

Code de Conduite de TRIUMPH INTERNATIONAL

Sur la base

des « objectifs généraux de TRIUMPH INTERNATIONAL »

et de la « charte des Partenaires Sociaux Européens dans le secteur du textile et de l'habillement »,

la direction générale de TRIUMPH INTERNATIONAL

et le Comité d'Entreprise européen de TRIUMPH INTERNATIONAL

conviennent du

Code de Conduite

qui suit :

Préambule

TRIUMPH INTERNATIONAL emploie des collaboratrices et collaborateurs en Allemagne depuis 115 ans et à l'échelle internationale depuis 50 ans. C'est ainsi que l'entreprise a sans cesse contribué à la prospérité des salariés au fil des générations et donné un essor considérable au développement économique à des régions en partie défavorisées.

TRIUMPH INTERNATIONAL est consciente de la responsabilité qui procède de l'internationalisation de ses activités commerciales et de l'emploi des collaboratrices et collaborateurs dans le monde entier. TRIUMPH INTERNATIONAL reconnaît que cette responsabilité s'étend à toute personne employée à fabriquer des produits pour TRIUMPH INTERNATIONAL, indépendamment du fait qu'elles sont salariées de TRIUMPH INTERNATIONAL ou non.

Les deux parties soulignent l'importance primordiale de la défense des droits de l'Homme tels qu'ils se trouvent définis dans la « Déclaration universelle des Droits de l'Homme ». En matière de réglementation et d'aide aux relations industrielles et économiques, les parties se réfèrent aux conventions de l'O.I.T. qui s'y rapportent et au Global Compact des Nations Unies.

Les parties se prononcent en faveur d'un commerce mondial ouvert et loyal, dans lequel elles voient la meilleure condition pour un développement rentable et durable de l'entreprise et par conséquent pour des emplois sûrs.

TRIUMPH INTERNATIONAL s'engage à respecter les normes minima et recommandations énumérées ci-après :

1. Principe du travail volontaire - interdiction du travail forcé

L'emploi dans les entreprises et usines de TRIUMPH INTERNATIONAL est établi exclusivement sur la base d'un accord volontaire. Toute forme de travail forcé, effectué en esclavage ou par des détenus, est interdite (Conventions 29 et 105 de l'O.I.T.).

2. Liberté d'association et droit à la négociation collective

Les droits des travailleurs de former des syndicats, d'y adhérer et de négocier collectivement sont reconnus (Conventions 87 et 98 de l'O.I.T.). Les représentants des travailleurs ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination et ont accès à tous les lieux de travail qui leur sont nécessaires afin de remplir leur fonction de représentation (Convention 135 de l'O.I.T. et Recommandation 145).

3. Interdiction effective du travail des enfants

Les enfants et adolescents ne sont pas admis au travail professionnel. Seuls les travailleurs qui ont achevé au moins leur quinzième année au moment de la prise du travail ou dépassé l'âge de la scolarité obligatoire peuvent être employés. (Convention 138 de l'OIT)

4. Interdiction de la discrimination

Les travailleurs sont exclusivement engagés sur la base de leur capacité et aptitude au travail. Les différences de traitement ou discriminations quelles qu'elles soient de personnes en raison de leur ascendance, couleur de peau, religion, nationalité, origine, activité ou affinité politique ou syndicale, sexe et âge sont à proscrire (Conventions 100 et 111 de l'O.I.T.).

5. Rémunération convenable et promotion professionnelle

TRIUMPH INTERNATIONAL attribue aux travailleurs une rémunération qui se conforme aux normes équivalentes en vigueur dans le pays respectif et aux directives salariales communément admises chez TRIUMPH INTERNATIONAL. Les salaires et autres prestations correspondent aux salaires minimum légaux ou en vigueur dans l'industrie, et doivent suffire à faire face aux besoins fondamentaux des travailleurs et à fournir par ailleurs un revenu à leur libre disposition.

Tous les travailleurs reçoivent des informations écrites et compréhensibles sur les conditions de salaire avant la prise de cet emploi et sur les données exactes relatives à leur salaire pour chaque période de paiement.

Il sera tenu compte de la compétence des travailleurs dans leur promotion et, si possible, dans une future prise de responsabilité de direction dans le cadre de l'évolution du personnel.

Tous les travailleurs œuvrent dans un environnement de travail moderne, dans la mesure de l'organisation des conditions générales de travail établies selon les normes et les réglementations de chaque pays.

6. Sécurité de l'emploi et protection de la santé

Les travailleurs ont la garantie d'évoluer localement dans un environnement sûr et sain. Les mesures en matière de santé et de sécurité sont prises et favorisées au regard des connaissances actuelles dans la branche industrielle et de tout danger éventuel. Tout abus physique, toute menace de violence et violence physique, toute mesure punitive ou disciplinaire anormale, tout harcèlement sexuel ou autre, ainsi que tout acte d'intimidation sont interdits.

7. Heures de travail raisonnable

Les heures de travail sont fixées en conformité à la législation et aux normes en vigueur dans la branche. Le temps de travail hebdomadaire ne peut en principe dépasser 48 heures et tous les travailleurs ont droit à un jour de congé au moins tous les sept jours. Les heures supplémentaires sont effectuées de manière volontaire et en principe limitées à 12 heures par semaine. Elles doivent être compensées par un supplément de salaire, sauf dispositions divergeantes dans le cadre des modèles flexibles de travail.

Engagement des sous-traitants et détenteurs de licence

TRIUMPH INTERNATIONAL engage les concessionnaires, sous-traitants, fournisseurs et licenciés à garantir l'application et la surveillance de ce Code ainsi qu'à y participer en :

- fournissant à TRIUMPH INTERNATIONAL les informations significatives relatives à leurs activités ;
- lui permettant à tout moment un contrôle de leurs sites de travail et de leurs activités ;
- élaborant une liste avec les noms, âges, temps de travail et rétributions de tous les employés, et de la mettre à sa disposition sur demande ;
- [➤ informant les employés concernés par écrit et oralement des dispositions du présent Code ; et
- [➤ renonçant à prendre des mesures disciplinaires, de licenciement ou de quelque discrimination que ce soit à l'encontre des employés ayant transmis des informations sur le respect du présent Code.

Si un sous-traitant contrevient à une ou plusieurs dispositions du Code, l'entreprise concernée est exhortée à prendre immédiatement des mesures correctives. Si les mesures correctives exigées ne sont pas mises en œuvre, TRIUMPH INTERNATIONAL se réserve le droit de suspendre la production en cours, de dénoncer les contrats en vigueur, de révoquer des contrats à venir et de rompre les relations d'affaires.

Dispositions d'application

TRIUMPH INTERNATIONAL s'engage à prendre les mesures nécessaires à l'application du Code en :

- déterminant où doit être instaurée la responsabilité de l'ensemble des questions qui se rapportent au Code au sein de l'entreprise
- informant, sous la forme qui convient, les cadres et l'instance de représentations des employés de l'entreprise sur le contenu des normes, recommandations et objectifs qui y sont décrits
- veillant à ce que tous les employés prennent connaissance du contenu du Code. TRIUMPH INTERNATIONAL entend à ce titre que le Code soit traduit dans la langue du pays respectif, affiché sur les lieux de travail et exposé dans un langage clair pour les employés
- instruisant le Product management et en informant les concessionnaires et fournisseurs au sujet du contenu du Code
- incluant l'obligation du respect du Code à tous les contrats négociés avec les concessionnaires, fournisseurs et licenciés
- contrôlant le respect du Code dans la mesure du possible et de l'admissible

Monitoring

TRIUMPH INTERNATIONAL, le Comité d'Entreprise européen et la FSE-THC forment une commission dédiée à la surveillance des dispositions incluses dans ce Code de Conduite. TRIUMPH INTERNATIONAL, le Comité d'Entreprise européen ainsi que la FSE-THC envoient chacun 2 délégués à cette commission. Les devoirs et les pouvoirs de la commission de suivi sont fixés par la commission selon le principe d'unanimité.

Zurzach, 12 décembre 2001