

amfori BSCI

Code de conduite

I. Introduction

Le Code de conduite d'amfori BSCI est un document qui engage les membres d'amfori et leurs partenaires commerciaux à exercer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et de protection de l'environnement dans leurs chaînes d'approvisionnement mondiales conformément à des principes internationalement reconnus. Ce document oriente les membres d'amfori et leurs partenaires commerciaux pour qu'ils mènent des activités responsables, et pour identifier, prévenir, atténuer, tenir compte de, et remédier aux, impacts négatifs sur les droits de l'homme, ainsi que sur l'environnement, dans leurs chaînes d'approvisionnement. Il est soutenu et complété par le Manuel du système amfori BSCI, le Programme d'engagement des membres d'amfori et la Plateforme de durabilité d'amfori. Le présent document, avec tous les documents justificatifs et complémentaires, intègre les caractéristiques de la diligence raisonnable telles qu'énumérées par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

Les membres d'amfori et leurs partenaires commerciaux, y compris les producteurs en amont et en aval, les intermédiaires et les personnes impliquées dans les processus de recrutement des travailleurs, peuvent devenir signataires du Code de conduite d'amfori BSCI. Dans l'ensemble de ce document, le terme « signataires » sera utilisé pour désigner les membres d'amfori et leurs partenaires commerciaux.

Cette version du Code de conduite d'amfori BSCI a été approuvée par amfori et annule toutes les versions précédentes du Code de conduite d'amfori BSCI dans toutes ses traductions. La version anglaise du présent document est la version juridiquement contraignante.

Le Code de conduite d'amfori BSCI v.2021 entre en vigueur le 25 septembre 2023. La responsabilité d'intégrer ce Code de conduite dans leurs opérations, et de mettre en œuvre la diligence raisonnable, incombe aux signataires.

II. Valeurs et principes

Le Code de conduite d'amfori BSCI, ainsi que ses documents et outils de soutien, sont basés sur, et se réfèrent à ce qui suit :

- Déclaration universelle des droits de l'Homme des Nations Unies (ONU)
- Conventions et recommandations de l'Organisation internationale du travail (OIT)
- Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'Homme (UNGP)
- Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales
- Droits de l'enfance et principes régissant les entreprises des Nations Unies
- Dimensions de genre des Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme
- Documents d'orientation sectorielle de l'OCDE

En signant le Code de conduite d'amfori BSCI, les signataires confirment que leur engagement respectera les valeurs ci-dessous :

- **Amélioration continue** : les signataires s'engagent à mettre en œuvre le Code de conduite d'amfori BSCI dans une approche holistique, intégrée à leurs systèmes de gestion et à la culture de l'entreprise, afin de garantir l'amélioration continue de la diligence raisonnable au sein de leurs organisations et chaînes d'approvisionnement de manière progressive.
- **Coopération** : les signataires auront un plus grand impact sur, et de meilleures chances d'identifier, prévenir, atténuer et corriger, les violations des droits de l'Homme et infractions environnementales dans leurs organisations et chaînes d'approvisionnement en travaillant ensemble et en adoptant une approche holistique de la diligence raisonnable. L'esprit de coopération joue un rôle crucial dans l'engagement entre les signataires et les parties prenantes à différents niveaux, en particulier pour créer un effet de levier. amfori soutient les signataires en créant des partenariats pertinents et significatifs.
- **Autonomisation** : l'objectif central d'amfori est de permettre à ses signataires de développer leurs organisations et d'autonomiser les chaînes d'approvisionnement d'une manière respectueuse des droits de l'Homme et permettant une amélioration continue. amfori fournit les outils nécessaires à cette fin et attend de ses signataires qu'ils utilisent et répercutent ces outils au sein de leurs organisations et chaînes d'approvisionnement.
- **Respect du code** : respecter la législation nationale est la première obligation des entreprises. Dans les pays où la législation nationale définit une norme de protection différente de celle du Code de conduite d'amfori BSCI et de ses références, les signataires doivent respecter les principes qui fournissent la plus haute protection aux travailleurs et à l'environnement, sans contredire le cadre juridique du pays.
- **Protection des personnes vulnérables** : les signataires s'engagent à protéger et responsabiliser les personnes vulnérables, ainsi que les membres des groupes et communautés vulnérables, au mieux de leur influence. Les signataires comprennent que la vulnérabilité peut dépendre du contexte et que certaines personnes, certains groupes et certaines communautés peuvent être vulnérables à plus d'un titre.
- **Transparence** : les signataires s'engagent à faire preuve de transparence :
 - l'un avec l'autre, avec amfori et avec tout tiers impliqué, le cas échéant (par ex., auditeurs, partenaires qualité), et dans le contexte de l'identification, de la prévention et de la correction des impacts négatifs sur les droits de l'Homme et sur l'environnement. Les signataires s'informent activement les uns les autres et informent amfori de tout incident critique, ainsi que de l'efficacité des réponses à un impact négatif sur les valeurs et les principes du Code de conduite d'amfori BSCI.
 - par une divulgation raisonnable aux actionnaires, parties prenantes et gouvernements concernant leur impact sur la chaîne d'approvisionnement et les communautés environnantes, conformément aux exigences de la législation nationale, le cas échéant.

Le Code de conduite d'amfori BSCI et ses valeurs sont mis en œuvre par le biais de l'ensemble de principes, comme expliqué ci-dessous :

Système de gestion sociale et effet de cascade

Les signataires s'engagent à :

- adopter et communiquer publiquement une déclaration écrite de politique relative aux droits de l'Homme, conformément à la complexité et à la taille des opérations, approuvée au niveau le plus élevé ;
- mettre en œuvre un système de gestion de la diligence raisonnable basé sur les processus et les risques dans leurs pratiques commerciales, conformément aux UNGP, et adapté au modèle commercial de l'entreprise. Les attentes définies dans le présent Code de conduite doivent être intégrées au système ;
- communiquer activement leur acceptation du Code de conduite d'amfori BSCI dans toutes les fonctions de leur entreprise, ainsi que dans celles de leurs partenaires commerciaux et parties prenantes concernés ;
- former et motiver tous les services et personnes concernés d'une manière qui leur permet d'intégrer des principes commerciaux et pratiques d'achat responsables et tenant compte des questions de genre dans la culture de l'entreprise, et de les transmettre à leurs partenaires commerciaux ;
- exiger de leurs partenaires commerciaux qu'ils transmettent les informations aux partenaires commerciaux et parties prenantes concernés dans la chaîne d'approvisionnement ;
- exiger de leurs partenaires commerciaux qu'ils œuvrent au respect total du Code de conduite d'amfori BSCI dans la sphère de leur influence, y compris auprès des intermédiaires impliqués dans le processus de recrutement des travailleurs, tels que les courtiers, les recruteurs et les agences de recrutement, et vérifier qu'ils le font ;
- inclure tous les travailleurs dans leur processus de diligence raisonnable, en particulier les parties vulnérables de leur chaîne d'approvisionnement telles que les travailleurs à domicile, les petits exploitants, ainsi que les travailleurs temporaires et migrants ; identifier les défis à ces niveaux et s'associer avec amfori et d'autres parties prenantes pertinentes pour permettre des améliorations ;
- disposer des ressources suffisantes et mettre en place la stratégie et les processus nécessaires pour assumer les responsabilités liées au Code de conduite d'amfori BSCI et s'assurer qu'il y a une amélioration continue dans leur mise en œuvre ;
- appliquer des pratiques d'achat responsables et tenant compte des questions de genre, et éviter de mettre leurs partenaires commerciaux dans une position qui les empêche d'adhérer au Code de conduite d'amfori BSCI.

Implication et protection des travailleurs

Les signataires s'engagent à :

- établir des pratiques de gestion responsables et tenant compte des questions de genre qui impliquent tous les travailleurs et leurs représentants dans un échange d'informations sain sur le processus de diligence raisonnable ;
- définir des objectifs de protection des travailleurs à long terme conformément aux aspirations du Code de conduite d'amfori BSCI ;
- prendre des mesures spécifiques, telles que des formations, pour sensibiliser les travailleurs à leurs droits et responsabilités, en accordant une attention particulière aux personnes vulnérables. Le cas échéant, les intermédiaires tels que les courtiers, les recruteurs et les agences de recrutement doivent jouer un rôle actif dans la réalisation de ces étapes ;
- développer des compétences suffisantes chez les responsables, les travailleurs et les représentants des travailleurs au sein de leur entreprise, ainsi que dans la chaîne d'approvisionnement, pour intégrer le Code

de conduite d'amfori BSCI dans leur culture d'entreprise, et promouvoir la formation continue et l'apprentissage à chaque niveau du travail ;

- établir ou participer à des mécanismes efficaces de communication des réclamations au niveau opérationnel pour les personnes et les communautés susceptibles d'être affectées négativement, et tenir des registres précis. Le mécanisme de réclamation au niveau opérationnel doit être conforme à l'article 31 des UNGP. Le cas échéant (par exemple, lorsqu'une population de travailleurs migrants est présente), le mécanisme de réclamation au niveau opérationnel doit être accessible dans les langues locales concernées et doit permettre de traiter et de résoudre efficacement les problèmes dans toutes les juridictions par le biais de partenariats et de coordination.

Droits à la liberté d'association et à la négociation collective

Les signataires s'engagent à :

- respecter le droit des travailleurs à former des syndicats et à y adhérer, ou à s'abstenir de le faire, et à négocier collectivement, de manière libre et démocratique, sans distinction de quelque nature que ce soit et indépendamment du sexe ;
- garantir une représentation adéquate de tous les travailleurs, sans distinction de quelque nature que ce soit et indépendamment du sexe ;
- ne pas faire preuve de discrimination envers des travailleurs en raison de leur adhésion à un syndicat ;
- ne pas empêcher les représentants et recruteurs des travailleurs d'avoir accès aux travailleurs sur le lieu de travail ou d'interagir avec eux ;
- respecter 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 lieu de travail, lorsqu'ils opèrent dans des pays où l'activité syndicale est illégale ou lorsque l'activité syndicale libre et démocratique n'est pas autorisée.

Absence de discrimination, violence ou harcèlement

Les signataires s'engagent à :

- traiter tous les travailleurs avec respect et dignité ;
- s'assurer que les travailleurs ne sont soumis à aucune forme de violence, de harcèlement et de traitement inhumain ou dégradant sur le lieu de travail, ainsi qu'à des menaces de violence et d'abus, y compris de châtement corporel, d'abus verbal, physique, sexuel, économique ou psychologique, de coercition mentale ou physique, ou d'autres formes de harcèlement ou d'intimidation ;
- comprendre les motifs possibles de discrimination dans leur contexte spécifique, et à ne pas discriminer ou exclure des personnes en fonction du sexe, du genre, de l'âge, de la religion, de la race, de la caste, de la naissance, de l'origine sociale, du handicap, de l'origine ethnique et nationale, de la nationalité, de l'appartenance à un syndicat ou à toute autre organisation légitime, de l'affiliation politique ou des opinions politiques, de l'orientation sexuelle, des responsabilités familiales, de l'état matrimonial, de la grossesse, des maladies ou de toute autre condition susceptible de susciter une discrimination ;
- mettre en place des procédures disciplinaires par écrit et les expliquer verbalement aux travailleurs dans des termes et une langue qu'ils comprennent. Les mesures disciplinaires doivent être conformes à la législation nationale ;
- fournir des opportunités et un traitement tenant compte des questions de genre et de l'égalité des chances dans l'ensemble du processus de recrutement et de l'emploi ;
- s'assurer que les travailleurs ne sont pas victimes de harcèlement, sanctions ou représailles pour avoir signalé des problèmes relatifs à l'un des motifs énumérés ci-dessus.

Rémunération juste

Les signataires s'engagent à :

- respecter, au minimum, les salaires imposés par la législation gouvernementale sur les salaires minima, ou les normes de l'industrie approuvées sur la base de la négociation collective, le montant le plus élevé étant retenu. Les salaires doivent faire référence aux heures de travail standard ;
- payer les salaires en temps opportun, régulièrement, sûrement et entièrement en monnaie ayant cours légal. Le paiement partiel sous forme d'indemnité « en nature » n'est accepté que conformément aux spécifications de l'OIT ;
- évaluer l'écart de salaire avec précision, et œuvrer progressivement au paiement d'un salaire vital suffisant pour assurer un niveau de vie décent aux travailleurs et à leurs familles ;
- refléter les compétences, la responsabilité, l'ancienneté et l'éducation des travailleurs dans leur niveau de salaire ;
- lorsqu'un taux de rémunération pour la production, le quota ou le travail à la pièce existe, permettre aux travailleurs de gagner au moins un salaire qui égale ou dépasse respectivement les salaires minima légaux applicables, les normes de l'industrie ou les conventions collectives (le cas échéant) dans les heures de travail standard ;
- s'assurer que les travailleurs de tout sexe et de toutes catégories, tels que les migrants et les travailleurs locaux, reçoivent la même rémunération à emploi et qualification égaux ;
- mettre en œuvre des déductions uniquement dans les conditions et dans la mesure permise par la loi ou fixée par convention collective ;
- fournir aux travailleurs les avantages sociaux qui sont légalement accordés, par exemple sans impact négatif sur leur salaire, leur niveau d'ancienneté, leur poste ou leurs perspectives de promotion.

Heures de travail décentes

Les signataires s'engagent à :

- s'assurer que les travailleurs ne sont pas tenus de travailler plus de 48 heures standard par semaine, sans préjudice des attentes spécifiques énoncées ci-dessous. Les exceptions spécifiées par l'OIT sont reconnues ;
- interpréter la législation nationale applicable, les normes de référence de l'industrie ou les conventions collectives dans le cadre international défini par l'OIT, et promouvoir des pratiques d'horaires de travail qui permettent aux travailleurs de maintenir un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée ;
- dépasser uniquement la limite d'heures décrite ci-dessus conformément aux cas exceptionnels définis par l'OIT, auquel cas les heures supplémentaires sont autorisées ;
- avoir recours aux heures supplémentaires en tant que pratique exceptionnelle et volontaire, payée à un taux majoré d'au moins 125 % du taux standard. Les heures supplémentaires ne doivent pas présenter une probabilité significativement plus élevée de dangers professionnels, et elles ne doivent en aucun cas dépasser les limites définies par la législation nationale ;
- accorder à leurs travailleurs le droit de faire des pauses chaque jour ouvrable et le droit d'avoir au moins un jour de congé tous les sept jours, sauf si des exceptions définies par des conventions collectives s'appliquent.

Santé et sécurité au travail

Les signataires s'engagent à :

- respecter le droit des travailleurs et des communautés locales à un travail et à des conditions de vie sains, sans préjudice des attentes spécifiques énoncées ci-dessous. Les personnes vulnérables, telles que, mais sans s'y limiter, les jeunes travailleurs, les jeunes mères et femmes enceintes et les personnes handicapées, doivent bénéficier d'une protection spéciale ;
- se conformer à la législation nationale sur la santé et la sécurité au travail, ou aux normes internationales lorsque la législation nationale est faible ou mal appliquée ;
- s'assurer qu'il existe des systèmes pour évaluer, identifier, prévenir et atténuer les menaces potentielles et réelles pour la santé et la sécurité des travailleurs ;

- dispenser régulièrement une formation sur la santé et la sécurité au travail à tous les services et toutes les personnes à tous les stades de l'emploi, et à fournir des informations sur les risques potentiels pour la santé et la sécurité au travail aux travailleurs et au public, y compris aux communautés affectées ;
- prendre des mesures efficaces pour empêcher les travailleurs d'avoir des accidents, des blessures ou des maladies, découlant du travail, associés à celui-ci ou survenant pendant le travail. Ces mesures visent à minimiser, dans la mesure du raisonnable, les causes des dangers inhérents au lieu de travail ;
- chercher à améliorer la protection des travailleurs en cas d'accident, y compris en recourant à des régimes d'assurance obligatoire ;
- tenir des registres de tous les incidents de santé et de sécurité sur le lieu de travail et dans toutes les autres installations qui sont fournies ou mandatées ;
- prendre toutes les mesures appropriées, et à obtenir toutes les licences et documentations pertinentes requises par la législation nationale pour vérifier la stabilité et la sécurité de l'équipement et des bâtiments utilisés, ainsi que pour se protéger contre toute urgence prévisible et s'y préparer. Cela comprend les installations résidentielles pour les travailleurs lorsque celles-ci sont fournies ou mandatées par l'employeur ou un partenaire de recrutement ;
- établir des comités pertinents, tels qu'un comité de santé et de sécurité au travail, pour assurer une coopération active entre la direction et les travailleurs, et/ou leurs représentants pour le développement et la mise en œuvre efficace de systèmes qui garantissent un environnement de travail sûr et sain. Ces comités visent à représenter la diversité des travailleurs ;
- sensibiliser les travailleurs, et respecter leur droit et leur responsabilité de quitter les locaux et/ou d'arrêter de travailler sans demander la permission dans des situations dangereuses et en cas de dangers non contrôlés ;
- fournir une assistance médicale professionnelle adéquate et des installations connexes et fournir un accès égal à ces services à tous les travailleurs. Les services de santé (y compris l'assurance) doivent répondre aux préoccupations et aux besoins particuliers de tous les sexes et âges ;
- fournir un accès gratuit à de l'eau potable propre et sûre, ainsi qu'à des zones de restauration et de repos, et, le cas échéant, fournir un accès à des zones de cuisson et de stockage des aliments ;
- fournir un nombre adéquat de toilettes séparées et sûres avec un niveau adéquat d'intimité pour tous les sexes, et des essuie-mains en papier et des lavabos avec savon pour les mains dans toutes les zones de travail ;
- s'assurer que lorsque des installations résidentielles sont fournies ou mandatées, elles sont propres et sûres, et qu'elles répondent à tous les besoins de base des travailleurs ;
- fournir gratuitement un équipement de protection individuelle (EPI) efficace et adapté à tous les travailleurs, en tenant compte des besoins des différentes catégories de travailleurs, comme les femmes enceintes et allaitantes ;
- indemniser les dommages subis par les travailleurs lorsque des manquements historiques ou réels au respect des principes sont identifiés.

Pas de travail des enfants

Les signataires s'engagent à :

- ne pas employer, directement ou indirectement, d'enfants en dessous de l'âge minimum d'achèvement de la scolarité obligatoire, tel que défini par la loi, qui ne doit pas être inférieur à 15 ans, à moins que les exceptions reconnues par l'OIT ne s'appliquent ;
- protéger les enfants contre toute forme d'exploitation ;
- intégrer au processus de recrutement des mécanismes de vérification de l'âge solides et qui ne doivent en aucune façon être dégradants ou irrespectueux pour le travailleur ;
- prendre des précautions particulières et identifier les mesures de manière proactive en cas de licenciement et de retrait d'enfants, afin d'assurer la protection des enfants concernés.

Protection spéciale des jeunes travailleurs

Les signataires s'engagent à :

- s'assurer que les jeunes ne travaillent pas la nuit et qu'ils sont protégés contre les conditions de travail qui sont préjudiciables à leur santé, leur sécurité, leur moralité et leur développement, sans préjudice des attentes spécifiques énoncées dans ce principe ;
- retirer immédiatement les jeunes travailleurs de tout travail dangereux ou source de danger lorsque de tels cas sont identifiés, et redéfinir le champ d'application de leur travail sans perte de revenu ;
- s'assurer que (a) le type de travail n'est pas susceptible d'être préjudiciable à la santé ou au développement des jeunes travailleurs ; (b) leurs heures de travail autorisent leur présence à l'école, leur participation à l'orientation professionnelle approuvée par l'autorité compétente ou leur capacité à bénéficier de programmes de formation ou d'enseignement ;
- définir les mécanismes nécessaires pour prévenir, identifier et atténuer les préjudices aux jeunes travailleurs, en accordant une attention particulière à la fourniture et à l'accès des jeunes travailleurs à des mécanismes de réclamation opérationnels efficaces et aux plans et programmes de formation sur la santé et la sécurité au travail spécifiques aux besoins des jeunes travailleurs.

Pas d'emploi précaire

Les signataires s'engagent à :

- s'assurer que leur processus de recrutement et leurs relations d'emploi ne sont pas cause d'insécurité et de vulnérabilité sociale ou économique pour leurs travailleurs ;
- s'assurer que le travail est effectué sur la base d'une relation d'emploi reconnue et documentée, établie conformément aux législations nationales, à la coutume ou aux pratiques pertinentes, et aux normes internationales du travail, selon ce qui offre la meilleure protection ;
- avant le début de l'emploi, à fournir aux travailleurs des informations compréhensibles dans leur propre langue et à s'assurer qu'ils sont informés de leurs droits, responsabilités et conditions d'emploi, y compris les heures de travail, la rémunération et les conditions de paiement, dans leur propre langue ;
- s'efforcer de fournir des conditions de travail décentes, et le cas échéant, flexibles, qui soutiennent également les travailleurs, quel que soit leur sexe, dans leur rôle de parents ou d'aidants, y compris les travailleurs migrants et saisonniers dont les enfants peuvent être laissés dans leur ville natale ;
- ne pas avoir recours à des dispositifs en matière d'emploi avec la volonté de contourner délibérément le véritable objectif de la législation. Cela comprend, mais sans s'y limiter, (a) l'apprentissage ou les programmes de formation lorsqu'il n'y a pas d'intention de transmettre des compétences ou de fournir un emploi régulier, (b) le travail saisonnier ou d'urgence lorsqu'il est utilisé pour compromettre la protection des travailleurs, (c) la sous-traitance de main-d'œuvre uniquement, et d) la substitution de contrat ;
- ne pas utiliser la sous-traitance d'une manière qui compromet les droits des travailleurs.

Pas de travail forcé, d'esclavage moderne et de traite des êtres humains

Les signataires s'engagent à :

- ne pas s'impliquer dans, ou à ne pas être complice de, par l'intermédiaire de partenaires commerciaux, toute forme de servitude, de travail forcé, d'asservissement, de servage, de trafic ou de travail non volontaire, y compris le travail forcé imposé par l'État ;
- adhérer aux principes internationaux du recrutement responsable, y compris le principe de paiement par l'employeur, et à exiger la même chose de leurs partenaires de recrutement lorsqu'ils engagent et recrutent tous les travailleurs, directement ou indirectement, en particulier les membres de groupes vulnérables tels que les travailleurs temporaires et migrants. Cela inclut au minimum :

- L'absence totale de frais et coûts de recrutement facturés aux travailleurs
- Des contrats de travail clairs et transparents
- L'absence de tromperie et de coercition envers les travailleurs
- La liberté de mouvement et l'absence de confiscation des documents d'identité
- L'accès à des informations gratuites, complètes et précises
- La liberté de résilier le contrat, de changer d'employeur et de revenir en toute sécurité
- L'accès à la résolution gratuite des litiges et à des recours efficaces
- indemniser progressivement les dommages subis par les travailleurs dans un délai raisonnable, et dans le cadre des mêmes principes internationaux, si un manquement historique ou réel au respect des principes est identifié.

Protection de l'environnement

Les signataires s'engagent à :

- mettre en œuvre un système de gestion de la diligence raisonnable basé sur les processus et les risques dans leurs pratiques commerciales, et adapté au modèle commercial de l'entreprise. Cela peut également être intégré au système global de gestion de la diligence raisonnable ;
- se conformer à la législation nationale sur l'environnement, ou aux normes internationales lorsque la législation nationale est faible ou mal appliquée ;
- identifier les impacts environnementaux de leurs opérations et mettre en œuvre des mesures adéquates pour prévenir, atténuer et corriger les impacts négatifs sur les communautés environnantes, les ressources naturelles, le climat et l'environnement global.

Comportement éthique dans le cadre d'activités commerciales

Les signataires s'engagent à :

- ne prendre part à aucun acte de corruption, d'extorsion ou de détournement de fonds, ni à aucune forme de corruption, y compris, mais sans s'y limiter, la promesse, l'offre, le don ou l'acceptation de toute incitation monétaire ou autre indue ;
- développer et adopter des contrôles, programmes ou mesures internes adéquats pour prévenir et détecter la corruption, l'extorsion, le détournement de fonds ou toute forme de corruption, développés sur la base d'une évaluation des risques spécifique à l'entreprise ;
- conserver des informations exactes concernant leurs activités, leur structure et leurs performances, et les divulguer conformément aux réglementations applicables et aux pratiques de référence de l'industrie afin d'améliorer la transparence de leurs activités ;
- s'abstenir de falsifier ou de participer à la falsification d'informations ou à tout acte de fausse déclaration dans la chaîne d'approvisionnement ;
- sensibiliser les travailleurs aux politiques, contrôles, programmes et mesures contre les comportements contraires à l'éthique, et à promouvoir la conformité au sein de l'entreprise par le biais de formations et de communications ;
- collecter, utiliser et traiter autrement les informations personnelles (y compris celles des travailleurs, des partenaires commerciaux, des clients et des consommateurs dans leur sphère d'influence) avec un soin raisonnable. La collecte, l'utilisation et le traitement des informations personnelles doivent être conformes aux lois sur la confidentialité et la sécurité des informations et aux exigences réglementaires.

III. Conditions de mise en œuvre

Les signataires du présent Code de conduite conviennent de mettre en œuvre les valeurs et principes énoncés dans le présent document pendant tout le cycle de vie de leurs relations commerciales, et en étroite collaboration avec les parties prenantes concernées :

- **Avant le début d'une relation commerciale**, cartographier et comprendre les risques potentiels et réels pour les droits de l'Homme.
- **Pendant la relation commerciale**, adopter une activité responsable et accompagner et soutenir leurs partenaires commerciaux dans l'amélioration continue.
- **À la fin de la relation commerciale**, assurer une transition responsable au partenaire commercial.

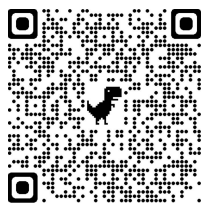
Gestion des informations

- Les signataires doivent tenir la Plateforme de durabilité d'amfori à jour avec des informations actualisées et exactes, et donner pour instruction à leurs employés et représentants d'utiliser ces informations conformément au Règlement (UE) 2016/679 (Règlement général sur la protection des données), qui est également appelé RGPD de l'UE.
- Les signataires comprennent que toutes les informations personnelles collectées, utilisées et autrement traitées dans les outils et plateformes d'amfori doivent être conformes au RGPD de l'UE, quel que soit l'emplacement géographique où les données sont collectées.
- Les signataires conviennent que les informations recueillies par le biais d'une activité de surveillance, y compris un mécanisme de réclamation, peuvent être partagées avec des tiers (i) dans la mesure où cela se produit dans le cadre d'amfori ; (ii) dans la mesure où un tel transfert est nécessaire aux dispositions de, ou au nom des activités liées à, amfori, et/ou (iii) les tiers conviennent de traiter les informations fournies avec le plus grand respect et uniquement à des fins pertinentes.

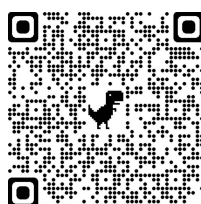
Surveillance dans la chaîne d'approvisionnement

- Les partenaires commerciaux s'assurent que le Code de conduite d'amfori BSCI est respecté en interne ainsi que par leurs partenaires commerciaux en amont impliqués dans le processus de production, sur la base d'une approche d'amélioration continue.
- Les partenaires commerciaux reconnaissent que les membres d'amfori peuvent choisir de les inclure dans les activités de surveillance. Ils acceptent de faire l'objet d'une surveillance sur site et hors site, qu'elle soit annoncée ou inopinée, par amfori ou des tiers qualifiés par amfori (par exemple, des sociétés d'audit, partenaires qualité) à cette fin. Ces activités peuvent être menées dans le cadre des outils de surveillance d'amfori, ou du Programme d'audit de qualité d'amfori. Dans le cadre d'une activité de surveillance, les partenaires commerciaux conviennent de :
 - donner un accès complet aux installations comme demandé par les personnes menant l'activité, y compris les parties qui n'ont peut-être pas été initialement indiquées dans le champ d'application de l'activité ;
 - donner accès aux données à caractère personnel de leurs employés, et permettre aux personnes physiques de recueillir des données pertinentes à des fins de déclaration, tant que cela est conforme à la législation nationale et au RGPD de l'UE ;
 - permettre aux personnes de rassembler les preuves documentaires nécessaires pertinentes à l'activité, y compris, mais sans s'y limiter, les documents commerciaux, licences, certifications et images ;
 - permettre aux personnes de mener des entretiens sur site et hors site avec les travailleurs en toute confidentialité, sans influence ou représailles de la part de la direction.

IV. Références



V. Glossaire



Date _____

Nom de l'entreprise _____

Nom _____

Adresse _____

Signature

Timbre ou sceau de l'entreprise