

Code of Conduct

de l'industrie allemande du textile et de la mode

Préambule

Les entreprises de l'industrie allemande du textile et de la mode revendiquent leur responsabilité sociale, indépendamment du fait qu'elles soient actives économiquement en Allemagne, en Europe ou dans d'autres parties du monde. Portées par la conscience responsable de la situation sociale, écologique et économique de l'ensemble de la chaîne de production textile, elles font face aux défis d'une économie de plus en plus connectée et mondiale. Afin d'aider les entreprises dans ce contexte, la Fédérale allemande des industries textiles et ses syndicats membres ont établi le présent Code of Conduct.

Les syndicats recommandent son application. Il met à la disposition de toutes les entreprises du secteur un instrument gratuit servant de ligne directrice pour agir de manière socialement responsable. Dans sa fonction, le code met en lumière les champs de responsabilité des actions des entreprises et offre un cadre sur lequel les entreprises peuvent axer individuellement leur politique interne. Pour sa mise en pratique dans les chaînes de production mondiales, le code contient des règles de base pratique pouvant servir notamment aux petites et moyennes entreprises avec leurs différents modèles d'activité et capacités.

Le Code of Conduct s'oriente sur les principes internationalement reconnus de protection des droits de l'Homme et du travail tels qu'ils sont exprimés dans la déclaration générale des droits de l'Homme des Nations Unies, les normes fondamentales de travail ILO, les principes directeurs des Nations-Unies pour l'économie et les droits de l'Homme ainsi que les principes de l'OCDE pour les entreprises multinationales. De plus, le code se fonde sur les accords internationaux applicables pour la protection de l'environnement.

Ces accords internationaux lient en principe les États - et non pas les entreprises. Leur application relève de la responsabilité de l'État. Les entreprises de l'industrie textile et de la mode soutiennent l'objectif du respect des droits de l'Homme, des normes de travail, social et écologique dans les processus économiques de production. Les entreprises peuvent y contribuer en axant leurs actions professionnelles sur les principes formulés dans ces accords nationaux. Elles font cela en ayant conscience qu'il s'agit d'un processus sur le long terme dont la réussite requiert une interaction constructive et pragmatique des institutions nationales, des acteurs sociaux et des entreprises.¹

¹ La mention des accords internationaux dans ce texte sous-entend que les entreprises doivent s'axer sur leurs contenus si cela est possible pour les organisations économiques privées.

1. Compréhension de base d'une gestion socialement responsable des entreprises

Respect des droits et des lois

Les entreprises respectent le droit et les lois des pays dans lesquels elles sont économiquement actives. Elles veillent à ce que - notamment dans les pays avec une structure nationale faible - les principes du présent Code of Conduct soient respectés dans leurs propres actifs et elles incitent leurs partenaires professionnels à le faire.

Si des dispositions nationales contredisant les contenus du code sont applicables ou si le contexte national rend impossible de satisfaire intégralement la responsabilité du respect des droits de l'Homme, les entreprises doivent trouver des moyens de préserver quand même les principes des droits de l'Homme reconnus internationalement et les contenus du présent Code of Conduct.

Contribution à la société.

Les entreprises s'entendent comme des parties des sociétés dans lesquelles elles travaillent. Par leurs actions professionnelles, elles contribuent au bien-être, à la promotion et au développement durable. Les entreprises tiennent compte des répercussions directes et indirectes de leur activité professionnelle sur la société et l'environnement et s'efforcent d'atteindre un juste équilibre des intérêts d'un point de vue économique, social et écologique. Elles respectent et acceptent les différents contextes légaux, sociaux, culturels des pays inclus dans leur chaîne de production et reconnaissent leurs structures, coutumes et traditions. Si celles-ci sont contraires aux principes exposés ici, les entreprises dialogueront avec leurs partenaires professionnels dans le but de leur compréhension et acceptation.

Économie éthique et intégrité

Les pratiques professionnelles de l'entreprise doivent être respectueuses de la loi et respecter les règles de concurrence déloyale, les droits de protection commerciaux de tiers et les dispositions de la loi anti-trust et de la loi anti-concurrence. Elles refusent toute forme de corruption et soutiennent de manière adaptée les principes de gestion responsable de l'entreprise, comme la transparence, l'obligation de vérification, la responsabilité, l'ouverture et l'intégrité. Les partenaires professionnels doivent être traités de manière juste. Les contrats doivent être respectés dans la mesure où les conditions-cadres ne changent pas fondamentalement. Les valeurs et principes éthiques généraux doivent être respectés, il faut notamment respecter la dignité humaine et les droits de l'Homme reconnus à l'échelle internationale.

2. Respect des droits de l'Homme

La protection des droits de l'Homme relève de la responsabilité des États dans lesquels les entreprises sont économiquement actives. Afin d'aider les États à prendre cette responsabilité sur leur territoire, les entreprises doivent respecter les droits de l'Homme. Les entreprises doivent éviter par leur activité de nuire aux droits des autres et empêcher les répercussions négatives sur les droits de l'Homme auxquelles elles participent.

Afin de respecter les droits de l'Homme, les entreprises doivent, selon leur taille, le risque de répercussions graves et le type et le contexte de l'activité professionnelle, agir avec la diligence requise dans ce domaine (Due Diligence). L'obligation de diligence doit inclure des procédures d'enquête, de répression, d'atténuation et, le cas échéant, d'élimination des répercussions négatives potentielles sur les droits de l'Homme et doivent s'étendre aux répercussions causées par l'entreprise elle-même, auxquelles l'entreprise contribue ou qui sont directement liées dans le cadre de ses relations professionnelles à son activité, ses produits ou ses prestations de service.

3. Droits et conditions de travail

Les entreprises respectent les normes fondamentales de l'organisation internationale du travail et créent un environnement de travail sûr et respectueux de la dignité humaine.

Liberté d'association et droits aux négociations collectives

Les entreprises respectent le droit des employés et employeurs de former des organisations sans accord préalable et à leur seule discrétion, avec pour objectif la promotion et la protection des intérêts des employés ou des employeurs, d'adhérer à ses organisations et d'élire librement leurs représentants. Les entreprises respectent le droit des employés et des employeurs de conduire des négociations collectives sur les conditions salariales et de travail. En raison de leur adhésion à des organisations d'employés, les employés ne doivent pas être défavorisés dans leurs conditions de travail.

Dans les pays où les principes de liberté d'association, de droit à l'association et de négociations collectives ne sont pas respectées ou où l'exercice de ces droits est limité ou interdit, les entreprises doivent autoriser leurs employés à élire librement leurs représentants avec lesquels ils peuvent dialoguer sur les questions relatives aux postes de travail. Les entreprises doivent respecter le droit de leurs employés de présenter des plaintes sans que cela n'entraîne des inconvénients de quelque sorte que ce soit ; ces plaintes doivent être traitées dans le cadre d'une procédure adaptée.

Interdiction du travail forcé

Une activité économique sur la base du travail forcé, de servitude pour dette ou de servage n'est pas acceptée par les entreprises. Cela comprend toute sorte de travail ou de prestation de service qui est exigée d'une personne sous menace d'une sanction ou pour laquelle celle-ci ne s'est portée volontaire.

Interdiction du travail des enfants et protection des jeunes employés

Les entreprises s'engagent en faveur d'une abolition effective du travail des enfants. Elles respectent l'âge minimum légal pour l'embauche ou le travail qui est, selon les dispositions de l'organisation internationale du travail, ne peut être inférieur à l'âge où l'obligation de scolarité se termine ni inférieur à 15 ans.

Dans le cadre de la procédure d'embauche, des mécanismes adaptés de constatation de l'âge doivent empêcher le travail des enfants. Si des entreprises constatent le travail d'enfants, elles doivent prendre des mesures nécessaires d'aide et de réintégration sociale en faisant du bien-être et de la protection de l'enfant la priorité.

Les entreprises embauchent des jeunes à partir de 16 ans uniquement si le mode et les conditions du travail qu'ils accomplissent ne mettent pas en danger la vie, la santé et les bonnes mœurs de ces jeunes et si ceux-ci obtiennent des instructions adaptées ou une formation professionnelle dans le secteur économique correspondant.

Interdiction de la discrimination dans l'emploi et le travail

Toute forme de discrimination, exclusion ou favoritisme sur la base de l'origine ethnique, la couleur de la peau, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'origine nationale et l'origine sociale qui conduit à annuler ou nuire à l'égalité des chances ou du traitement dans l'emploi ou le travail est interdite. De plus, le principe de parité salariale pour les employés hommes et femmes doit être appliqué pour les mêmes postes.

Temps de travail

Si les lois nationales en vigueur ou les conventions tarifaires applicables ne prévoient pas un temps de travail inférieur, le temps de travail ordinaire ne doit pas dépasser 48 heures par semaine plus maximum 12 heures supplémentaires. Les heures supplémentaires doivent être

rémunérées au moins en respect des conventions légales ou tarifaires et elles doivent rester une exception.

Les entreprises garantissent à leurs employés le droit à des pauses chaque jour et respectent les jours fériés légaux. Après six jours de travail consécutifs, il faut accorder un jour non travaillé.

Salaires

Les salaires minimum nationaux ou applicables selon la convention collective doivent être atteints au minimum. Les entreprises notent que, dans les pays sans cadre salarial tarifaire ou légal, les salaires pour un travail à temps plein régulier doivent être suffisants afin de couvrir les besoins de base des employés. De plus, elles savent que les entreprises ne peuvent pas garantir seules une existence conforme à la dignité humaine et que, le cas échéant, des prestations complémentaires nationales et d'autres mesures de protection sociales sont nécessaires. Les salaires ne sont pas retenus et sont versés régulièrement sous une forme adaptée pour l'employé. Les déductions salariales sont uniquement autorisées dans le cadre légal ou de la convention tarifaire et doivent être indiquées. Les employés sont informés régulièrement de la composition de leur prime de travail :

Conditions d'embauche

Les règles du code national du travail doivent être respectées. Il faut fournir aux employés des informations compréhensibles sur les conditions essentielles de travail, notamment les temps de travail, la rémunération, les modalités de paiement et de facturation. Les entreprises protègent le droit des employés, leur contrat de travail en respect du préavis de licenciement faisant foi. Les entreprises s'efforcent en plus de promouvoir les qualifications professionnelles des employés.

Santé et sécurité sur le poste de travail

En respect des exigences nationales, les entreprises doivent prendre des mesures adaptées pour garantir la santé et la sécurité sur le poste de travail, afin d'éviter des accidents de travail dans le cadre de leurs activités et de protéger la santé de leurs employés. Les directives locales en vigueur pour la protection au travail, la santé et la sécurité sur le poste de travail ainsi que la sécurité des bâtiments et la protection des incendies sont respectées pour réduire le risque d'accidents et les maladies du travail au maximum. Si cela est nécessaire et adapté, les employés ont à disposition un équipement de protection individuelle adéquat. Dans les situations de risques directes, les employés ont le droit et l'obligation de quitter leur poste de travail immédiatement et sans autorisation. Les personnes fragiles comme les jeunes employés, les jeunes mères et les femmes enceintes ainsi que les personnes handicapées doivent bénéficier d'une protection particulière.

Respect de la dignité humaine

Les entreprises traitent leurs employés avec dignité et respect. Toute forme de traitement indigne, d'abus, de harcèlement, d'intimidation et de sanctions illégales à l'encontre des employés est interdite. Les mesures disciplinaires sont consignées par écrit dans une forme compréhensible pour l'employé.

4. Protection de l'environnement

Les entreprises respectent les lois, dispositions et pratiques administratives en vigueur pour la protection de l'Homme et de l'environnement des pays dans lesquels elles travaillent. De manière générale, elles doivent exercer leur activité professionnelle de manière générale de sorte à contribuer à l'objectif général du développement durable. Pour cela, elles doivent mettre en place un système adapté à leur entreprise qui leur permet de vérifier leur activité opérationnelle du point de vue des répercussions environnementales nocives et de prendre toutes les mesures nécessaires et adaptées pour réduire, en respect des lois et directives régionales en vigueur, les répercussions sur l'Homme et l'environnement, pour éviter les dommages environnementaux et pour aider dans le cadre de leurs possibilités.

Les entreprises s'efforcent d'améliorer en continu et sur le long terme leurs résultats environnementaux en promouvant l'introduction de technologies et de processus de production adaptés qui permettent une utilisation efficace des ressources naturelles et de l'énergie et en minimisant les émissions. Elles visent une évaluation des produits chimiques utilisés et essaient de les examiner d'après les aspects de la protection environnementale, de la protection au travail et de la protection des consommateurs et de remplacer les produits chimiques particulièrement nocifs. Une mise au rebut correct des déchets et une réutilisation possible des substances dans le cadre de l'économie du recyclage sont importants si elles sont possibles sur la base des conditions locales.

5. Intérêts des consommateurs

Les entreprises prennent des mesures adaptées afin de garantir la qualité des produits proposés. Elles garantissent que leurs produits sont conformes aux réglementations légales du point de vue de la santé et de la sécurité des consommateurs et qu'ils sont inoffensifs sur le plan de la santé et sûrs pour leur utilisation prévue. Les entreprises tiennent compte des intérêts des consommateurs également dans les mesures informatives et de distribution en appliquant les pratiques professionnelles, marketing et publicitaires et en promouvant l'information des consommateurs.

6. Protection des animaux et des espèces

Les entreprises observent dans leurs actions les principes de protection des animaux. L'élevage et l'utilisation des animaux doit se faire en respect des espèces. Les entreprises reconnaissent la Convention de Washington sur la protection des espèces (CITES) pour la protection des espaces animales et végétales en danger et axent leurs actions sur celle-ci.

7. Communication

Les entreprises communiquent les contenus du Code of Conduct aux employés, aux partenaires contractuels et, le cas échéant, aux tiers. Le partenaire contractuel doit comprendre que le respect du Code of Conduct est en principe garanti. Cependant, pour des raisons juridiques, une diffusion des secrets professionnels et de l'entreprise, d'informations relatives à la concurrence ou d'autres informations devant être protégées est exclue pour des raisons légales.

8. Mise en pratique et mise en œuvre

Les entreprises respectent le présent Code of Conduct dans leurs actions. Elles incitent leurs partenaires professionnels à appliquer également le Code of Conduct. Les entreprises aident leurs partenaires professionnels dans ce cadre à organiser leur chaîne de livraison de sorte à ce que les droits de l'Homme et des employés soient respectés et à ce que les conditions de travail soient sans cesse améliorées.

Au sens d'une bonne *Corporate Governance*, les entreprises ancrent les principes mentionnés dans le code pour une gestion responsable de l'entreprise dans leurs systèmes de direction stratégiques et opérationnels.