

## **CODE DE DÉONTOLOGIE**

### **pour l'industrie de la chaussure et de la maroquinerie**

#### **AVANT-PROPOS**

L'Association fédérale allemande de l'industrie de la chaussure et de la maroquinerie, ainsi que les sociétés du secteur reconnaissent leur responsabilité sociale d'entreprise, indépendamment du lieu de leur activité commerciale, qu'il s'agisse de l'Allemagne, l'Europe ou d'autres parties du monde, et ont, par conséquent, établi le présent « Code de déontologie ». Le Code, fourni à l'industrie de la chaussure et de la maroquinerie en tant qu'instrument volontaire, établit les principes des meilleures pratiques établies par les entreprises permettant de continuer à se concentrer principalement et de manière constante sur le besoin d'assumer sa responsabilité sociale d'entreprise.

L'adoption de ce « Code de déontologie » est recommandée par l'Association fédérale allemande de l'industrie de la chaussure. Chaque société doit s'engager à respecter le « Code de déontologie » et adopte les bonnes pratiques pour assurer le respect de ses principes. Lorsque cela est possible et économiquement faisable, chaque société doit déclarer son intention de réaliser les objectifs stipulés. Cela s'applique aussi à ses relations avec les fournisseurs et acheteurs.

Dans un certain nombre d'endroits, ce « Code de déontologie » cite des accords internationaux. Ces accords, référencés en bas de page, servent de règle orientée et contraignante pour les États souverains et non les sociétés. Par conséquent, il doit être considéré que ces citations offrent aux entreprises un contexte, pour une entreprise commerciale privée, uniquement dans la mesure du possible.

#### **1. Hypothèses de base**

La direction d'entreprise reconnaît que la responsabilité sociale fait partie des pratiques fondamentales de la pratique commerciale. Chaque décision prise par une entreprise doit tenir compte des conséquences d'un point de vue économique, social et écologique. La société doit concilier ces intérêts, comme il convient, tout en gardant à l'esprit les principes du Global Compact<sup>1</sup> des Nations-Unies. Dans des lieux où elles exercent leur activité, les sociétés contribuent volontairement, si cela est individuellement faisable, au bien-être et au développement durable de la communauté internationale. Le même principe s'applique aux relations commerciales dans la chaîne d'approvisionnement de la chaussure et de la maroquinerie. Les partenaires commerciaux doivent être traités de façon juste. Les contrats doivent être honorés, en admettant que cela ne changerait pas fondamentalement les conditions sous-jacentes. Les valeurs et les principes éthiques universellement reconnus doivent être respectés, une attention particulière étant accordée à la dignité humaine.

#### **2. Champ d'application**

Ce « Code de déontologie » est valable pour toutes les filiales et les unités commerciales à travers le monde entier des sociétés signataires du Code. Ce « Code de déontologie » s'applique aussi bien à la coopération interne qu'à la conduite envers les partenaires commerciaux externes.

---

<sup>1</sup> Disponible sur <http://globalcompact.de/index.php?id=30>

### 3. Principaux aspects d'une direction d'entreprise socialement responsable

#### *Respect du droit*

Une société signataire du « Code de déontologie » (ci-après dénommée simplement « société ») respecte les lois et les dispositions légales des pays dans lesquels elle exerce son activité. Lorsque les réglementations nationales ne sont pas satisfaisantes, la société doit procéder à l'examen de la bonne pratique commerciale typique à l'Allemagne dans le but d'appliquer cette pratique pour appuyer une gestion d'entreprise responsable.

La société envisage l'application d'une pratique commerciale reconnue et irréprochable, ainsi que d'une concurrence loyale. La société ne peut notamment pas contribuer à un accord ou adopter une méthode allant à l'encontre de la loi antitrust allemande ou européenne ou des lois antitrust d'un autre État souverain dans lequel la société exerce son activité. La société rejette toute corruption et pot-de-vin, conformément à la Convention de l'UN à ce sujet<sup>2</sup>. La société utilise les bonnes méthodes pour favoriser la transparence et l'intégrité commerciale, ainsi que la gestion et la direction d'entreprise responsables. Les intérêts de la société doivent être strictement séparés des intérêts privés de son personnel.

#### *Intérêts du consommateur*

La société prend en compte les intérêts du consommateur dans son activité commerciale. La société veille à ce que ses produits ne représentent aucun danger pour la santé ou la sécurité lors de leur utilisation aux fins prévues. Les limites légales doivent être respectées avec des chiffres aussi faibles que possible. La société adopte aussi une bonne approche pour la prise en considération des intérêts du consommateur par les informations et la promotion des activités.

#### *Communications*

La société communique le Code de déontologie et sa mise en application à ses employés, partenaires commerciaux et autres parties intéressées, par exemple en publiant les détails de celui-ci sur le site internet officiel de la société. La société est prête à discuter du contenu du Code de déontologie. Les secrets commerciaux et les informations sur les activités de tiers sont utilisés avec soin et en toute confidentialité.

### 4. Droit de l'homme

La société respecte et fait la promotion des droits de l'homme, conformément à la Déclaration universelle des droits de l'homme<sup>3</sup>. Nous ne tolérerons aucune discrimination ni harcèlement personnel, qu'il soit sexuel ou sous toute autre forme. Chaque employé doit respecter la dignité personnelle, la vie privée et les droits légaux de chaque individu. La société accorde une attention particulière sur le respect des droits de l'homme spécifiés ci-dessous :

#### *– Santé et sécurité*

La société prône un environnement de travail sain, veille à protéger la santé de ses employés, tout en garantissant la sécurité du travail afin d'éviter tout accident ou toute blessure.

<sup>2</sup> Convention des Nations-unies contre la corruption, disponible sur [http://www.unodc.org/pdf/crime/convention\\_corruption/signing/Convention-e.pdf](http://www.unodc.org/pdf/crime/convention_corruption/signing/Convention-e.pdf)

<sup>3</sup> Résolution de l'Assemblée générale 217 A (III) du 10 décembre 1948 - Déclaration universelle des droits de l'homme, <http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=eng>

– **Harcèlement**

La société protège ses membres du personnel de tout châtiement corporel, de tout harcèlement physique, sexuel ou psychologique, ainsi que de toute intimidation ou abus.

– **Droit d'expression**

Le droit de parler librement et la liberté d'expression sont protégés et respectés.

– **Protection de la vie privée.**

La confidentialité d'une zone non-publique est protégée et au sein de cette zone, toute personne est libre de toute influence extérieure et peut exercer son droit au développement libre de sa personnalité. Ce droit peut être restreint en raison de l'intérêt public pour la personne ou à des fins d'application de la loi.

## 5. Conditions de travail

### **Respect des normes fondamentales de l'OIT**

La société respecte les huit normes fondamentales de l'OIT<sup>4</sup>.

Ces normes sont les suivantes :

- *L'interdiction du travail des enfants, conformément à la Convention de l'OIT n°138 de 1973 (Age minimum) et n°182 de 1999 (L'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination).*
- *Interdiction du travail forcé, conformément à la Convention de l'OIT n°29 de 1930 (Travail forcé) et n°105 de 1957 (Abolition du travail forcé).*
- *La promotion (et, le cas échéant, la garantie) du même niveau de rémunération pour les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale, conformément à la Convention de l'OIT n°100 de 1951 (Rémunération égale).*
- *Dans la mesure où la loi le permet et où cela est faisable dans le pays d'activité, le respect des droits des travailleurs, conformément à la Convention de l'OIT n°87 de 1948 (Liberté d'association et Protection du droit d'organisation) et n°98 de 1949 (Droit d'organisation et Négociation collective).*
- *L'interdiction de la discrimination, conformément à la Convention de l'OIT n°111 de 1958 (Discrimination dans l'Emploi et le travail). La portée de l'interdiction s'applique notamment à la discrimination basée sur le sexe, la race, le handicap, l'origine ethnique ou culturelle, la religion, la vision du monde ou l'orientation sexuelle d'un employé.*

---

<sup>4</sup> Organisation international du travail, <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

### **Heures de travail**

Dans la mesure où la juridiction nationale applicable n'indique pas de chiffre inférieur pour le nombre d'heures de travail maximum, le nombre d'heures de travail maximum ne doit pas dépasser 48 heures par semaine.

Les employés doivent, au moins, avoir droit à l'équivalent d'une journée de libre dans une période de 7 jours. Dans la mesure où cela a été prévu par la juridiction nationale applicable, cette journée doit être octroyée dans une période allant jusqu'à 14 jours.

### **6. Protection environnementale**

La société respecte les dispositions en vigueur en matière de protection environnementale qui s'appliquent à ses différents sites. La société adopte une politique respectueuse de l'environnement, indépendamment de son lieu d'activité :

où la loi locale en vigueur ne prévoit pas de niveau de protection garantissant un développement durable, la société adoptera une stratégie appropriée à sa situation économique afin d'atteindre un niveau de protection satisfaisant. De plus, la société traitera aussi les ressources naturelles de manière responsable conformément aux principes de la Déclaration de Rio<sup>5</sup>.

### **7. Engagement civique**

La société contribue activement au développement social, culturel et économique du pays et de la région dans laquelle elle opère, et supporte aussi les activités volontaires de ses employés dans ces domaines.

### **8. Mise en œuvre et application**

La société fait tous les efforts appropriés et raisonnables pour garantir la mise en œuvre continue et l'application des principes et valeurs définis dans ce « Code de déontologie », et pour rectifier tout manquement s'y rapportant, le plus rapidement possible. Sur demande et à condition que cela se fasse d'un commun accord : les partenaires contractuels doivent être informés des principales stratégies impliquées. Le partenaire contractuel doit être en mesure de vérifier que les bases du code ont été respectées. Cependant, cela ne justifie en aucun cas la restitution des secrets de fabrication ou commerciaux, ou la transmission de toute information concernant la concurrence ou devant être protégée.

À Offenbach, en janvier 2013

---

<sup>5</sup> Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement de juin 1992 <http://www.un.org/documents/ga/conf151/aconf15126-1annex1.htm>.