Normes relatives à l'éthique des affaires.
- Section E : Les éléments d'un système acceptable pour gérer la conformité à ce Code.

RBA s'engage à consulter régulièrement les intervenants dans le cadre de l'élaboration continue et de la mise en œuvre du Code de conduite.

A. MAIN-D'ŒUVRE

Les Participants s'engagent à respecter les droits de la personne des travailleurs et à les traiter avec dignité. Cela s'applique aux fournisseurs directs et indirects, ainsi qu'à tous les travailleurs, qu'ils soient temporaires, migrants, étudiants, contractuels ou employés directs, ainsi qu'à tout autre type de travailleur.

Les normes de 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, la servitude (y compris pour dettes) ou le travail sous contrainte, le travail non volontaire ou sous des conditions d'exploitation en milieu carcéral, l'esclavage ou le trafic de personnes ne seront pas autorisés. 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 la fraude pour ce qui a trait à la main-d'œuvre ou aux services. Il ne doit pas avoir de restrictions déraisonnables de la liberté de mouvement des travailleurs sur leur lieu de travail ni de restrictions déraisonnables relatives à l'entrée dans des installations que l'entreprise met à leur disposition ou à la sortie de telles installations, y compris, le cas échéant, les dortoirs ou les logements des travailleurs. Dans le cadre du processus de recrutement, 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 que le travailleur ne quitte son pays d'origine, et aucune substitution ou modification ne sera autorisée dans le contrat de travail à l'arrivée dans le pays d'accueil, sauf si ces modifications sont apportées aux lois locales et fournir 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 un terme à leur emploi sans pénalité si un préavis raisonnable, qui doit être clairement indiqué dans les contrats de travail. Les Participants doivent conserver la documentation sur tous les travailleurs qui quittent l'entreprise. Les employeurs, agents et sous-agents ne peuvent détenir ou détruire, dissimuler ou confisquer des documents d'identité ou d'immigration, tels que des pièces d'identité, des passeports ou des permis de travail délivrés par le gouvernement. Nonobstant ce qui précède, les employeurs ne peuvent conserver la documentation que si cela est nécessaire pour se conformer à la loi locale. Dans ce cas, les travailleurs ne doivent en aucun cas se voir refuser l'accès à leurs documents. Les travailleurs ne seront pas tenus de payer les frais de recrutement des agents ou sous-agents des employeurs ou d'autres frais connexes pour leur emploi. Si l'on détermine que ces frais ont été payés par les travailleurs, de pareils frais seront remboursés au travailleur.

2) Travailleurs mineurs

Le travail des enfants est interdit à toutes les étapes de la fabrication. Le terme « enfant » fait référence à toute personne 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 travailleurs âgés de moins de 18 ans (travailleurs mineurs) ne doivent pas effectuer de travail qui ait pour conséquence probable de compromettre leur santé ou leur sécurité, y compris le travail de nuit et les heures supplémentaires. Les Participants doivent veiller à correctement gérer les travailleurs étudiants à travers une bonne tenue de registres relatifs aux étudiants, une diligence appliquée aux partenaires éducatifs et la protection des droits des étudiants conformément aux lois et règlements applicables. Les Participants doivent mettre en œuvre un mécanisme approprié pour vérifier l'âge des travailleurs. L'utilisation de programmes légitimes d'apprentissage sur le lieu de travail qui respectent l'ensemble des lois et règlements, est encouragée. Les Participants doivent fournir un soutien et une formation adéquats à l'ensemble des travailleurs étudiants. En l'absence de loi locale, le taux de 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. Si le travail des enfants est identifié, de l'aide ou des mesures correctives doivent être fournies.

3) Heures de travail

Les heures de travail ne doivent pas dépasser le nombre maximum permis par les lois locales. De plus, une semaine de travail ne doit pas dépasser 60 heures, heures supplémentaires comprises, sauf en cas d'urgence ou de situation inhabituelle. Toutes les heures supplémentaires doivent être volontaires. Les travailleurs doivent bénéficier d'au moins un jour de congé par période de sept jours.

4) Salaires et avantages sociaux

La rémunération payée aux travailleurs doit être conforme à toutes les lois en vigueur relatives aux salaires, y compris celles qui concernent le salaire minimum, les heures supplémentaires et les avantages sociaux légalement obligatoires. Tous les travailleurs doivent recevoir une rémunération égale pour un travail et une qualification égaux. Les travailleurs 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 travailleurs doivent recevoir dans un délai raisonnable un bulletin de paie compréhensible où figurent des données suffisantes pour vérifier l'exactitude de la rémunération par rapport au travail accompli. Toute utilisation de main-d'œuvre temporaire, dépêchée et sous-traitée doit se faire dans les limites fixées par les lois locales.

5) Non-discrimination/non-harcèlement/traitement humain

Les Participants doivent s'engager à ce que leur lieu de travail ne subisse ni harcèlement ni discrimination. Toute maltraitance et tout traitement inhumain sont interdits, y compris la

violence, la violence sexiste, le harcèlement sexuel, les abus sexuels, les châtiments corporels, la contrainte mentale ou physique, l'intimidation, la honte publique ou la violence verbale des travailleurs; il n'y a pas non plus de menace d'un tel traitement. Les entreprises ne doivent pas exercer de discrimination ou d'harcèlement en raison de l'appartenance ethnique, de la couleur de peau, de l'âge, du sexe, de l'orientation, de l'identité ou de l'expression sexuelles, de l'origine ethnique et nationale, du handicap, de la grossesse, de la religion, de l'appartenance politique, de l'appartenance à un syndicat, du statut de vétéran, des données génétiques protégées ou de l'état matrimonial 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 politiques et procédures disciplinaires sous-tendant ces exigences doivent être clairement définies et communiquées aux travailleurs. Les travailleurs doivent bénéficier d'espaces raisonnablement aménagés pour leur pratique religieuse et leur handicap. En outre, tout travailleur ou travailleur potentiel ne doit pas être soumis à des tests médicaux, y compris des tests de grossesse ou de virginité, ou d'aptitude physique qui pourraient être utilisés d'une manière discriminatoire. Ceci a été rédigé en tenant compte de la Convention de discrimination de l'OIT (Emploi et profession) (nº 111).

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 liés au lieu de travail et à la rémunération. Les travailleurs 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 gestion sans peur de subir de discrimination, réprimande, intimidation ou harcèlement. Conformément à ces principes, les Participants doivent respecter le droit de l'ensemble des travailleurs 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 travailleurs de s'abstenir de participer à de telles activités. Lorsque le droit à la liberté d'association et à la négociation collective est restreint par les lois et règlements applicables, les travailleurs doivent être autorisés à élire d'autres formes légales de représentation des travailleurs et à y adhérer.

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 travailleurs 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 normes de santé et de sécurité sont les suivantes :

1) Santé et sécurité au travail

Le potentiel d'exposition des travailleurs aux risques pour la santé et la sécurité (produits chimiques, électricité et autres sources d'énergie, incendie, véhicules, risques de chute, etc.) doit être identifié, évalué et atténué à l'aide de la hiérarchie des contrôles. Là où les dangers ne peuvent être contrôlés de façon adéquate par ces moyens, les travailleurs doivent bénéficier d'équipements de protection individuelle adéquats et bien entretenus et de documents d'information à propos des risques qu'ils encourent vis-à-vis de ces dangers. Des mesures tenant compte de la dimension de genre doivent être prises, notamment pour éviter que les femmes enceintes et les mères allaitantes ne soient soumises à des conditions de travail susceptibles d'être dangereuses pour elles ou pour leur enfant, et pour fournir des aménagements raisonnables aux mères 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 et la formation et les exercices d'évacuation des employés.
Les exercices d'urgence doivent être exécutés au moins une fois par an ou conformément à la législation locale, selon ce qui est le plus strict. Les plans d'urgence doivent également inclure l'équipement de détection et d'extinction d'incendie approprié, les sorties libres et dégagées, les installations de sortie adéquates, les coordonnées des intervenants d'urgence et les plans de rétablissement. Ces plans et procédures doivent viser à réduire au minimum les dommages causés en matière 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 et signaler les accidents du travail et les maladies professionnelles, et cela doit inclure des dispositions visant à : encourager les travailleurs 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 mesures correctives pour en éliminer les causes; et faciliter le retour des travailleurs au travail. Les Participants doivent permettre aux travailleurs de se soustraire à un danger imminent et de ne pas revenir tant que la situation n'est pas atténuée, sans crainte de représailles.

4) Hygiène industrielle

L'exposition des travailleurs à des agents chimiques, biologiques et physiques doit être identifiée, évaluée et contrôlée conformément à la hiérarchie des contrôles. Lorsque les dangers ne peuvent pas être suffisamment contrôlés, il faut fournir gratuitement aux travailleurs les équipements de protection individuelle adéquats et bien entretenus. Les Participants doivent fournir aux travailleurs des environnements de travail sûrs et sains, qui doivent être maintenus grâce à un contrôle continu et systématique de la santé des travailleurs et des environnements de travail. Les Participants doivent assurer un suivi 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 en cours et comprendre les documents éducatifs concernant les risques associés à l'exposition aux dangers sur le lieu de travail.

5) Travail physiquement exigeant

L'exposition des travailleurs aux dangers des tâches physiquement exigeantes, notamment la manipulation manuelle de matériel et le soulèvement répété de lourdes charges, le fait de rester debout de manière prolongée et d'effectuer des tâches d'assemblage très répétitives ou qui exigent des efforts physiques, doit être identifiée, évaluée et contrôlée.

6) Sécurisation des machines

Les machines de production et autres 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 risque de blessure pour les travailleurs.

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 travailleurs. Les dortoirs mis à la disposition des travailleurs par les Participants ou une agence d'intérim doivent être entretenus pour rester propres et sûrs, et des sorties de secours appropriées doivent y être prévues, ainsi que l'eau chaude pour le bain et la douche, un chauffage, un éclairage et une ventilation conditionnée adéquate, des accommodations sécurisées personnelles pour le rangement des biens personnels et précieux, et un espace individuel raisonnable, en plus de droits raisonnables d'entrée et de sortie.

8) Communication visant la santé et la sécurité

Les Participants doivent fournir aux travailleurs des renseignements et une formation appropriés sur la santé et la sécurité en milieu de travail dans la langue du travailleur ou dans une langue qu'il peut comprendre concernant l'ensemble des dangers identifiés en milieu de travail auxquels sont exposés les travailleurs, y compris, sans s'y limiter, les dangers mécaniques, électriques, chimiques, d'incendie et physiques. Les renseignements relatifs à la santé et à la sécurité doivent être clairement affichés sur le lieu de travail ou dans un emplacement identifiable et accessible aux travailleurs. Les renseignements et la formation en matière de santé doivent comprendre un contenu sur les risques spécifiques pour les groupes démographiques concernés, tels que le sexe et l'âge, le cas échéant. La formation doit être fournie à tous les travailleurs avant le début de leur emploi et d'une manière périodique par la suite. Les travailleurs doivent être encouragés à soulever toute préoccupation en matière de santé et de sécurité sans représailles.

C. ENVIRONNEMENT

Dans toutes les fonctions de l'entreprise, Les Participants reconnaissent que la fabrication de produits de classe mondiale va de pair avec la responsabilité environnementale. Les Participants doivent identifier les impacts environnementaux et minimiser les effets néfastes sur la communauté, l'environnement et les ressources naturelles, tout en préservant la santé et la sécurité du public.

Les normes environnementales sont les suivantes :

1) Permis et rapports en matière d'environnement

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

2) Prévention de la pollution et conservation des ressources

Les émissions et les rejets de polluants et la génération de déchets doivent être réduits au minimum ou éliminés à la source ou par des pratiques comme l'ajout d'équipement de contrôle de la pollution; la modification des processus de production, d'entretien et d'établissement; ou par tout autre moyen. Le recours aux ressources naturelles, y compris l'eau, les combustibles fossiles, les minéraux et les produits de la forêt vierge, doit être maintenu à l'aide de pratiques comme la modification des processus de production, d'établissement et d'entretien; la substitution de matières; la réutilisation; la conservation; le recyclage; ou tout autre moyen.

3) Substances dangereuses

Les produits chimiques, les déchets et autres matières présentant un danger pour l'être humain ou pour l'environnement doivent être identifiés, étiquetés et gérés pour assurer leur manipulation, leur transport, leur stockage, leur utilisation, leur recyclage ou leur réutilisation, et leur élimination en toute sécurité. Les données relatives aux déchets dangereux doivent être suivies et documentées.

4) Déchets solides

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

5) Émissions dans l'air

Les émissions dans l'air de composés chimiques organiques volatils, d'aérosols, de substances corrosives, de particules, de substances appauvrissant la couche d'ozone et de sous-produits de combustion générés par l'exploitation doivent être caractérisées, surveillées régulièrement, contrôlées et traitées comme il se doit avant d'être rejetées. Les substances appauvrissant la couche d'ozone doivent être gérées efficacement conformément au protocole de Montréal et aux règlements applicables. Les Participants doivent effectuer une surveillance régulière du rendement de leurs systèmes de contrôle des émissions dans l'air.

6) Restrictions relatives aux substances

Les Participants doivent se conformer à l'ensemble des lois et règlements applicables et à toutes les 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'élimination.

7) Gestion de l'eau

Les Participants doivent mettre en place un programme de gestion de l'eau qui documente, caractérise et surveille les sources, l'utilisation et le rejet d'eau; favorise les occasions de conservation de l'eau; et contrôle les canaux de contamination. L'ensemble des eaux usées doit être caractérisé, surveillé, contrôlé et traité au besoin avant de procéder au rejet ou à l'élimination. Les Participants doivent effectuer une surveillance régulière du rendement de leurs systèmes de traitement des eaux usées et des bassins de confinement pour garantir 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 émissions de gaz à effet de serre à l'échelle de l'entreprise et en faire rapport. La consommation d'énergie et toutes les catégories d'émissions de gaz à effet de serre des champs d'application 1 et 2, ainsi que les catégories significatives du champ d'application 3, doivent faire l'objet d'un suivi, d'une documentation et d'une déclaration publique. Les Participants doivent rechercher des méthodes pour améliorer leur efficacité énergétique et réduire leur consommation d'énergie et leurs émissions de gaz à effet de serre au minimum.

D. ÉTHIQUE

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

1) L'intégrité commerciale

Les normes d'intégrité les plus exigeantes doivent être respectées dans toutes les interactions commerciales. Les Participants doivent adopter la tolérance zéro pour interdire toute forme de pot-de-vin, de corruption, d'extorsion et de 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, ni 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 par l'entremise d'une tierce partie, 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 de registres et d'application doivent être mises en œuvre pour veiller à la conformité aux lois anti-corruption.

3) Divulgation de renseignements

Toutes les activités et transactions doivent être effectuées en toute transparence et inscrites avec exactitude dans les livres et registres commerciaux des Participants. Les données 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 commerciales, à la structure, à la situation financière et au rendement de l'entreprise doivent être divulguées conformément aux règlements applicables et aux pratiques qui prévalent dans le secteur. La falsification des registres et les déclarations mensongères relatives aux conditions ou aux 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 s'effectuer d'une façon qui protège les droits de propriété intellectuelle; en outre, les données relatives aux clients et aux fournisseurs doivent être protégées.

5) Équité dans les pratiques commerciales, la publicité et la concurrence

Des normes d'équité dans les pratiques commerciales, la publicité et la concurrence doivent être respectées.

6) Protection de l'identité et absence de représailles

Des programmes qui garantissent la confidentialité, l'anonymat et la protection des lanceurs d'alerte parmi les fournisseurs et les employés[2] doivent être maintenus, sauf si la loi l'interdit. Les Participants doivent avoir un processus communiqué à leurs employés afin de leur permettre de faire part de leurs préoccupations sans craindre de représailles.

7) Approvisionnement responsable en minerais

Les Participants doivent adopter une politique et faire preuve de diligence raisonnable en ce qui concerne la source et la chaîne de possession du tantale, de l'étain, du tungstène, de l'or et du cobalt dans les produits qu'ils fabriquent afin de s'assurer raisonnablement qu'ils proviennent d'une source d'approvisionnement conforme aux directives de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) pour les chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque ou un cadre de diligence raisonnable équivalent et reconnu.

8) Confidentialité

Les Participants doivent s'engager à satisfaire les attentes raisonnables en matière de vie privée pour ce qui est des renseignements personnels de chacun de leurs interlocuteurs en affaires, y compris les fournisseurs, les clients, les consommateurs et les employés. Les Participants doivent se conformer aux lois et aux exigences réglementaires relatives à la vie privée et à la sécurité des renseignements lorsque des renseignements personnels sont collectés, conservés, traités, transmis et partagés.

[2] Définition de « dénonciateur : Toute personne qui divulgue des renseignements sur le comportement répréhensible d'un employé ou d'un dirigeant d'entreprise, d'un responsable officiel ou d'une instance officielle.

E. SYSTÈME DE GESTION

Les Participants doivent adopter ou mettre en place un système de gestion dont la portée est liée au contenu de ce Code. Le système de gestion doit être conçu pour veiller à : (a) la conformité aux lois, règlements et aux exigences des clients applicables liés à l'exploitation et aux produits des Participants; (b) la conformité à 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

Les Participants doivent établir des déclarations de politique en matière de droits de l'homme, de santé et de sécurité, d'environnement et d'éthique affirmant l'engagement du Participant à faire preuve de diligence raisonnable et à s'améliorer en permanence, avec le soutien de la haute direction. Les énoncés de politique doivent être rendus publics et communiqués aux travailleurs dans une langue qu'ils comprennent par l'entremise de canaux accessibles.

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

Les Participants doivent identifier clairement le(s) haut(s) dirigeant(s) et représentant(s) de l'entreprise responsable(s) d'assurer la mise en œuvre des systèmes de gestion et des programmes associés. Les hauts dirigeants examinent régulièrement le statut des systèmes de gestion.

3) Exigences légales et exigences des clients

Les Participants doivent adopter ou établir un processus destiné à identifier, suivre et comprendre les lois, règlements et exigences des clients applicables, y compris les exigences de ce Code.

4) Évaluation et gestion des risques

Les Participants doivent adopter ou mettre en place un processus permettant d'identifier les risques liés à la conformité juridique, à l'environnement, à la santé et à la sécurité[3], aux pratiques de travail et à l'éthique, y compris les risques d'incidences graves sur les droits de la

[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/cafétéria et les logements/dortoirs des travailleurs.

personne et sur l'environnement, associés aux activités du Participant. Les Participants doivent déterminer l'importance relative de chaque risque et la mise en place de contrôles procéduraux et physiques adéquats pour contrôler les risques identifiés et veiller à la conformité aux règlements.

5) Objectifs d'amélioration

Les Participants doivent établir par écrit des objectifs de rendement, des cibles et des plans de mise en œuvre afin d'améliorer leur rendement en matière sociale, environnementale, de santé et de sécurité, y compris une évaluation périodique de leur rendement dans la réalisation de ces objectifs.

6) Formation

Les Participants doivent concevoir des programmes pour former les directeurs et les travailleurs en ce qui concerne la mise en œuvre des politiques, procédures et objectifs d'amélioration des Participants, ainsi qu'au respect des exigences légales et réglementaires applicables.

7) Communication

Les Participants doivent établir un processus pour communiquer des renseignements clairs et précis sur les politiques, les pratiques, les attentes et le rendement des Participants aux travailleurs, aux fournisseurs et aux clients.

8) Engagement des travailleurs/intervenants et accès aux recours

Les Participants doivent mettre en place des processus de communication bilatérale permanente avec les travailleurs, leurs représentants et les autres parties prenantes, le cas échéant ou si nécessaire. Ce processus vise à obtenir un retour d'information sur les pratiques et conditions opérationnelles couvertes par le présent Code, et à favoriser une amélioration continue. Les travailleurs doivent avoir un environnement sécuritaire pour fournir des griefs et des commentaires sans crainte de représailles.

9) Audits et évaluations

Les Participants doivent conduire des auto-évaluations périodiques pour assurer la conformité aux exigences légales et réglementaires, au contenu de ce Code et aux exigences contractuelles des clients liées à la responsabilité sociale et environnementale.

10) Processus de mesures correctives

Les Participants doivent établir un processus pour la correction rapide des lacunes identifiées par les évaluations, inspections, enquêtes et examens internes ou externes.

11) Documentation et dossiers

Les Participants doivent créer et conserver des documents et des dossiers afin d'assurer la conformité aux règlements et aux exigences de l'entreprise avec la confidentialité qui s'impose pour protéger la vie privée.

12) Responsabilité des fournisseurs

Les Participants doivent établir un processus pour communiquer les exigences du Code aux fournisseurs et pour suivre la conformité des fournisseurs au Code.

Responsible Business Alliance
Advancing Sustainability Globally

RÉFÉRENCES

Les références suivantes ont été utilisées pour préparer ce Code et peuvent constituer des sources utiles de renseignements supplémentaires. Les références suivantes peuvent être ou non approuvées par chaque Participant :

Normes et conventions :

- Conventions fondamentales de l'OIT
    - Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (n° 87)
    - Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (n° 98)
    - Convention sur le travail forcé, 1930 (n° 29)
    - Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957 (n° 105)
    - Convention sur l'âge minimum, 1973 (n° 138)
    - Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (n° 182)
    - Convention sur l'égalité de rémunération, 1999 (n° 100)
    - Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (n° 111)
    - Convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 (n° 155), et Cadre promotionnel, 2006 (n° 187)
- Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque
- Lignes directrices de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales
- Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de la personne
- Déclaration universelle des droits de la personne
- Convention des Nations Unies contre la corruption
- Convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant
- Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination contre les femmes
- Pacte mondial des Nations Unies

Autres références utiles :

- Loi Dodd-Frank sur la réforme de Wall Street et la protection des consommateurs
- Système d'audit et de gestion écologique
- Initiative pour le commerce éthique
- Code de pratique de l'OIT en matière de sécurité et de santé
- ISO 14001 et normes connexes - Gestion de l'environnement
- ISO 45001:2018 - Systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail
- Association nationale de protection contre les incendies www.nfpa.org
- Responsabilité sociale internationale (SAI)
    - SA 8000
- Règlement d'acquisition fédéral des États-Unis

HISTORIQUE DU DOCUMENT

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, entrant en vigueur

le 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.

Version 8.0 – Publiée en janvier 2024 avec des révisions portant sur plusieurs dispositions.

Le Code de conduite de 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 de renseignements à l'adresse :

https://www.responsiblebusiness.org