

Code de conduite de la BSCI

Le présent **Code de conduite de la BSCI**, version 1/2014, vise à définir les valeurs et principes que les participants à la BSCI s'efforcent de mettre en pratique dans leur chaîne d'approvisionnement. Ce Code de conduite a été approuvé par le conseil d'administration de la *Foreign Trade Association (FTA)* le 28 novembre 2013 et supprime le Code de conduite de la BSCI de 2009 ainsi que toutes ses traductions. Le présent Code de conduite de la BSCI se compose de trois grandes sections d'information : a) les chapitres « Préambule », « Interprétation », « Nos valeurs » et « Mise en œuvre », qui s'appliquent à toutes les entreprises ; b) le chapitre « Principes », qui porte plus précisément sur les partenaires commerciaux des participants à la BSCI ; et c) les Conditions de mise en œuvre, les Références de la BSCI et le Glossaire de la BSCI, qui font partie intégrante du Code et qui fournissent des informations plus détaillées sur l'interprétation et la mise en œuvre de la BSCI.

Le Code de conduite de la BSCI version 1/2014 entre en vigueur au 1^{er} janvier 2014. La version juridiquement contraignante du présent document est sa version anglaise.

I. Préambule

La *Business Social Compliance Initiative (BSCI)* a été lancée par la *Foreign Trade Association (FTA)*, reconnaissant ainsi que le commerce international est un vecteur essentiel de prospérité humaine et de développement économique.

Le présent Code de conduite (le **Code de conduite de la BSCI**) énonce un ensemble de principes et de valeurs qui traduisent les convictions des participants à la BSCI et leurs attentes envers leurs partenaires commerciaux.

Le Code de conduite de la BSCI se réfère à des conventions internationales telles que la Déclaration universelle des droits de l'homme, les Principes régissant les entreprises dans le domaine des droits de l'enfant, les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, les Lignes directrices de l'OCDE, le Pacte mondial des Nations unies et les conventions et recommandations de l'Organisation internationale du travail (OIT) pertinentes pour l'amélioration des conditions de travail dans la chaîne d'approvisionnement.

Les entreprises qui adhèrent au Code de conduite de la BSCI s'engagent à respecter les principes énoncés dans le présent document et à assumer, dans leur sphère d'influence, leur responsabilité vis-à-vis du respect des droits de l'homme.

La BSCI et ses participants (les **participants à la BSCI**) mènent un dialogue constructif et ouvert avec les partenaires commerciaux et les parties prenantes afin de renforcer les principes

de responsabilité sociale des entreprises. Ils considèrent en outre que l'établissement de relations constructives entre les travailleurs et la direction est un facteur essentiel au développement d'entreprises durables.

II. Interprétation

Dans le Code de conduite de la BSCI, le terme « entreprises » désigne aussi bien les participants à la BSCI que leurs partenaires commerciaux au sein de la chaîne d'approvisionnement, et en particulier les producteurs.

Les annexes auxquelles il est fait référence à la fin du Code de conduite de la BSCI (Conditions de mise en œuvre, Références de la BSCI et Glossaire de la BSCI) font partie intégrante du Code de conduite de la BSCI. Le Code de conduite de la BSCI doit être lu et interprété en conjonction avec ces annexes.

Chaque entreprise est tenue de s'engager à respecter différentes Conditions de mise en œuvre en fonction de son rôle au sein de la chaîne d'approvisionnement et selon qu'elle va ou non faire l'objet d'un contrôle dans le cadre de la BSCI.

III. Nos valeurs

En adhérant au Code de conduite de la BSCI et en le communiquant aux membres de leur chaîne d'approvisionnement, les participants à la BSCI sont guidés par les valeurs suivantes :

- **Amélioration continue.** Les participants à la BSCI s'engagent à mettre en œuvre le Code de conduite de la BSCI selon une approche de développement progressive. Les participants à la BSCI attendent de leurs partenaires commerciaux qu'ils s'inscrivent dans une démarche d'amélioration continue des conditions de travail au sein de leurs organisations.
- **Coopération.** En travaillant de concert et en adoptant une approche commune, les participants à la BSCI auront un impact plus important sur les conditions de travail dans leurs chaînes d'approvisionnement et plus d'opportunités d'améliorer ces conditions. La valeur de coopération est tout aussi importante dans la relation avec les partenaires commerciaux au sein de la chaîne d'approvisionnement, et en particulier avec ceux qui ont besoin d'un soutien pour s'améliorer.
De même, l'esprit de coopération est essentiel dans la relation qu'entretiennent les entreprises et les parties prenantes concernées à différents niveaux.
- **Autonomisation.** L'un des objectifs fondamentaux de la BSCI est de donner aux participants à la BSCI et à leurs partenaires commerciaux, en particulier dans le cas des producteurs qui feront l'objet d'un contrôle, l'autonomie nécessaire pour développer leurs chaînes d'approvisionnement dans le respect des droits de l'homme et des droits du travail, ainsi que de fournir aux entreprises de la chaîne d'approvisionnement les outils nécessaires pour améliorer durablement les conditions de travail. L'élaboration de systèmes de gestion internes est essentielle pour placer les principes de la BSCI au cœur de la culture des entreprises.

IV. Mise en œuvre

Les principes énoncés dans le Code de conduite de la BSCI représentent les **aspirations et les attentes minimales** des participants à la BSCI en matière de responsabilité sociale dans leur chaîne d'approvisionnement.

Même si les aspirations restent inchangées, les attentes minimales du Code de conduite de la BSCI, qui sont traduites en normes sociales opposables, peuvent être amenées à évoluer au gré des mutations de la société.

Les participants à la BSCI s'engagent à fournir tous les efforts raisonnables pour atteindre les objectifs définis par le Code de conduite de la BSCI. Même s'ils ne sont pas en mesure de garantir le respect absolu du Code par tous leurs partenaires commerciaux à tout moment, les participants à la BSCI s'engagent à prendre toutes les mesures raisonnables pour respecter les principes du Code de conduite de la BSCI, en particulier dans les régions ou secteurs présentant des risques plus élevés de non-respect du Code de conduite de la BSCI. Il va de soi que le respect absolu du Code est une démarche qui nécessite du temps, des ressources et des efforts considérables, et que des lacunes, défaillances, revers et événements imprévisibles restent toujours possibles. Néanmoins, les participants à la BSCI s'engagent résolument à identifier, contrôler et réparer rapidement toutes les défaillances de ce type **dans leur chaîne d'approvisionnement** et restent ouverts à un engagement constructif avec les parties prenantes qui sont sincèrement soucieuses du respect des normes sociales.

Respect du Code

La première obligation des entreprises est de respecter la législation du pays dans lequel elles sont établies. Dans les pays dont la législation et la réglementation sont contraires au Code de conduite de la BSCI, ou fixent un niveau de protection différent, les entreprises devraient toujours s'efforcer de respecter les principes qui assurent le degré de protection le plus élevé des travailleurs et de l'environnement.

Gestion de la chaîne d'approvisionnement et effet de cascade

Les participants à la BSCI reconnaissent leur capacité à influencer les changements sociaux dans leur chaîne d'approvisionnement par leurs activités d'achat. Ils gèrent leurs relations avec tous leurs partenaires commerciaux de façon responsable et attendent une attitude similaire en retour.

Cela nécessite une approche basée sur la coopération dans laquelle chaque entreprise (a) implique ses partenaires commerciaux respectifs ; (b) prend toutes les mesures raisonnables et appropriées dans sa sphère d'influence pour mettre en œuvre le Code de conduite de la BSCI ; et (c) échange des informations afin d'identifier en temps utile toute difficulté nécessitant une mesure corrective.

Les participants à la BSCI et leurs partenaires commerciaux s'efforcent d'analyser finement les causes profondes de toute incidence négative de ce type sur les droits de l'homme, en

particulier lorsqu'ils s'approvisionnent dans des régions ou des secteurs à haut risque. Afin de placer cette responsabilité au cœur de leur organisation, les entreprises devraient, d'une part faire preuve d'une diligence raisonnable et mettre en place les systèmes de gestion, politiques et processus adéquats, et d'autre part prévenir et lutter efficacement contre toute atteinte aux droits de l'homme éventuellement décelée dans leur chaîne d'approvisionnement.

Les producteurs qui feront l'objet d'un contrôle sont particulièrement encouragés à mettre en place des systèmes de contrôle internes, qui constituent un moyen efficace d'intégrer le Code de conduite de la BSCI à leurs pratiques commerciales.

La cessation d'une relation commerciale ou la résiliation d'un contrat avec un partenaire commercial en raison d'une difficulté de mise en œuvre du Code de conduite de la BSCI est considérée comme une solution de dernier ressort. Il peut toutefois être nécessaire de mettre fin à une relation commerciale ou à un contrat lorsque le partenaire commercial n'agit pas d'une façon conforme aux principes énoncés dans le Code de conduite de la BSCI et/ou lorsque le partenaire commercial refuse de prendre les mesures nécessaires pour respecter l'une des obligations énoncées dans le Code de conduite de la BSCI ou inhérentes à ce dernier.

Implication et protection des travailleurs

Les entreprises devraient mettre en place des pratiques de bonne gestion qui impliquent les travailleurs et leurs représentants dans un échange d'informations de qualité sur les questions liées au lieu de travail, et permettre la mise en place de mesures appropriées pour protéger les travailleurs conformément aux aspirations du Code de conduite de la BSCI. Les entreprises devraient prendre des mesures spécifiques visant à informer les travailleurs de leurs droits et responsabilités.

Les entreprises sont par ailleurs tenues de développer les compétences des employeurs, cadres, travailleurs et représentants des travailleurs, afin qu'ils puissent efficacement intégrer ces pratiques aux activités de l'entreprise. L'éducation et la formation continue sont essentielles à tous les niveaux de l'entreprise, en particulier en matière de santé et de sécurité au travail.

Les entreprises devraient mettre en place des mécanismes de réclamation efficaces au niveau opérationnel, pour les individus et les communautés susceptibles de subir un impact défavorable, ou participer à de tels mécanismes quand ces derniers existent. Même lorsqu'il existe des systèmes judiciaires efficaces et dotés de moyens suffisants, des mécanismes de réclamation peuvent présenter des avantages particuliers tels que la rapidité d'accès et de réparation, des coûts moindres et une portée transnationale.

V. Principes

Les participants à la BSCI attendent de tous leurs partenaires commerciaux qu'ils respectent le Code de conduite de la BSCI. En outre, tous les partenaires faisant l'objet d'un contrôle relatif aux principes ci-dessous devront démontrer qu'ils prennent (a) toutes les mesures nécessaires pour garantir le respect du Code de conduite de la BSCI au sein de leur propre organisation et (b) des mesures raisonnables pour veiller à ce que tous leurs partenaires commerciaux impliqués dans le ou les processus de production respectent le Code de conduite de la BSCI.

Liberté d'association et droit de négociation collective

Les partenaires commerciaux : (a) respectent le droit des travailleurs de constituer des syndicats d'une façon libre et démocratique ; (b) s'abstiennent de toute discrimination à l'encontre de travailleurs en raison de leur appartenance à un syndicat ; et (c) respectent le droit de négociation collective des travailleurs.

Les partenaires commerciaux n'empêchent pas les représentants des travailleurs d'accéder aux travailleurs sur le lieu de travail ou d'interagir avec eux.

Lorsqu'ils ont des activités dans des pays dans lesquels l'activité syndicale est interdite par la loi ou dans lesquels l'activité syndicale libre et démocratique n'est pas autorisée, les partenaires commerciaux respectent ce principe en permettant aux travailleurs d'élire librement leurs propres représentants, avec lesquels l'entreprise peut engager un dialogue sur les questions relatives au travail.

Non-discrimination

Les partenaires commerciaux ne pratiquent aucune discrimination envers des personnes, et s'abstiennent d'exclure ou de privilégier des personnes sur la base de leur genre, leur âge, leur religion, leurs origines raciales, leur appartenance à une caste, leur naissance, leurs origines sociales, leur handicap, leurs origines ethniques et nationales, leur nationalité, leur appartenance à un syndicat ou à toute autre organisation légitime, leur affiliation ou leurs opinions politiques, leur orientation sexuelle, leurs responsabilités familiales, leur statut matrimonial, leur état de santé, ou toute autre condition susceptible d'entraîner une discrimination. En particulier, les travailleurs ne sont jamais harcelés ou sanctionnés pour les motifs énumérés ci-dessus.

Rémunération juste

Les partenaires commerciaux adhèrent à ce principe lorsqu'ils respectent le droit des travailleurs de recevoir une rémunération juste qui soit suffisante pour leur assurer un niveau de vie décent ainsi qu'à leur famille, de même que les avantages sociaux prévus par la loi, sans préjudice des attentes spécifiques énoncées ci-dessous.

Les partenaires commerciaux versent une rémunération qui respecte au minimum les réglementations locales ou les normes sectorielles approuvées sur la base de conventions collectives, selon celles qui sont les plus élevées.

Les salaires doivent être versés sans retard, régulièrement, et entièrement en devises ayant cours légal. Un paiement partiel sous la forme d'une allocation « en nature » est accepté conformément aux spécifications de l'OIT. Le niveau des salaires doit traduire les compétences et le niveau d'éducation des travailleurs et se rapporte aux horaires de travail réguliers.

Des déductions sont autorisées uniquement aux conditions et dans la mesure prescrites par la loi ou définies par des conventions collectives.

Horaires de travail décents

Les partenaires commerciaux respectent ce principe lorsqu'ils veillent à ce que les travailleurs ne soient pas tenus à un horaire de travail régulier de plus de 48 heures par semaine, sans préjudice des attentes spécifiques énoncées ci-dessous. La BSCI reconnaît toutefois les exceptions définies par l'OIT.

Les législations nationales en vigueur, les normes de référence du secteur et les conventions collectives doivent être interprétées dans le cadre international fixé par l'OIT.

Dans des cas exceptionnels définis par l'OIT, le plafond des horaires de travail prescrit ci-dessus peut être dépassé si les heures supplémentaires sont autorisées.

Le recours aux heures supplémentaires doit être exceptionnel, volontaire, payé à un taux majoré d'au moins 25 % par rapport au salaire horaire normal et ne doit pas poser un risque professionnel sensiblement plus élevé. En outre, les partenaires commerciaux accordent à leurs travailleurs le droit de prendre des pauses au cours de chaque journée de travail et le droit à au moins un jour de congé tous les sept jours, sauf en cas d'exceptions définies par des conventions collectives.

Santé et sécurité au travail

Les partenaires commerciaux respectent ce principe lorsqu'ils respectent le droit des travailleurs et des communautés locales à bénéficier de conditions de travail et de vie saines, sans préjudice des attentes spécifiques énoncées ci-dessous. Les personnes vulnérables, y compris, mais sans s'y limiter, les jeunes travailleurs, les jeunes mères, les femmes enceintes et les personnes handicapées, bénéficient d'une protection particulière.

Les partenaires commerciaux respectent la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail, ou les normes internationales dans les cas où la législation nationale est trop souple ou mal appliquée.

La coopération active entre la direction et les travailleurs et/ou leurs représentants est essentielle pour élaborer et mettre en œuvre des systèmes visant à garantir un environnement de travail sûr et sain. Cette coopération peut être établie par la mise en place de comités pour la santé et la sécurité au travail.

Les partenaires commerciaux veillent à ce que des systèmes soient en place pour identifier, évaluer et éviter les menaces potentielles pour la santé et la sécurité des travailleurs et pour y remédier, le cas échéant. Ils prennent des mesures efficaces pour éviter aux travailleurs les accidents, blessures ou maladies découlant du travail, associés au travail ou se produisant pendant le travail. Ces mesures devraient viser à réduire autant que possible et dans la limite du raisonnable, les causes de danger propres au lieu de travail.

Les partenaires commerciaux s'efforcent d'améliorer la protection des travailleurs en cas d'accident, y compris par des régimes d'assurance obligatoire.

Les partenaires commerciaux prennent toutes les mesures appropriées, dans leur sphère d'influence, pour assurer la stabilité et la sécurité des équipements et des bâtiments qu'ils utilisent, y compris des logements des travailleurs lorsque ceux-ci sont mis à disposition par l'employeur, et pour les protéger contre toute situation d'urgence éventuelle. Les partenaires

commerciaux respectent le droit des travailleurs de quitter les locaux pour fuir un danger immédiat sans en demander l'autorisation.

Les partenaires commerciaux assurent une assistance médicale professionnelle adéquate et mettent en place les infrastructures nécessaires à cette fin.

Les partenaires commerciaux garantissent l'accès à de l'eau potable, à des espaces de repas et de sommeil sûrs et propres ainsi qu'à des espaces propres et sûrs pour la cuisine et le stockage des denrées alimentaires. Par ailleurs, les partenaires commerciaux fournissent toujours gratuitement des équipements de protection individuelle (EPI) efficaces à tous les travailleurs.

Pas de recours au travail des enfants

Les partenaires commerciaux respectent ce principe lorsqu'ils n'emploient pas, directement ou indirectement, d'enfants n'ayant pas atteint l'âge minimal d'achèvement de la scolarité obligatoire défini par la loi, qui ne doit pas être inférieur à 15 ans, sauf lorsque des exceptions reconnues par l'OIT sont d'application.

Les partenaires commerciaux doivent mettre en place de solides mécanismes de vérification de l'âge dans le cadre du processus de recrutement. Ces mécanismes ne doivent en aucun cas être dégradants ou irrespectueux pour le travailleur.

Ce principe vise à protéger les enfants contre toute forme d'exploitation. Il convient de prendre des précautions particulières en cas de licenciement d'enfants, puisque ces derniers risquent de tomber dans des emplois plus dangereux comme la prostitution ou le trafic de drogue. Lorsqu'ils retirent des enfants du lieu de travail, les partenaires commerciaux devraient définir de manière proactive des mesures visant à protéger les enfants concernés. Si nécessaire, ils examinent la possibilité de fournir un travail décent aux membres adultes de la famille des enfants concernés.

Protection spéciale pour les jeunes travailleurs

Les partenaires commerciaux respectent ce principe lorsqu'ils veillent à ce que les jeunes travailleurs ne travaillent pas la nuit et qu'ils soient protégés contre les conditions de travail préjudiciables à leur santé, à leur sécurité, à leur moralité et à leur développement, sans préjudice des attentes spécifiques énoncées dans le cadre du présent principe.

Les partenaires commerciaux qui emploient de jeunes travailleurs devraient veiller (a) à ce que le travail qui leur est confié ne risque pas de porter préjudice à leur santé ou à leur développement ; (b) à ce que leurs horaires ne soient pas de nature à porter préjudice à leur assiduité scolaire, à leur participation à des programmes d'orientation professionnelle approuvés par l'autorité compétente ou à leur aptitude à bénéficier de programmes de formation ou d'instruction.

Les partenaires commerciaux mettent en place les mécanismes nécessaires pour prévenir, identifier et atténuer tout préjudice aux jeunes travailleurs, et veillent en particulier à ce que les jeunes travailleurs aient accès à des mécanismes de réclamation efficaces et à des régimes et programmes de formation en matière de santé et de sécurité au travail.

Pas d'emploi précaire

Les partenaires commerciaux respectent ce principe lorsque, sans préjudice des attentes spécifiques énoncées au présent chapitre, (a) ils veillent à ce que leurs relations de travail n'entraînent pas d'insécurité ni de vulnérabilité sociale ou économique pour leurs travailleurs ; (b) le travail est effectué sur la base d'une relation de travail reconnue et documentée, établie conformément à la législation, à l'usage ou aux pratiques nationales et aux normes internationales en matière de travail, les normes respectées étant celles qui assurent la meilleure protection.

Avant le recrutement, les partenaires commerciaux sont tenus de fournir aux travailleurs des informations compréhensibles concernant leurs droits, responsabilités et conditions d'emploi, y compris les horaires de travail, la rémunération et les conditions de paiement.

Les partenaires commerciaux devraient s'efforcer d'offrir des conditions de travail décentes qui soutiennent également les travailleurs, femmes ou hommes, dans leur rôle de parents et d'aidants, en particulier dans le cas de migrants ou de travailleurs saisonniers dont les enfants sont peut-être restés dans leur ville natale.

Les partenaires commerciaux n'utilisent en aucun cas les modalités d'emploi d'une façon délibérément contraire à l'objectif réel de la loi. Ces abus incluent notamment, mais sans que cette liste soit limitative, (a) les régimes d'apprentissage sans intention de communiquer des aptitudes ni de fournir un emploi régulier, (b) le travail saisonnier ou sous condition utilisé dans le but de saper la protection des travailleurs, et (c) le prêt illicite de main d'œuvre. Le recours à la sous-traitance ne peut pas non plus servir à réduire les droits des travailleurs.

Pas de travail forcé

Les partenaires commerciaux ne pratiquent aucune forme de servitude, de travail forcé ou d'asservissement pour dette, et n'ont pas recours à une main d'œuvre issue de la traite d'êtres humains ou travaillant contre son gré.

Les partenaires commerciaux qui tirent profit du recours à de telles formes de travail par leurs propres partenaires commerciaux s'exposent à des allégations de complicité.

Les partenaires commerciaux font preuve d'une diligence particulière lorsqu'ils engagent et recrutent des travailleurs migrants, que ce soit de façon directe ou indirecte.

Les partenaires commerciaux accordent à leurs travailleurs le droit de quitter le lieu de travail et de mettre librement fin à leur relation de travail pour autant que les travailleurs en informent leur employeur avec un préavis raisonnable.

Les partenaires commerciaux veillent à ce que les travailleurs ne subissent pas de traitements inhumains ou dégradants, de châtiments corporels, de coercitions mentales ou physiques ni d'agressions verbales.

Toutes les procédures disciplinaires doivent être définies par écrit et être expliquées oralement aux travailleurs en des termes clairs et compréhensibles.

Protection de l'environnement

Les partenaires commerciaux respectent ce principe lorsque, sans préjudice des attentes spécifiques énoncées au présent chapitre, ils prennent les mesures nécessaires pour éviter la dégradation de l'environnement.

Les partenaires commerciaux devraient évaluer les incidences environnementales significatives de leurs activités et mettre en place des politiques et procédures efficaces reflétant leur responsabilité environnementale. Ils veillent à prendre des mesures adéquates pour prévenir ou réduire le plus possible les effets négatifs sur la communauté, les ressources naturelles et l'environnement dans son ensemble.

Comportement éthique dans les affaires

Les partenaires commerciaux respectent ce principe lorsque, sans préjudice des attentes et objectifs définis au présent chapitre, ils ne sont impliqués dans **aucun acte de corruption**, d'extorsion ou de détournement de fonds, ni dans aucune forme de versement de pots-de-vin, y compris, mais sans que cette liste soit limitative, le fait de promettre, d'offrir, de donner ou de recevoir tout avantage inapproprié de nature pécuniaire ou autre.

Les partenaires commerciaux sont supposés maintenir des informations exactes concernant leurs activités, **leur structure et leurs performances**, et devraient communiquer ces données conformément à la réglementation en vigueur et aux pratiques de référence de leur secteur. Les partenaires commerciaux ne devraient participer ni à la falsification de ces informations, ni à aucune fausse déclaration dans la chaîne d'approvisionnement.

Ils devraient en outre prendre des précautions raisonnables lorsqu'ils recueillent, utilisent et traitent de toute autre façon des informations à caractère personnel (et notamment des informations relatives aux travailleurs, aux partenaires commerciaux, aux clients et aux consommateurs relevant de leurs sphère d'influence). La collecte, l'utilisation et tout autre traitement d'informations à caractère personnel doivent respecter les lois et les prescriptions réglementaires en matière de respect de la vie privée et de sécurité de l'information.

VI. Annexes

1. Conditions de mise en œuvre
2. Références de la BSCI : recueil de normes internationales pertinentes pour la mise en œuvre du Code, comme les conventions et recommandations de l'OIT.
3. Glossaire de la BSCI

* * * * *

La *Business Social Compliance Initiative* est l'une des principales initiatives menées par des entreprises pour les entreprises qui s'engagent en faveur de l'amélioration des conditions de travail dans les usines et les exploitations agricoles du monde entier. Nous réunissons plus de 1 000 entreprises autour d'un système orienté vers le développement qui s'applique à tous les secteurs et à tous les pays d'approvisionnement.

Business Social Compliance Initiative (BSCI)

Av. De Cortenbergh, 172

1000 Bruxelles

Belgique

Tél. : +32-2-762 05 51

Fax : +32-2-762 75 06

info@bsci-intl.org

www.bsci-intl.org