

# **CODE DE CONDUITE POUR LE COMMERCE ET L'INDUSTRIE DE LA CONFECTION ET DES ARTICLES DE SPORT (VETEMENTS ET CHAUSSURES)**

## **I. *Introduction***

### **Déclaration d'intention**

La Campagne pour des vêtements propres vise à promouvoir les intérêts des travailleurs de l'industrie de la confection et des vêtements de sport et les préoccupations des consommateurs qui achètent des produits fabriqués et vendus par cette industrie. Cette campagne cherche à mettre fin à l'oppression, l'exploitation et les abus dont fait l'objet la main-d'oeuvre de cette industrie, en majorité féminine. La campagne se propose également de fournir aux consommateurs des informations exactes sur les conditions de travail dans lesquelles les vêtements de confection et les vêtements de sport qu'ils achètent sont fabriqués. La Campagne pour des vêtements propres cherche à atteindre ses objectifs par différents moyens, notamment par le biais d'un code de conduite qui serait adopté et appliqué par les entreprises et les organisations patronales. Le code, qui est un énoncé concis de normes minimales relatives aux pratiques du travail doit s'accompagner d'un engagement des entreprises à l'adopter afin de prendre des actions positives dans son application. On attend des entreprises qu'elles insistent sur le respect du code par tous leurs contractants, sous-traitants, fournisseurs et concessionnaires, organisant la production qui entrent dans le cadre du code.

On attend des entreprises qui adoptent le code d'engager une institution indépendante établie aux fins de contrôler le respect du code, d'aider les entreprises dans l'application du code et de fournir aux consommateurs des informations relatives aux pratiques du travail dans l'industrie. Ce code de conduite fixe des normes minimales pour les salaires, les heures et conditions de travail et prévoit le respect de toutes les normes fondamentales de l'Organisation internationale du travail, notamment les Conventions 29, 87, 98, 100, 105, 111 et 138. Il s'agit de normes qui sont censées s'appliquer dans toute l'industrie et dans tous les pays. Le code n'est pas une mesure commerciale protectionniste. Il ne doit pas être utilisé comme moyen de fermer les marchés de certains pays au détriment des travailleurs dans d'autres pays. Le code n'est pas censé se substituer à la coopération intergouvernementale internationale pas plus qu'à la législation internationale. Bien que le code cherche à procurer aux travailleurs une protection contre l'oppression, l'abus et l'exploitation, lorsque la législation nationale est inadéquate ou n'est pas appliquée, il ne cherche pas à se substituer aux lois nationales ou à l'inspection nationale du travail. Le code ne se substitue pas non plus à des syndicats sûrs et indépendants et ne doit pas être utilisé comme un outil de substitution à la négociation collective.

### **Champ d'application**

Le code est destiné aux détaillants, aux fabricants et à toutes les entreprises qui se situent dans la chaîne d'approvisionnement de l'industrie de la confection et des vêtements de sport. Il peut également être utilisé par des organisations patronales. Le code s'applique à tous les produits des entreprises de la confection et des vêtements de sport (y compris les chaussures de sport). Le code s'applique spécifiquement à la Nomenclature générale suivante des activités économiques dans les Communautés européennes (NACE):

- 436 bonneterie
- 451 fabrication de chaussures en série
- 452 production de chaussures artisanales
- 453 fabrication de vêtements et accessoires de confection

- 454 confection de tailleurs, vêtements et chapeaux faits sur mesure
- 456 fabrication de fourrures et d'articles en fourrure

Par l'intermédiaire du code, les détaillants et les fabricants déclarent leur responsabilité pour les conditions de travail dans lesquelles les vêtements de confection et de sport et les chaussures de sport qu'ils vendent sont produits. Cette responsabilité s'étend à tous les travailleurs et travailleuses produisant des articles pour le compte de l'entreprise, indépendamment de leur statut ou de leur relation vis-à-vis de l'entreprise et qu'ils soient ou non employés de l'entreprise.

Le code s'appliquera dès lors aux travailleurs et travailleuses à domicile et à ceux et celles qui sont embauché(e)s soit de manière informelle ou sous contrat. Le code s'applique à tous les contractants, sous-traitants, fournisseurs et concessionnaires d'entreprises dans le monde entier. Les termes "contractant", "sous-traitant", "fournisseur" signifient toute personne naturelle ou légale qui passe un contrat avec l'entreprise et qui est engagée dans un processus de fabrication, notamment la coupe, confection et finition, l'assemblage et le conditionnement, qui aboutit à un produit fini pour le consommateur. Un concessionnaire signifie toute personne naturelle ou légale qui passe un contrat avec une entreprise pour produire ou distribuer des produits finis utilisant le nom ou la marque de fabrique de cette entreprise. Le respect du code doit être un élément applicable et appliqué de tout accord entre l'entreprise et ses contractants, sous-traitants, fournisseurs et concessionnaires.

## ***II. Code de Conduite***

### **Introduction**

Le code fournit un énoncé concis de normes minimales du travail ainsi qu'un engagement de l'entreprise à respecter ces normes et à exiger de ses contractants, sous-traitants, fournisseurs et concessionnaires de les observer également. Le code est concis afin de pouvoir l'afficher dans les lieux de travail et afin d'éviter toute confusion entre les principes fondamentaux et l'application des principes. Une institution indépendante, établie pour assurer un contrôle indépendant du respect du code et pour aider les entreprises à l'appliquer, fournira une liste vérifiable de contrôle de pratiques et de conditions qui soient en accord avec les normes fixées dans le code. Cette organisation indépendante sera également un moyen grâce auquel les questions relatives à la signification du code pourront être résolues. Le préambule établit trois principes:

Premièrement, l'entreprise accepte la responsabilité pour les travailleurs, y compris ceux ayant passé un contrat ou un accord de sous-traitance avec elle. Deuxièmement, l'entreprise s'engage à observer les normes fondamentales du travail de l'OIT et à assurer que les travailleurs et travailleuses reçoivent une rémunération honorable et jouissent de conditions de travail décentes. Troisièmement, l'entreprise s'engage à faire du respect du code une condition de tout accord qu'elle passe avec des contractants et des fournisseurs et à demander à ces derniers d'étendre cette obligation à leurs propres sous-traitants. Le code se fonde sur les mêmes conventions fondamentales de l'OIT, notamment les interdictions concernant le travail des enfants, le travail forcé ou en esclavage, la discrimination, la liberté d'association et le droit de négociation collective. Viennent ensuite les conditions fondamentales de travail - salaires, heures et conditions de travail (y comprises santé et sécurité) - et leur formulation dans le code, qui découlent également des normes de l'OIT.

Cette section aborde aussi la question des relations régulières d'emploi. De plus en plus, les employeurs évitent les obligations de la relation d'emploi en traitant les travailleurs comme des "contractants indépendants" alors qu'en réalité leur situation est la même que celle des employés réguliers. L'OIT élabore actuellement une norme internationale sur ce sujet.

La section finale fixe les obligations les plus importantes que les contractants, sous-traitants, fournisseurs et concessionnaires doivent entreprendre dans l'application du code et

engager l'entreprise à appliquer son code en utilisant une série de sanctions qui peuvent aller jusqu'à la fin de tout accord. La section finale engage tous les employeurs concernés à se garder de toute action disciplinaire, licenciement, ou autre mesure de discrimination à l'égard de tout travailleur ou de toute travailleuse pour avoir fourni des informations concernant le respect du code.

Cette partie indique également que le code établit uniquement des normes minimales qui ne doivent pas être utilisées comme un plafond ou décourager la négociation collective. Le texte du code, qui sera affiché là où les travailleurs peuvent le voir doit également inclure un moyen par lequel les travailleurs peuvent rendre compte, de manière confidentielle, du non-respect du code.

## **Préambule**

1. (*nom de la société*) reconnaît ses responsabilités vis-à-vis des travailleurs eu égard aux conditions dans lesquelles ses produits sont fabriqués ou ses services fournis et reconnaît que ces responsabilités s'étendent à tous les travailleurs qui fabriquent des produits ou fournissant des services pour (*nom de la société*), qu'ils soient ou non employés par (*nom de la société*).

2. Tout travailleur fournissant des services ou assurant la production de produits fabriqués, vendus ou distribués par (*nom de la société*) doit bénéficier d'un salaire de subsistance et de conditions de travail décentes. Les conditions de travail internationales établies par les conventions 29, 87, 98, 100, 105, 111 et 138 de l'Organisation internationale du Travail doivent être respectées.

3. (*nom de la société*) demande à ses contractants, à ses sous-traitants, à ses fournisseurs et à ses concessionnaires d'offrir ces mêmes conditions et de respecter ces normes lors de la production ou de la distribution de produits ou de composants de produits pour (*nom de la société*). Avant de passer commande à ses fournisseurs ou d'engager des contractants ou des sous-traitants, (*nom de la société*) s'assure que les dispositions du présent code de conduite pourront être respectées.

4. Aux fins du présent code, le terme de "contractant", "sous-traitant" ou "fournisseur" désigne toute personne ou organisation qui signe un contrat avec (*nom de la société*) soit directement, soit indirectement par l'intermédiaire d'une autre personne ou organisation qui signe un contrat avec (*nom de la société*) et est engagée dans un processus de fabrication, dont la coupe, confection et finition, l'assemblage et le conditionnement, qui aboutit à un produit fini pour le consommateur.

Le terme de "concessionnaire" désigne toute personne ou organisation qui, dans le cadre d'un accord passé avec (*nom de la société*), fait usage à toutes fins du nom de (*nom de la société*) ou de ses noms ou images de marque reconnus.

## **Dispositions**

. Libre choix de l'emploi

Le travail forcé ou en esclavage (Conventions 29 et 105 de l'OIT) est interdit. Les travailleurs ne seront pas tenus de laisser une caution en liquide ou leurs papiers d'identité chez leur employeur.

. Pas de discrimination dans l'emploi Il convient de respecter l'égalité des chances et de traitement quels que soient la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, la nationalité, l'origine sociale ou toute autre caractéristique distinctive du travailleur (Conventions 100 et 111 de l'OIT).

. Interdiction du travail des enfants

Le travail des enfants est interdit. Seuls les travailleurs âgés de plus de 15 ans ou qui ont passé l'âge de la scolarité obligatoire peuvent être engagés (Convention 138 de l'OIT).

. Respect de la liberté d'association et du droit à la négociation collective

Le droit des travailleurs de créer des syndicats, de se syndiquer et de négocier collectivement, est reconnu (Conventions 87 et 98 de l'OIT). Les représentants des travailleurs ne feront pas l'objet de

discrimination et auront accès à tous les lieux de travail lorsque leur accès à ces lieux est nécessaire pour leur permettre de remplir leur fonction de représentation. (Convention 135 et Recommandation 143 de l'OIT).

Les employeurs seront tenus d'adopter une approche positive vis-à-vis des activités des syndicats et une attitude ouverte vis-à-vis de leurs activités d'organisation.

#### . Versement de salaires de subsistance

Les salaires et les allocations versés doivent être conformes aux normes minimales légales ou aux normes minimales dans l'industrie et doivent permettre de faire face aux besoins fondamentaux et fournir des revenus discrétionnaires.

Les retenues sur les salaires dans le cadre de mesures disciplinaires sont interdites, de même que toute retenue salariale échappant aux conditions et limites prescrites par la législation nationale et entreprise sans consentement préalable du travailleur concerné.

Une information écrite et facilement compréhensible sera fournie à tous les travailleurs sur les conditions de salaire qui leur sont applicables, et cela avant qu'ils ne soient affectés à un emploi, ainsi que sur les éléments constituant leur salaire pour la période de paie considérée, chaque fois qu'ils seront payés.

#### . Heures de travail raisonnables

Le nombre d'heures de travail doit être conforme à la législation et aux normes en vigueur dans l'industrie. Les travailleurs ne peuvent être appelés à travailler régulièrement plus de 48 heures par semaine et auront droit à un jour de congé tous les sept jours au moins. Les heures supplémentaires seront accomplies de manière volontaire, n'excéderont pas 12 heures par semaine, ne seront pas exigées régulièrement et seront toujours compensées par des bonus.

#### . Conditions de travail décentes

Les travailleurs disposent d'un environnement de travail sûr et sain, et les meilleures pratiques professionnelles en matière de santé et de sécurité sont appliquées, compte tenu de l'état des connaissances dans l'industrie et de tout danger spécifique. Sont strictement interdits tout abus physique, toute menace d'abus physique, toute pratique punitive ou disciplinaire d'exception, tout harcèlement, sexuel ou autre, ainsi que tout acte d'intimidation de la part de l'employeur.

#### . Etablissement d'une relation de travail

Les obligations naissant envers les employés du fait de la relation de travail régulière ne doivent pas être éludées par le recours exclusif à des accords de sous-traitance ou des systèmes d'apprentissage dans le cadre desquels l'employeur n'a nullement l'intention de doter l'apprenti des compétences nécessaires ou de lui fournir un emploi régulier. Les travailleurs plus jeunes doivent avoir la possibilité de participer à des programmes d'éducation et de formation.

## **Conclusions**

Les contractants, les sous-traitants, les fournisseurs et les concessionnaires s'engagent à soutenir et à coopérer à la mise en oeuvre et au contrôle de ce code :

- en fournissant à (*nom de la société*) les informations pertinentes concernant leurs activités;
- en autorisant, à n'importe quel moment, une inspection de leurs lieux de travail et de leurs activités par des inspecteurs agréés;
- en tenant un registre mentionnant le nom, l'âge, les heures de travail et le salaire de chaque travailleur et en le mettant à la disposition des inspecteurs agréés à leur demande;
- en donnant des informations, orales ou écrites, sur les dispositions de ce code aux travailleurs concernés; et,

□ en évitant de prendre des mesures disciplinaires, de procéder à des licenciements ou d'adopter des mesures discriminatoires vis-à-vis de tout travailleur fournissant des informations relatives au respect du présent code de conduite.

Les contractants, les sous-traitants, les fournisseurs et les concessionnaires surpris à enfreindre une ou plusieurs clauses du code de conduite modèle perdent le droit de produire ou d'organiser la production de produits pour (nom de la société).

Les questions d'interprétation des dispositions du présent code sont résolues conformément à la procédure établie par une institution indépendante établie à cette fin.

Les dispositions du présent code ne constituent que des normes et conditions minimales destinées à prévenir l'exploitation. (Nom de la société) s'engage par la présente à ne pas se servir, et à ne permettre à aucun de ses contractants, sous-traitants, fournisseurs ou concessionnaires de se servir de ces normes et conditions de base comme de normes maximales, ou comme de conditions exclusives autorisées par (nom de la société), ni de s'en servir comme base pour formuler des revendications quant aux normes ou conditions d'emploi qui devraient être prévues.

### **Normes spécifiques de l'industrie**

Des normes industrielles spécifiques, en particulier en matière de santé et de sécurité (dont l'accès à des services médicaux) et au logement des travailleurs peuvent être incorporées dans le code ou faire l'objet d'une annexe séparée et référencée dans le code sous la section 7 "Conditions de travail décentes". Ces normes peuvent être des normes officiellement reconnues ou la meilleure pratique établie.

## ***III. Mise en oeuvre***

### **Introduction**

La mise en oeuvre se réfère à toute la série d'activités qui peuvent être entreprises par une société pour mettre en application le code de conduite. Dans le passé, certaines entreprises ont adopté des codes en tant que réponse de relations publiques face à des rapports d'exploitation mais ces codes n'ont pas été appliqués. On attend des entreprises qui adoptent le code de conduite pour le commerce et l'industrie de la confection et des vêtements de sport qu'elles conviennent de certaines conditions minimales de mise en oeuvre du code. L'un des principaux moyens par lesquels un code peut être mis en oeuvre est qu'il devienne une partie applicable et appliquée des accords avec les contractants, sous-traitants, fournisseurs et concessionnaires.

Il y a souvent confusion entre mise en oeuvre et contrôle. Le contrôle, qui signifie regarder ou vérifier que les termes du code sont respectés est un aspect de la mise en oeuvre d'un code. On attend des entreprises qui adoptent le code qu'elles contrôlent dans leur relation avec leurs contractants, sous-traitants, fournisseurs et concessionnaires, leur respect du code.

On attend également des entreprises qui adoptent le code qu'elles coopèrent et soutiennent un système de contrôle indépendant de respect du code. Cette section concerne les obligations générales de l'entreprise en ce qui concerne la mise en oeuvre du code. Les obligations de l'entreprise en ce qui concerne le contrôle indépendant sont traitées à la Partie IV.

### **Obligations de l'entreprise dans l'application du code**

□ L'entreprise s'engage à prendre des mesures positives en vue de respecter le code, de l'associer à toutes ses activités, et d'en faire une partie intégrante de sa philosophie globale et de sa politique générale.

L'entreprise établit au sein de son organisation une autorité responsable de toutes les questions liées au code et informe l'institution indépendante et d'autres organes pertinents de l'existence de cette autorité.

Le Conseil de direction ou tout autre organe directeur de l'entreprise procède à une révision périodique du fonctionnement du code, notamment les rapports du contrôle interne et externe.

L'entreprise s'engage à respecter le code pour l'ensemble des salariés et des travailleurs qu'elle dirige et convient de :

i. désigner une autorité chargée de faire respecter ce code sur tous les lieux qu'elle possède ou contrôle;

ii. s'assurer que tous les travailleurs sont au courant du contenu du code en affichant clairement un texte approuvé dudit code sur tous les lieux de travail et en leur donnant oralement, dans une langue qu'ils comprennent, des informations sur les dispositions de ce code;

iii. s'abstenir de prendre des mesures disciplinaires, de licencier ou d'agir de manière discriminatoire à l'égard de tout salarié ayant fourni des informations relatives au respect de ce code.

L'entreprise fait du respect du code une condition préalable à tout accord avec ses contractants, fournisseurs et concessionnaires. Cette condition oblige les contractants, les fournisseurs et les concessionnaires à respecter le code dans tous les accords qu'ils passent avec leurs sous-traitants et fournisseurs respectifs en vue de respecter leurs engagements vis-à-vis de l'entreprise.

### **Obligations de l'entreprise dans la mise en vigueur du code**

Le respect du code par les contractants, les sous-traitants, les fournisseurs et les concessionnaires doit être une condition applicable et appliquée pour passer un accord avec l'entreprise .

Afin d'atteindre cet objectif :

L'entreprise veille à ce que tous les contrats signés pour la production de vêtements de confection ou de vêtements de sport prévoient la résiliation dudit contrat en cas de non-respect du code par un contractant, un sous-traitant ou un fournisseur;

L'entreprise peut autoriser une procédure prévoyant des dates précises pour rectifier la situation lorsque son code du travail n'a pas été parfaitement respecté par un contractant, un sous-traitant, un fournisseur ou un concessionnaire. L'accord du contractant, du sous-traitant, du fournisseur ou du concessionnaire de respecter cette procédure permet la poursuite du contrat avec l'entreprise. L'entreprise peut autoriser ses contractants, ses fournisseurs ou ses concessionnaires à instaurer des procédures similaires vis-à-vis de leurs contractants, sous-traitants, fournisseurs ou concessionnaires.

Ce type de procédure n'est autorisé que dans le cas où :

il est raisonnable de penser que la situation sera corrigée et que le code sera respecté à l'avenir;

la période accordée pour corriger la situation n'est pas exagérément longue; et

les infractions identifiables et indéniables au code cessent immédiatement.

Ce type de procédure ne peut être autorisé qu'une seule fois pour le même contractant, sous-traitant, fournisseur ou concessionnaire; et

De telles procédures sont conformes à toute recommandation ou procédure fixée par l'institution indépendante établie pour aider à la mise en oeuvre de ce code.

En ce qui concerne le travail des enfants, ces procédures exigent que l'entreprise n'engage plus d'enfants et que des mesures temporaires soient instituées pour aider les enfants-travailleurs, par exemple: réduction du temps du travail, favoriser la scolarisation des enfants et soutien économique transitoire. Les procédures doivent aboutir en fin de compte au remplacement des enfants-travailleurs par des adultes et dans la mesure du possible des adultes de la même famille. Ces procédures incluront également des mesures pour aider les enfants concernés en favorisant la scolarisation et un soutien économique transitoire.

□ Les contractants, sous-traitants, fournisseurs et concessionnaires doivent, dans le cadre de leur contrat avec l'entreprise, convenir de résilier tout contrat ou accord pour la production de marchandises avec n'importe quel contractant, sous-traitant ou fournisseur qu'ils engagent s'ils ne respectent pas parfaitement le code, ou doivent essayer d'obtenir l'accord de l'entreprise pour mettre en place une procédure prévoyant des délais précis pour rectifier les situations dans lesquelles le code n'est pas parfaitement respecté.

□ Le contrat est résilié en cas d'échecs successifs à respecter ou à faire respecter le code par un contractant, un sous-traitant, un fournisseur ou un concessionnaire particulier. Une institution indépendante établie à cette fin stipulera les directives ou procédures déterminant lorsqu'il est nécessaire de mettre fin à un contrat en cas de non-respect du code.

Dans les cas où il est difficile de déceler si une pratique particulière constitue ou non une infraction au code, les normes internationales du travail pertinentes édictées par l'Organisation internationale du travail (OIT) et toutes recommandations formulées par l'institution indépendante établie pour aider les entreprises dans l'application du code servent de guide.

#### **IV - Garantir aux consommateurs le respect des droits sociaux fondamentaux des travailleurs:**

En adoptant le code de conduite, les entreprises reconnaissent le droit à l'information des consommateurs sur les conditions sociales de fabrication des vêtements qu'ils achètent et offrent les garanties qu'ils attendent. Le code de conduite est donc un outil au service des consommateurs qui désirent acheter "en citoyens". Il leur permettra de privilégier les entreprises qui auront fait le choix de la transparence et du progrès social.

L'entreprise s'engage notamment à élaborer des procédures et des rapports détaillés basés sur des contrôles réguliers auprès de ses fournisseurs.

#### **Participer à un système indépendant et paritaire de contrôle:**

Aux côtés notamment de représentants associatifs (associations de consommateurs, organisations de solidarité internationale...), de syndicats...

Cet organisme vérifiera les procédures de contrôle mises en place par l'entreprise, pourra consulter les rapports rédigés dans ce cadre et travailler par sondage en menant à l'improviste des enquêtes sur les lieux de production. Il instruira également les plaintes qui lui parviendront. L'entreprise fournira toutes les Informations nécessaires au contrôle et participera à son financement. Ce contrôle sera effectué en partenariat avec des syndicats et des associations locales. Il complète l'action d'organismes officiels (Inspection du travail, Bureau International du Travail..).