

Code de conduite Switcher



1. Switcher SA s'engage à commercialiser exclusivement des vêtements qui ont été produits dans des conditions de travail dignes.
2. À cette fin, Switcher SA s'engage à mettre en œuvre les normes du travail de Fair Wear Foundation (FWF) (section 3) dans ses usines et à faire des efforts réels et suffisants¹ pour s'assurer que ce Code est respecté par ses fournisseurs, les sous-traitants de ses fournisseurs, ses sous-traitants et ses fabricants sous licence.
3. Normes du travail
Les normes du travail de FWF sont basées sur les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) et sur la Déclaration universelle des droits de l'Homme. Le texte ci-dessous renvoie à des conventions précises. Lorsque les Conventions de l'OIT requièrent des éclaircissements, FWF suit les Recommandations de l'OIT et la jurisprudence.
 - 3.1 Travail librement choisi ou accepté
Toute forme de travail forcé, y compris le travail de personnes réduites en esclavage ou le travail de prisonniers, est interdite (Conventions 29 et 105 de l'OIT).
 - 3.2 Absence de discrimination au travail
Le recrutement, la politique salariale, l'accès à la formation, la politique d'avancement des salariés, les politiques en matière de licenciement et de retraite, et tous les autres aspects de la relation de travail obéissent au principe de l'égalité des chances, sans considération de race, de couleur, de genre, d'affiliation politique, d'affiliation à un syndicat, de nationalité, d'origine sociale, d'infirmité ou de handicap (Conventions 100 et 111 de l'OIT).
 - 3.3 Interdiction d'exploitation des enfants
Le recours au travail des enfants est interdit. L'âge d'entrée dans l'emploi ne doit pas être inférieur à l'âge de fin de la scolarité obligatoire et ne doit jamais être inférieur à 15 ans (Convention 138 de l'OIT). «Toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, sont interdites [...] Les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant ne seront pas confiés à des enfants [âgés de 15 à 18 ans].» (Convention 182 de l'OIT).
 - 3.4 Liberté d'association et droit aux négociations collectives
Le droit de tous les travailleurs à former des syndicats et à y adhérer et à négocier collectivement sera reconnu (Conventions 87 et 98 de l'OIT). Lorsque la loi limite le droit à la liberté d'association et à la négociation collective, l'entreprise s'engage à faciliter des moyens parallèles d'association et de négociation indépendante et libre pour tous les travailleurs. Les représentants des travailleurs ne seront soumis à aucune discrimination et auront accès à tous les lieux de travail auxquels il leur est nécessaire d'accéder pour assumer leurs fonctions de représentation (Convention 135 et Recommandation 143 de l'OIT).
 - 3.5 Paiement d'un salaire minimum vital
Les salaires et avantages versés pour une semaine de travail standard seront au moins conformes aux normes minimales légales ou aux normes minimales du secteur et toujours suffisants pour satisfaire aux besoins élémentaires des travailleurs et de leurs familles et leur assurer un revenu discrétionnaire (Conventions 26 et 131 de l'OIT). Toute retenue sur les salaires à titre de mesure disciplinaire est interdite, de même que toutes les déductions sur salaire non prévues par la législation nationale. Les déductions n'atteindront jamais un montant tel que le salarié percevrait un salaire inférieur au salaire minimum. Les salariés seront informés de manière complète et claire sur les caractéristiques de leur salaire, y compris le taux horaire et la période de paie.

3.6 Pas de durée excessive du travail

La durée du travail sera conforme aux lois et normes sectorielles applicables. Dans tous les cas, il ne sera fait aucune obligation régulière aux salariés de travailler plus de 48 heures par semaine et les salariés bénéficieront d'au moins une journée de repos par période de sept jours. Les heures supplémentaires seront effectuées sur une base volontaire, n'excéderont pas 12 heures par semaine, ne seront pas exigées de manière régulière et seront toujours rémunérées sur la base d'un taux plus élevé (Convention 1 de l'OIT).

3.7 Conditions de travail respectueuses de la sécurité et de la santé des travailleurs

Le milieu de travail sera sûr et sain et les meilleures pratiques en matière d'hygiène et de sécurité au travail seront encouragées en tenant compte des connaissances actuelles du secteur et de tout danger spécifique. Une attention adéquate sera portée aux risques professionnels propres à cette branche de l'industrie et assurera la sécurité et l'hygiène du milieu de travail. Des règlements efficaces seront mis en œuvre pour prévenir les accidents et minimiser autant que possible les risques pour la santé (suivant la Convention 155 de l'OIT). Les violences physiques, les menaces de violences physiques, les punitions ou mesures disciplinaires inhabituelles, le harcèlement sexuel ou de toute autre nature et les manœuvres d'intimidation par l'employeur sont strictement interdits.

3.8 Respect des obligations découlant de la relation de travail

Il ne sera fait aucun recours à des dispositifs contractuels de sous-traitance de main-d'œuvre ou à des régimes d'apprentissage dans lesquels il n'y a pas de volonté réelle de transmettre des compétences ou de fournir un travail régulier dans le but d'échapper aux obligations à l'égard des salariés au titre du droit du travail ou des lois sur la sécurité sociale et des réglementations afférentes découlant d'une relation de travail régulière. Les jeunes travailleurs auront la possibilité de suivre des programmes de formation.

4. SWITCHER SA s'engage à garantir que ses fournisseurs, sous-traitants et fabricants sous licence respectent les normes établies par le Code de conduite de Fair Wear et s'emploiera à vérifier que ces normes sont respectées.
5. SWITCHER SA stipulera que les fournisseurs, sous-traitants ou fabricants sous licence qui ne parviennent manifestement pas à respecter une ou plusieurs des normes édictées par le Code de conduite de Fair Wear, doivent prendre les mesures nécessaires pour améliorer la situation. S'il y a lieu, la partie en cause sera sanctionnée par la résiliation du contrat, ce qui lui interdira de produire ou d'organiser la production de vêtements pour SWITCHER SA.
6. SWITCHER SA déclare qu'elle accepte une vérification indépendante de sa conformité au Code de conduite de Fair Wear et à cet égard, s'engage à suivre les instructions de FWF.
7. Les litiges relatifs à l'interprétation de ce Code de conduite seront gérés suivant les procédures établies par FWF.

Ce code annule et remplace toutes les précédentes versions, électroniques ou papier.

Si des traductions en langues locales devaient être faites, seule la version originale anglaise officiera comme version officielle.

¹ L'expression «efforts réels et suffisants» implique que suivant les circonstances dans lesquelles l'entreprise travaille, il ne sera pas toujours exigé de respecter totalement les normes de travail de Fair Wear. L'entreprise sera jugée par rapport à l'exhaustivité et à l'intensité des efforts qu'elle a consentis pour se mettre en conformité.

