



Version 7.0 (2021)

CODE DE CONDUITE DE RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE

Le Code de conduite de Responsible Business Alliance (RBA), anciennement Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC), établit des normes pour veiller à ce que les conditions de travail du secteur électronique ou des secteurs où l'électronique représente une composante principale et leurs chaînes d'approvisionnement soient sûres, que les travailleurs soient traités avec respect et dignité et que l'exploitation de l'entreprise soit responsable d'un point de vue environnemental et menée de façon éthique.

Aux fins de ce Code, sont considérées comme faisant partie du secteur de l'électronique toutes les organisations qui conçoivent, commercialisent, fabriquent ou fournissent des biens et services utilisés pour produire des biens électroniques. Le Code peut être adopté de façon volontaire par toute entreprise du secteur de l'électronique et appliqué ensuite par l'entreprise qui l'aura adopté pour sa chaîne d'approvisionnement 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 chercher activement à se conformer au Code et à ses normes, en accord avec 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. 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, des règles et des règlements des pays dans lesquels elle est implantée.¹ Le Code encourage également les Participants à aller au-delà du respect des lois en s'inspirant de normes internationalement reconnues, de façon à faire progresser la responsabilité sociale et environnementale, ainsi que l'éthique dans la conduite des affaires. Le respect du Code ne viole en aucun cas les lois locales. Toutefois, s'il y a des normes différentes entre le Code de RBA et la loi locale, RBA considère que la conformité consiste à respecter les exigences les plus strictes. S'alignant sur les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, les dispositions de ce Code sont tirées et respectent des normes internationales reconnues relatives aux droits de l'homme, dont la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail et la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies.

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.

Le Code comporte cinq sections. Les sections A, B et C mettent l'accent respectivement sur la

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



Responsible Business Alliance

Advancing Sustainability Globally

main-d'œuvre, la santé et la sécurité, et l'environnement. La section D ajoute des normes liées à l'éthique dans la conduite des affaires. La section E expose les éléments d'un système acceptable pour gérer la conformité à ce Code.



A. MAIN-D'ŒUVRE

Les Participants s'engagent à respecter les droits de la personne des travailleurs et à les traiter avec dignité et respect comme l'entend la communauté internationale. Cela s'applique à tous les travailleurs, qu'ils soient temporaires, migrants, étudiants, contractuels ou employés directs, ainsi qu'à tout autre type de travailleur. Les normes reconnues, telles que présentées dans les Références, ont été utilisées pour préparer le Code et peuvent constituer des sources utiles de renseignements supplémentaires.

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

1) Emploi librement choisi

Le travail forcé, 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 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 est donné conformément au contrat du travailleur. 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. Les employeurs ne peuvent détenir des documents que si ces avoirs sont exigés par la loi. 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 ne doit être utilisé à aucune étape 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 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 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 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 sont fournies.

3) Heures de travail

Des études sur les pratiques professionnelles établissent un lien évident entre la fatigue de l'employé et la baisse de productivité, la rotation du personnel plus élevée et le nombre plus important de blessures et de maladies. Les heures de travail ne peuvent pas dépasser le nombre maximum permis par les lois locales. De plus, une semaine de travail ne peut 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. En accord avec les lois locales, 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 se fera dans les limites fixées par les lois locales.

5) Traitement humain

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 politiques et procédures disciplinaires sous-tendant ces exigences doivent être clairement définies et communiquées aux travailleurs.

6) Non-discrimination/Non-harcèlement

Les Participants doivent s'engager à ce que leur lieu de travail ne subisse ni harcèlement ni discrimination. 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 et 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 travailleurs doivent bénéficier d'espaces raisonnablement aménagés pour leur pratique religieuse. 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) (n° 111).

7) Liberté d'association

Conformément aux lois locales, 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. 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.



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 systèmes de gestion reconnus, tels que la norme ISO 45001 et les Principes directeurs de l'OIT relatifs à la sécurité et à la santé au travail, ont servi de références dans la préparation de ce Code et peuvent constituer une source utile de renseignements supplémentaires.

Les normes de santé et de sécurité sont les suivantes :

1) Sécurité au travail

Le potentiel d'exposition des travailleurs aux dangers pour la santé et la sécurité (produits chimiques, électriques et autres sources d'énergie, incendie, véhicules et risques de chute, etc.) doit être identifié et évalué, atténué à l'aide de la Hiérarchie des contrôles, qui comprend l'élimination du danger, le remplacement des processus ou les matériaux, le contrôle grâce à une conception appropriée, la mise en œuvre de contrôles techniques et administratifs, la maintenance préventive et des procédures de travail sécuritaires (y compris le verrouillage/étiquetage), et la formation continue en santé et sécurité au travail. 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 raisonnables doivent aussi être prises pour retirer les femmes enceintes et les mères qui allaitent de conditions de travail comportant des risques élevés, retirer ou réduire tout risque en matière de santé et sécurité en milieu de travail pour les femmes enceintes et les mères qui allaitent, y compris ceux associés au travail assigné, et également des accommodements raisonnables pour les mères qui allaitent.

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.

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. Si des dangers potentiels ont été identifiés, les participants doivent chercher des occasions d'éliminer ou de réduire les dangers potentiels. Si l'élimination ou la réduction des dangers n'est pas faisable, les dangers potentiels doivent être contrôlés par une conception, une ingénierie et des contrôles administratifs appropriés. Lorsque les dangers ne peuvent pas être suffisamment contrôlés par ces moyens, il faut fournir gratuitement aux travailleurs les équipements de protection individuelle adéquats et bien entretenus. Les programmes de protection doivent être en cours et comprendre les documents éducatifs concernant les risques associés à ces dangers.

5) Travail physiquement exigeant

L'exposition des travailleurs à 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 convenables, 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. La formation est 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

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 au sein de leurs opérations de fabrication, tout en préservant la santé et la sécurité du public. Des systèmes de gestion reconnus tels que les normes ISO 14001 et EMAS (Eco Management and Audit System) ont été utilisés comme références dans la préparation de ce Code et peuvent constituer une source utile de renseignements supplémentaires.

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 réduction 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.

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).



5) Émissions dans l'air

Les émissions dans l'air de produits chimiques 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 régulièrement, contrôlées et traitées comme il se doit avant le rejet. 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 de réduction des gaz à effet de serre à l'échelle de l'entreprise. La consommation d'énergie et toutes les émissions de gaz à effet de serre de portée 1 et 2 doivent être suivies, documentées et déclarées publiquement par rapport à l'objectif de réduction des gaz à effet de serre. 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 :

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) Divulgaration 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'alerte² parmi les fournisseurs et les employés 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 et de l'or 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

Une déclaration de politique en matière de responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise qui affirme l'engagement des Participants à la conformité et à l'amélioration continue, soutenue par la direction supérieure et affichée sur le lieu de travail dans la langue locale.

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

Les Participants identifient 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

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

Un processus pour identifier la conformité juridique, les pratiques en matière d'environnement, de santé, de sécurité³ et de main-d'œuvre et les risques en matière d'éthique associés à l'exploitation des Participants. La détermination de 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.

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/dortoirs des travailleurs.



5) Objectifs d'amélioration

Des objectifs, cibles et plans de mise en œuvre écrits relatifs à l'amélioration du rendement social et environnemental et en matière de santé et de sécurité des Participants, y compris une évaluation périodique du rendement des Participants au regard de l'atteinte de ces objectifs.

6) Formation

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

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) Commentaires des travailleurs, participation et grief

Des processus continus, y compris un mécanisme de grief efficace, pour évaluer la compréhension des travailleurs sur des violations présumées des pratiques et conditions qui sont traitées dans le présent Code et obtenir leurs commentaires par rapport à ces violations, et pour favoriser l'amélioration continue. Les travailleurs doivent avoir un environnement sécuritaire pour fournir des griefs et des commentaires sans crainte de représailles.

9) Audits et évaluations

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

Un processus pour la correction rapide des lacunes identifiées par les évaluations, inspections, enquêtes et examens internes ou externes.

11) Documentation et dossiers

La création et la conservation de documents et de dossiers pour 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

Un processus pour communiquer les exigences du Code aux fournisseurs et pour suivre la conformité des fournisseurs au Code.



RÉFÉRENCES

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

Loi Dodd-Frank sur la réforme de Wall Street et la protection des consommateurs

<http://www.sec.gov/about/laws/wallstreetreform-cpa.pdf>

Système communautaire de gestion environnementale et d'audit

http://ec.europa.eu/environment/emas/index_en.htm Initiative de commerce équitable

www.ethicaltrade.org/

Code de bonnes pratiques de l'OIT en matière de sécurité et de santé

www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000013.pdf

Normes de l'OIT en matière de main-d'œuvre

www.ilo.org/public/english/standards/norm/whatare/fundam/index.htm

ISO 14001 www.iso.org

Association nationale de protection contre les incendies www.nfpa.org

Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque

<https://www.oecd.org/daf/inv/mne/OECD-Due-Diligence-Guidance-Minerals-Edition3.pdf>

Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

<http://www.oecd.org/investment/mne/1903291.pdf>

Déclaration universelle des droits de la personne <https://www.un.org/en/universal->

[declaration-human-rights/](https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/)

Convention des Nations Unies contre la corruption

<https://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/>

Convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant

<https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx>

Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination contre les femmes

<https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>



Responsible Business Alliance

Advancing Sustainability Globally

Pacte mondial des Nations Unies www.unglobalcompact.org

Règlement fédéral des États-Unis en matière d'acquisition www.acquisition.gov/far/

SA 8000 <https://sa-intl.org/programs/sa8000/>

Responsabilité sociale internationale (SAI) www.sa-intl.org



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

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 :

<http://www.responsiblebusiness.org>

La version officielle du Code de conduite de RBA est en anglais. Cette traduction est fournie à titre de courtoisie.