



Version 8.0 (2024)

CODE DE CONDUITE DE LA RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE

Le Code de conduite élaboré par la Responsible Business Alliance (RBA) met en place des normes visant à garantir la sécurité des conditions de travail dans les chaînes d'approvisionnement ainsi qu'une conduite des activités responsable, éthique et respectueuse des droits de l'homme et de l'environnement.

Le Code peut être adopté de façon volontaire par toute entreprise et être appliqué par la suite à sa chaîne d'approvisionnement et à ses sous-traitants directs et indirects, 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 mettre en œuvre une procédure de diligence raisonnable conforme au Code et à ses normes, via la mise en place d'un système de gestion prévu par ce document.

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

Comprendre qu'une entreprise, dans toutes ses activités, doit agir dans le total respect de la loi, des règles et des réglementations, est essentiel à l'adoption du Code¹. Conformément aux normes reconnues à l'échelle internationale telles qu'indiquées dans les Références de ce document, et s'appuyant sur les meilleures pratiques des chaînes d'approvisionnement mondiales, les éléments de ce Code peuvent aller au-delà de la conformité légale afin de faire progresser la responsabilité sociale et environnementale et l'éthique professionnelle. En aucun cas le respect du Code ne pourra entrer en conflit avec les lois applicables. Si, toutefois, il existe des normes différentes entre le Code de la RBA et le droit applicable, la RBA définit la conformité comme le respect des exigences les plus strictes.

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

- Les Lignes directrices de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales
- Les principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme
- La déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail
- Les Conventions fondamentales de l'OIT
- La Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies

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



Ce Code est composé de cinq sections :

- Sections [A](#), [B](#) et [C](#) : portent respectivement sur la main-d'œuvre, la santé et la sécurité, et l'environnement.
- Section [D](#) : normes relatives à l'éthique professionnelle.
- Section [E](#) : présente les éléments d'un système acceptable pour gérer la conformité avec ce Code.

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



A. MAIN-D'ŒUVRE

Les Participants s'engagent à respecter les droits de l'homme 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, immigrés, étudiants, contractuels, employés directs ou quelle que soit leur catégorie d'appartenance.

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

1) Interdiction du travail forcé

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



2) Travailleurs mineurs

Il ne sera fait recours au travail des enfants dans aucune étape de la fabrication. Le terme « enfant » fait référence à toute personne employée de moins de 15 ans ou d'un âge inférieur à celui de la fin de l'enseignement obligatoire, ou n'ayant pas atteint l'âge légal pour travailler dans le pays, l'âge le plus élevé prévalant. Les travailleurs âgés de moins de 18 ans (travailleurs mineurs) ne doivent pas effectuer de travail qui ait pour conséquence probable de compromettre l'hygiène ou la sécurité, y compris le travail de nuit et les heures supplémentaires. Les Participants doivent veiller à gérer correctement les travailleurs étudiants par le biais d'une bonne maintenance des registres relatifs aux étudiants, une vigilance préalable rigoureuse appliquée aux partenaires éducatifs et la protection des droits des étudiants conformément à la loi et aux réglementations applicables. Les participants doivent mettre en œuvre un mécanisme approprié pour vérifier l'âge des travailleurs. L'utilisation de programmes d'apprentissage légitimes sur le lieu de travail, qui respectent toutes les lois et réglementations, est encouragée. Les Participants doivent fournir un soutien et une formation adéquats à l'ensemble des travailleurs étudiants. En l'absence de législation locale, le salaire des travailleurs étudiants, des stagiaires et des apprentis doit être au moins au même niveau que celui des autres travailleurs débutants qui effectuent les mêmes tâches ou des tâches similaires. S'il est identifié que des enfants travaillent, une assistance/réparation doit être fournie.

3) Heures de travail

La durée du travail ne doit pas dépasser le nombre maximum d'heures permises par la législation locale. De plus, une semaine de travail ne doit pas dépasser 60 heures par semaine, heures supplémentaires comprises, sauf en cas d'urgence ou de situation inhabituelle. Toutes les heures supplémentaires doivent être volontaires. Les employés doivent bénéficier d'au moins un jour de congé par période de sept jours.

4) Salaires et avantages sociaux

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



5) Lutte contre la discrimination/harcèlement/traitement humain

Les Participants doivent s'engager à créer un lieu de travail exempt de harcèlement et de discrimination illégale. Il n'y aura aucun traitement dégradant ou inhumain, y compris toute violence, violence sur la base du sexe, tout harcèlement sexuel, abus sexuel, châtimeur corporel, coercition mentale ou physique, intimidation, humiliation publique ou violence verbale à l'égard des employés, et toute menace d'un tel traitement est interdite. Les entreprises n'exerceront pas de discrimination ou de harcèlement en raison de l'appartenance ethnique, de la couleur de peau, de l'âge, du sexe, de l'orientation, identité ou expression sexuelles, des origines, du handicap, de la grossesse, de la religion, de l'appartenance politique, de l'appartenance à un syndicat, du statut de vétéran, des informations génétiques protégées ou de la situation familiale lors de l'embauche ou dans leurs pratiques en matière d'emploi, telles que les salaires, les promotions, les récompenses et l'accès à la formation. Les règlements et procédures disciplinaires sous-tendant ces exigences doivent être clairement définis et communiqués aux employés. Les travailleurs doivent bénéficier d'espaces raisonnablement aménagés pour leur pratique religieuse et leur handicap. En outre, tout employé ou employé potentiel ne doit pas être soumis à des tests médicaux, notamment des tests de grossesse ou de virginité, ou des examens médicaux qui pourraient être utilisés d'une manière discriminatoire. Ce document a été rédigé en tenant compte de la Convention de l'OIT sur la discrimination (emploi et profession) (n° 111).

6) Liberté d'association et de négociation collective

Une communication ouverte et un dialogue direct entre les travailleurs et la direction constituent les moyens les plus efficaces de résoudre les problèmes relatifs au lieu de travail et à la rémunération. Les employés et/ou leurs représentants doivent être en mesure de communiquer et de partager ouvertement leurs idées et leurs préoccupations avec la direction concernant les conditions de travail et les pratiques de management sans peur de subir de discrimination, réprimande, intimidation ou harcèlement quelconque. Conformément avec ces principes, les Participants doivent respecter le droit de l'ensemble des employés de constituer ou de faire partie des syndicats de leur choix, de négocier collectivement et de participer à des réunions pacifiques. Ils doivent également respecter le droit des employés de s'abstenir de participer à de telles activités. Lorsque le droit de liberté d'association et de négociation collective est restreint par les lois et réglementations en vigueur, les travailleurs doivent être autorisés à élire et à rejoindre d'autres formes légales de représentations des travailleurs.



B. SANTÉ ET SÉCURITÉ

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

Les normes de santé et de sécurité sont les suivantes :

1) Santé et sécurité au travail

Le potentiel d'exposition des travailleurs à des dangers en termes de santé et de sécurité (d'origine chimique, électrique et autres, incendie, véhicules et risques de chute, etc.) doit être identifié et évalué, atténué en utilisant la Hiérarchie des contrôles. Là où les dangers ne peuvent être contrôlés de façon adéquate par ces moyens, les employés doivent bénéficier d'équipements de protection individuels appropriés en bon état et de documents d'information à propos des risques qu'ils encourent vis-à-vis de ces dangers. Des mesures adaptées au genre doivent être prises, telles que le fait de ne pas avoir de femmes enceintes et de mères allaitantes dans des conditions de travail susceptibles d'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 événements d'urgence potentiels doivent être identifiés et évalués, et leur impact réduit par la mise en place de plans d'urgence et de procédures d'intervention, notamment : les appels d'urgence, les procédures de notification et d'évacuation des employés, la formation et les exercices d'évacuation.

Les exercices d'évacuation d'urgence doivent être réalisés au moins une fois par an ou conformément à la législation locale, selon les termes les plus stricts. Les plans d'urgence doivent également inclure un équipement approprié de détection et d'extinction des incendies, une sortie bien indiquée et dégagée, des issues de sortie adéquates, les coordonnées des intervenants d'urgence et des plans de reprise des activités. Ces plans et procédures doivent viser à réduire les dommages causés en termes de vies humaines, d'environnement et de détérioration des biens.

3) Accidents du travail et maladies professionnelles

Des procédures et des systèmes doivent être en place pour prévenir, gérer, contrôler et signaler les accidents du travail et les maladies professionnelles. Ils doivent inclure des dispositions visant à : encourager les employés à signaler les problèmes ; classer et enregistrer



les accidents et les maladies ; fournir les traitements médicaux nécessaires ; enquêter sur ces cas et mettre en œuvre des actions correctives pour en éliminer les causes ; et faciliter le retour des employés au travail. Les participants doivent permettre aux travailleurs de se mettre à l'abri de tout préjudice imminent et de ne pas revenir jusqu'à ce que la situation soit atténuée, sans crainte de représailles.

4) Hygiène industrielle

L'exposition des employés aux agents chimiques, biologiques et physiques doit être identifiée, évaluée et contrôlée, conformément à la Hiérarchie des contrôles. Lorsque les dangers ne peuvent pas être suffisamment contrôlés, il sera nécessaire de fournir gratuitement aux travailleurs des équipements individuels de protection adaptés, en bon état de fonctionnement, et de veiller à ce qu'ils les utilisent. Les Participants sont tenus de fournir aux travailleurs des environnements de travail sûrs et sains, qui doivent être entretenus par une surveillance continue et systématique de la santé des travailleurs et des environnements de travail. Les Participants doivent assurer la surveillance de la santé au travail afin d'évaluer régulièrement si la santé des travailleurs est lésée par toute exposition professionnelle. Les programmes de protection de la santé au travail permanents doivent inclure une documentation pédagogique sur les dangers associés à l'exposition à ces risques sur le lieu de travail.

5) Travail physiquement exigeant

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

6) Protection des machines

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

7) Installations sanitaires, alimentation et hébergement

Des installations sanitaires propres, un accès à l'eau potable et des installations propres pour la préparation et le stockage de la nourriture et la restauration doivent être fournis aux employés. Les dortoirs mis à disposition des travailleurs par le Participant ou l'agence d'intérim doivent être entretenus pour rester propres et sûrs, et des issues de secours appropriées doivent y être prévues, ainsi que l'eau chaude pour le bain et la douche, un éclairage, un chauffage et une ventilation par air conditionné convenables, et un espace individuel raisonnable permettant d'entreposer les effets personnels et les articles de valeur, en plus de droits raisonnables d'accès et de sortie.



8) Communications relatives à la santé et à la sécurité

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



C. ENVIRONNEMENT

Dans l'ensemble des fonctions commerciales, 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 minimiseront les effets négatifs 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 signalement en matière d'environnement

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

2) Prévention de la pollution et conservation des ressources

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

3) Substances dangereuses

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

4) Déchets solides

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



5) Émissions dans l'air

Les émissions dans l'air de composés organiques volatils, d'aérosols, de corrosifs, de particules, de substances appauvrissant la couche d'ozone et de sous-produits de combustion générés par l'exploitation doivent être caractérisées, surveillées, contrôlées et traitées comme il se doit avant le rejet. Les substances nocives pour la couche d'ozone doivent être gérées efficacement conformément au Protocole de Montréal et aux réglementations applicables. Les Participants doivent conduire un système de suivi de la performance de leurs systèmes de contrôle des émissions dans l'air.

6) Restrictions relatives aux substances

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

7) Gestion des eaux

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

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

Les Participants doivent définir un objectif absolu de réduction des gaz à effet de serre à l'échelle de l'entreprise et feront des rapports à ce sujet. La consommation d'énergie ainsi que tous les Scopes 1, 2 et les principales catégories des émissions de gaz à effet de serre du Scope 3 doivent être suivies, documentées et déclarées publiquement. Les Participants doivent rechercher des méthodes pour améliorer leur efficacité énergétique et réduire leur consommation d'énergie ainsi que leurs émissions de gaz à effet de serre.



D. ÉTHIQUE

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

1) Intégrité commerciale

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

2) Pas d'avantage indu

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

3) Divulgence d'informations

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

4) Propriété intellectuelle

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



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

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

6) Protection de l'identité et absence de représailles

Les programmes qui garantissent la confidentialité, l'anonymat et la protection des lanceurs d'alertes² parmi les fournisseurs et les employés doivent être conservés, sauf si la loi l'interdit. Les Participants doivent avoir un processus à l'intention de leurs employés et le leur communiquer afin de leur permettre de faire part de leurs préoccupations sans crainte de représailles.

7) Approvisionnement responsable en minerais

Les Participants doivent adopter une politique et feront preuve de diligence raisonnable sur la provenance et la traçabilité 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 sont approvisionnés d'une manière conforme aux Directives de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) pour les chaînes d'approvisionnement responsables des minerais provenant de zones de conflit et à haut risque, ou d'un cadre de diligence raisonnable équivalent reconnu.

8) Confidentialité

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

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



E. SYSTÈMES DE GESTION

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

Le système de gestion doit inclure les éléments suivants :

1) Engagement de l'entreprise

Les Participants doivent mettre en place des déclarations de principe relatives aux droits de l'homme, à la santé et à la sécurité, à l'environnement et à l'éthique affirmant l'engagement du Participant en matière de diligence raisonnable et d'amélioration continue, approuvées par la direction exécutive. Les déclarations de principe doivent être rendues publiques et communiquées aux travailleurs dans une langue qu'ils comprennent via des 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 la société responsable(s) d'assurer la mise en œuvre des systèmes de gestion et des programmes associés. Les hauts dirigeants réexaminent régulièrement le système de gestion.

3) Exigences légales et exigences des clients

Les Participants doivent adopter ou mettre en place un processus destiné à identifier, suivre et comprendre les lois et les réglementations applicables ainsi que les exigences des clients, y compris les exigences de ce Code.

4) Évaluation et gestion des risques

Les Participants doivent adopter ou mettre en place un processus pour identifier les risques en termes de conformité légale, d'environnement, de santé et de sécurité³ et de pratique du travail

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



et d'éthique, y compris les risques associés aux opérations du Participant en termes d'impact majeur sur les droits de l'homme et l'environnement. Les Participants doivent déterminer l'importance relative de chaque risque et mise en place de procédures de contrôle procédurales et physiques adéquats pour contrôler les risques identifiés et veiller à la conformité aux réglementations.

5) Objectifs d'amélioration

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

6) Formation

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

7) Communication

Les Participants doivent mettre en place un processus pour communiquer des informations claires et précises sur les politiques, les pratiques, les attentes et la performance du Participant aux employés, aux fournisseurs et aux clients.

8) Engagement des travailleurs/parties prenantes et accès aux recours

Les Participants doivent mettre en place des processus de communication bidirectionnelle continue avec les travailleurs, leurs représentants et autres parties prenantes, le cas échéant ou si nécessaire. Le processus doit viser à recueillir des commentaires sur les pratiques et conditions opérationnelles couvertes par le présent Code, et à favoriser l'amélioration continue. Les travailleurs doivent bénéficier d'un environnement sûr pour faire leurs griefs et commentaires sans crainte de représailles.

9) Audits et évaluations

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

10) Processus d'actions correctives

Les Participants doivent mettre en place un processus pour une correction rapide des lacunes identifiées par les évaluations, inspections, enquêtes et examens internes ou externes.



11) Documentation et archivage

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

12) Responsabilité des fournisseurs

Les Participants doivent mettre en place un processus pour communiquer les exigences du Code aux fournisseurs et pour suivre la conformité du fournisseur vis-à-vis du Code.



RÉFÉRENCES

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

Normes et conventions :

- [Conventions fondamentales de l'OIT](#)
 - Convention sur la liberté d'association et la protection du droit de s'organiser, 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 sur la discrimination (emploi et profession), 1958 (n° 111)
 - Convention sur la sécurité et la santé au travail, 1981 (n° 155), et le Cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006 (n° 187)
- [Alignement sur le Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque](#)
- [Les Lignes directrices de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales](#)
- [Principes directeurs des Nations Unies \(ONU\) sur les entreprises et les droits de l'homme](#)
- [La Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies](#)
- [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 :

- [Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act \(Loi Dodd-Frank sur la réforme de Wall Street et la protection des consommateurs\)](#)
- [Système d'audit et de gestion écologique](#)
- [Initiative de commerce éthique](#)
- [Code de pratique de l'OIT en matière de sécurité et de santé](#)
- ISO 14001 et normes associées – Gestion environnementale
- ISO 45001:2018 - Systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail
- [Association nationale de protection contre les incendies](#)
- Social Accountability International ([SAI](#))
 - [SA 8000](#)
- [Règlement fédéral des États-Unis sur les acquisitions](#)



ANTÉCÉDENTS

Version 1.0 – Publiée en octobre 2004.

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

Version 2.0 – Publiée en octobre 2005 avec des révisions portant sur plusieurs dispositions. Version 3.0 – Publiée en juin 2009 avec des révisions portant sur plusieurs dispositions.

Version 4.0 – Publiée en avril 2012 avec des révisions portant sur plusieurs dispositions. Version 5.0 – Publiée en novembre 2014 avec des révisions portant sur plusieurs dispositions.

Version 5.1 – Publiée en mars 2015 avec des révisions portant sur A1 en date d'effet au 1er janvier 2016. Version 6.0 – Publiée en janvier 2018 avec des révisions portant sur plusieurs dispositions.

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

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

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

<https://www.responsiblebusiness.org>