



CODE DE CONDUITE MIGROS CONCERNANT LA PRODUCTION DE VETEMENTS ET DE CHAUSSURES DANS DES CONDITIONS SOCIALES CORRECTES

Préambule

1. Migros porte une grande responsabilité du fait de toutes les activités déployées par l'entreprise en Europe et dans le reste du monde, notamment à l'égard des travailleuses et des travailleurs, s'agissant des conditions dans lesquelles ces derniers fabriquent les produits qu'elle commercialise. MIGROS reconnaît que cette responsabilité s'étend à tous les travailleurs et travailleuses qui fabriquent des produits pour elle, qu'ils soient ses propres employés ou non.

Afin que cette position de l'entreprise soit parfaitement claire pour tous, MIGROS a mis au point, en accord avec "Clean Clothes Campaign", un code de conduite auquel sont soumis dans le monde entier tous ses mandataires, fournisseurs et sous-traitants (désignés plus bas par le terme de «fournisseurs»). Les expressions mandataires, fournisseurs et sous-traitants s'appliquent à toutes les personnes physiques ou morales associées au processus de production pour Migros. Entrent dans ce processus les activités CMT (cut-make-and-trim/coupe, montage et finitions) qui aboutissent à des produits prêts à l'emploi pour l'utilisateur, ainsi que l'emballage.

2. Le code établit une liste de conditions de travail minimales pour l'industrie nationale et internationale du vêtement et de la chaussure. Ce code est rédigé en termes simples afin d'assurer qu'il soit concrètement appliqué et ne demeure pas lettre morte.

3. Un salaire suffisant et des conditions de travail décentes doivent être assurés à toutes les personnes occupées à la production de produits vendus ou distribués par Migros. De même, les normes fondamentales fixées à cet égard par l'Organisation internationale du Travail (OIT) doivent être respectées.

4. Nos fournisseurs s'engagent à respecter les normes fondamentales de l'Organisation internationale du Travail et les principes universels des Droits de l'Homme, lesquels constituent la base du présent code. Les fournisseurs s'engagent à faire du respect de ce code de conduite une condition de tout contrat conclu avec des partenaires commerciaux et des sous-traitants, et à exiger de la part de ces derniers qu'ils étendent ces obligations à leurs propres fournisseurs. Les fournisseurs acceptent que l'application du code fasse l'objet de contrôles effectués par un organe de surveillance indépendant.

5. Le code ne fixe que des standards minimums qui ne doivent pas être interprétés abusivement comme des normes maximales ou être invoqués à l'encontre de négociations collectives. Nous exigeons de tous nos fournisseurs qu'ils respectent la législation en vigueur dans les pays où ils exercent leur activité commerciale. Si les lois nationales sont plus contraignantes que le code, alors, les lois nationales priment. Si par contre, le code est plus contraignant que les lois nationales, le code prime. Le fournisseur qui vient à constater que certaines dispositions du code s'écartent du droit en vigueur en informera Migros sans délai.

Code de conduite

1. Liberté d'association et négociation collective

Le droit des travailleurs et travailleuses de créer des syndicats, de se syndiquer ainsi que de mener des négociations collectives est reconnu (Conventions 87 et 98 de l'OIT). Les représentants des travailleurs ne feront l'objet d'aucune discrimination et auront accès à tous les lieux de travail où ils doivent pouvoir se rendre pour remplir leur tâche de représentation (Convention 135 de l'OIT).

2. Egalité de traitement

Tous les travailleurs et travailleuses ont le même droit d'accéder à des postes de travail et à bénéficier d'une formation complémentaire, cela indépendamment de leur sexe, âge, origine ethnique, nationalité, couleur de peau, orientation sexuelle, origine religieuse et sociale, et de leurs opinions politiques (Conventions 100 et 111 de l'OIT).

3. Salaires assurant le minimum vital

Les salaires et allocations alloués pour une semaine de travail ordinaire sont au moins égaux aux montants minimums fixés par la loi ou en usage dans l'industrie. Ils doivent en tout état de cause être suffisants pour permettre aux travailleurs et travailleuses de couvrir leurs besoins fondamentaux et ceux de leurs familles, et inclure un montant dont ils puissent avoir la libre disposition.

Les retenues sur les salaires à titre de mesure disciplinaire sont interdites. De même, les déductions qui ne sont pas opérées en vertu de la législation nationale ne sont pas autorisées sans l'accord exprès des travailleurs et travailleuses concernés. Le paiement a lieu en espèces; le salaire est versé directement au travailleur, sans retard aucun et dans sa totalité. Tous les travailleurs et travailleuses reçoivent des informations écrites et facilement compréhensibles sur les conditions de salaire auxquelles ils sont soumis avant de commencer leur travail, ainsi que des indications précises sur le salaire qui leur est versé pour chaque période de paie.

4. Horaires de travail

Les horaires de travail doivent être conformes à la législation en vigueur ainsi qu'aux normes appliquées dans la branche. Il n'est pas autorisé d'exiger des travailleurs et travailleuses qu'ils travaillent régulièrement plus de 48 heures par semaine; en outre, ceux-ci doivent bénéficier d'au moins un jour de congé sur une période de 7 jours.

Les heures supplémentaires ne doivent être fournies par le travailleur ou la travailleuse que de son plein gré et ne pas dépasser un total de 12 par semaine. En outre, ces heures ne doivent pas être demandées à intervalles réguliers. Leur rémunération doit toujours être complétée par une allocation pour travail supplémentaire.

5. Santé et sécurité au travail

On veillera à la sécurité et à la salubrité de l'environnement dans lequel les travailleurs et travailleuses accomplissent leur tâche, à promouvoir un maximum de mesures tendant à garantir leur sécurité et leur santé, compte tenu de l'état des connaissances dans la branche et d'éventuels dangers spécifiques. La sécurité et l'état de santé des travailleurs et travailleuses font l'objet de contrôles réguliers. Les entreprises mettent à leur disposition de l'eau potable, des toilettes propres, des douches et des possibilités de se laver. Là où des logements sont mis à disposition, ceux-ci doivent satisfaire aux exigences minimums touchant la taille, l'aération, les possibilités de cuire des aliments, l'alimentation en eau et les installations sanitaires (Convention 110, articles 85-88 de l'OIT). Le harcèlement physique ou les pressions psychiques, en particulier au préjudice des femmes, ne doivent pas être tolérés.

6. Sécurité de l'emploi

Les obligations envers des travailleurs et travailleuses naissant du fait d'une relation de travail régulière et qui découlent de la législation sur le travail et des lois sociales ne sauraient être éludées par des contrats unilatéraux qui ne lient que le travailleur ou par des programmes de formation qui ne visent pas réellement l'acquisition de compétences ou la fourniture d'un emploi régulier. Les jeunes travailleurs et travailleuses doivent avoir la possibilité de participer à des programmes de formation et d'éducation. Une copie du contrat de travail doit être remise à tout travailleur ou travailleuse.

7. Interdiction du travail des enfants

Le travail des enfants est interdit. Seuls sont engagés des travailleurs et des travailleuses âgés de plus de 15 ans, respectivement de plus de 14 ans dans les pays dont la liste figure à l'art. 2.4 de la Convention de l'OIT, ou qui ont dépassé l'âge de la scolarité obligatoire. Si des enfants qui travaillaient jusqu'ici doivent être licenciés, un soutien financier temporaire approprié de même que des possibilités adéquates de scolarisation et de formation doivent leur être accordés.

8. Emploi volontaire

Le travail forcé, y compris l'esclavage, ou le travail effectué non librement en milieu carcéral ne sont pas autorisés (Conventions 29 et 105 de l'OIT). De même, il est interdit de contraindre les travailleurs et travailleuses de déposer de l'argent ou des papiers d'identité à titre de caution auprès de leur employeur.

Dispositions finales

Tous les fournisseurs de Migros (mandataires, fournisseurs et sous-traitants) s'engagent à soutenir la mise en œuvre de ce code et la surveillance de son respect. Ils y contribueront concrètement:

- en fournissant à MIGROS les informations utiles concernant leurs activités;
- en autorisant en tout temps que leurs locaux et activités fassent l'objet d'un contrôle par des inspecteurs ou des inspectrices agréés;
- en établissant un registre mentionnant pour chaque travailleur ou travailleuse son nom, son âge, les heures de travail effectuées et le salaire touché, et en tenant ces documents à disposition des inspecteurs et inspectrices agréés à leur demande;
- en informant oralement et par écrit les travailleurs et travailleuses concernés du contenu du présent code;
- en s'abstenant de toutes sanctions disciplinaires, mesures de renvoi et autre formes de discrimination à l'endroit des travailleurs et travailleuses qui auraient diffusé des informations sur le respect de ce code.

Au cas où un mandataire, fournisseur ou sous-traitant enfreint une ou plusieurs règles de ce code de conduite, l'exploitation concernée sera enjointe de prendre immédiatement des mesures correctrices. Si les mesures correctrices exigées ne sont pas appliquées, MIGROS est autorisée à faire cesser la production, à se départir des contrats en cours, à abandonner des contrats futurs ou mettre fin aux relations commerciales.

Dispositions d'application

MIGROS s'engage à mettre en oeuvre les moyens nécessaires au respect de son code de conduite. A cette fin, elle

- définira à qui sera confié, au sein de son organisation, la responsabilité des questions en relation avec le code de conduite;
- instruira du contenu du code le product management ainsi que ses mandataires et fournisseurs;
- assurera que tous les travailleurs et travailleuses soient informés du contenu du code; à cette fin, MIGROS exigera d'une part que le code soit traduit dans la langue officielle de chaque Etat concerné et suspendu dans le lieu de travail à un endroit bien visible, et d'autre part que les travailleurs et travailleuses reçoivent des informations orales dans une langue qu'ils comprennent;
- fera du respect du code de conduite une condition pour tous les contrats qu'elle conclut avec des mandataires et des fournisseurs
- veillera à ce que les fournisseurs soient régulièrement informés de l'état d'avancement de la mise en œuvre du code de conduite.
- s'engage, dans le cadre de ses possibilités, à contrôler que son code de conduite soit respecté.

Si la constatation est faite que des infractions à ce code de conduite sont commises, des mesures de correction doivent être engagées par les entreprises concernées dans le cadre d'une procédure limitée dans le temps afin que la situation soit assainie conformément au présent code.

Contrôle indépendant

Migros reconnaît la nécessité d'un contrôle indépendant de l'application du code de conduite. Celui-ci doit être assuré par une institution indépendante qui soit mandatée collectivement par Migros, d'autres entreprises, des organisations non gouvernementales et des organisations syndicales compétentes. Dans ce contexte, Migros s'engagera, avec la collaboration et l'accord de Clean Clothes Campaign, à mettre au point un système de contrôle indépendant.

L'examen indépendant sera régi par les règles fondamentales suivantes:

- Des normes doivent être fixées et des check-lists clairement établies pour la procédure de contrôle.
- L'examen indépendant doit être effectué sur la base de l'observation concrète des conditions de travail au travers de visites inopinées (contrôles par sondage) dans tous les lieux de travail entrant dans le domaine d'application du code.
- Les inspecteurs et inspectrices agréés doivent avoir les moyens de discuter de manière confidentielle avec les travailleurs et travailleuses.
- Les inspecteurs et inspectrices agréés fournissent un rapport écrit sur chaque visite effectuée à toutes les parties concernées, ainsi qu'en tout état de cause à Migros.

Avril 1999

M
FÉDÉRATION DES COOPÉRATIVES MIGROS
Marketing textiles

Engagement au respect du code de conduite MIGROS

Nous attestons que nous avons reçu le code de conduite MIGROS et en avons pris connaissance.

Nous attestons que nous avons connaissance de la législation applicable en vigueur dans le pays dans lequel l'entreprise effectue la production.

Nous attestons que les dispositions contenues dans le code de conduite MIGROS ne sont pas en conflit avec la législation du pays concerné.

Nous nous engageons à nous conformer au code de conduite MIGROS, à le porter à la connaissance de tous les sous-traitants travaillant pour nous et à veiller à ce qu'ils respectent eux aussi aux dispositions qu'il contient.

Nous attestons que MIGROS, de même que tout tiers indépendant mandaté par MIGROS, a le droit de procéder en tout temps à des inspections inopinées dans nos locaux d'exploitation ainsi que dans ceux de nos sous-traitants.

Nous informerons MIGROS des endroits où sont situés les locaux d'exploitation qui sont utilisés pour la fabrication de marchandises destinées à MIGROS. Nous garantissons que la fabrication des marchandises pour MIGROS a lieu exclusivement dans les sites indiqués.

Date

Nom de l'entreprise

Signature

Sceau

Nom

Ce document doit être signé par un représentant dûment autorisé de l'entreprise et renvoyé d'ici auà la FÉDÉRATION DES COOPÉRATIVES MIGROS, à Zurich.