

Amphenol

Politique sur le travail responsable des fournisseurs

Amphenol s'engage à respecter les droits de l'homme dans le cadre de ses opérations mondiales et de sa chaîne d'approvisionnement. La présente Politique sur le travail responsable des fournisseurs définit des normes pour s'assurer que les conditions de travail des fournisseurs sont sûres et que les travailleurs sont traités avec dignité et respect. Il s'agit des normes selon lesquelles nous attendons de nos fournisseurs qu'ils mènent leurs activités. Le [Code de conduite de la Responsible Business Alliance](#) (RBA) a servi de guide pour la présente politique. En tant que partenaires commerciaux, nous attendons de nos fournisseurs qu'ils respectent les exigences énoncées dans la présente Politique sur le travail responsable des fournisseurs et qu'ils s'assurent que ces normes sont respectées dans leurs chaînes d'approvisionnement.

Ces normes sont les suivantes :

1. Emploi librement choisi

Pas de travail forcé

Le travail forcé, sous contrainte, la servitude (y compris la servitude pour dettes), l'exploitation du travail carcéral ou involontaire, l'esclavage ou la traite des personnes ne sont pas autorisés. Cela inclut le transport, l'hébergement, le recrutement, le transfert ou l'accueil de personnes en faisant l'usage de menaces, de la force, de la coercition, de l'enlèvement ou de la fraude pour obtenir un travail ou des services. Tout travail doit être volontaire, et les travailleurs seront libres de quitter leur emploi à tout moment ou de mettre fin à leur emploi, sans pénalité si un avis raisonnable leur est donné en conformité avec le contrat du travailleur.

Aucune restriction sur la liberté de mouvement

Il ne doit pas exister de restriction déraisonnable de la liberté de mouvement des travailleurs sur le site de travail, ni de restriction déraisonnable sur l'entrée dans les sites fournis par la société ou sur la sortie de ces sites y compris, le cas échéant, les dortoirs ou les quartiers d'habitation des travailleurs.

Contrats dans la langue du travailleur

Dans le cadre du processus d'embauche, tous les travailleurs doivent recevoir un contrat de travail écrit dans leur langue maternelle ou dans une langue qu'ils maîtrisent facilement, qui contient une description des conditions générales d'emploi. Les travailleurs migrants étrangers doivent recevoir le contrat de travail avant que le travailleur ne quitte son pays d'origine, et il ne doit y avoir aucune substitution ou changement(s) autorisé(s) dans le contrat de travail à leur arrivée dans le pays d'accueil, à moins que ces changements ne soient effectués pour respecter la législation locale et fournir des conditions égales ou meilleures.

Pas de retenue des documents personnels

Les fournisseurs, agents et sous-agents ne peuvent pas détenir ou, de toute autre manière, détruire, dissimuler, confisquer les pièces d'identité ou les documents d'immigration, tels que les cartes de séjour, passeports ou permis de travail émis par un gouvernement. Les fournisseurs, leurs agents et sous-agents ne peuvent détenir ces documents que si la détention de ces documents ne soit exigée par la loi. Dans ce cas, les travailleurs ne doivent à aucun moment se voir refuser l'accès à leurs documents.

Pas de frais

Les travailleurs ne seront pas tenus de payer des frais de recrutement à des fournisseurs, à leurs agents ou sous-agents, ou d'autres frais liés à leur emploi. S'il s'avère que de tels frais ont été payés par les travailleurs, ces frais seront remboursés au travailleur.

2. Jeunes travailleurs

Le travail des enfants ne doit être impliqué à aucune étape de la fabrication. Le terme « enfant » fait référence à toute personne âgée de moins de 15 ans, ou d'un âge inférieur à la fin de scolarité obligatoire ou n'ayant pas atteint l'âge minimum requis pour occuper un emploi dans le pays, selon l'âge le plus élevé. Les fournisseurs, leurs agents et/ou sous-agents doivent mettre en œuvre un mécanisme approprié pour vérifier l'âge des travailleurs. L'utilisation de programmes d'apprentissage légitimes sur le lieu de travail, conformes à toutes les lois et réglementations, est prise en charge. Les travailleurs de moins de 18 ans (jeunes travailleurs) ne doivent pas effectuer de travail susceptible d'être préjudiciable à leur santé ou à leur sécurité, tels que les postes de nuit et les heures supplémentaires. Les fournisseurs, leurs agents et/ou sous-agents doivent fournir un soutien et une formation appropriés à tous les travailleurs étudiants. Si un travail des enfants est identifié, une assistance/remédiation doit être fournie.

3. Salaires, avantages et heures de travail

La rémunération des travailleurs doit être conforme aux lois locales sur les salaires, notamment, mais sans s'y limiter, en termes de salaire minimum, d'heures supplémentaires et d'avantages sociaux prescrits par la loi. Pour chaque période de paie, les travailleurs recevront une déclaration de salaire compréhensible et en temps opportun qui comprend suffisamment d'informations pour vérifier l'exactitude de la rémunération pour le travail effectué. Les déductions sur les salaires à titre de mesure disciplinaire ne sont pas autorisées. En l'absence d'une loi locale, le taux salarial des étudiants, des stagiaires et des apprentis doit être au moins équivalent à celui des autres travailleurs débutants effectuant des tâches équivalentes ou similaires.

4. Traitement humain

Aucun traitement cruel ou inhumain, y compris les violences à caractère sexiste, le harcèlement sexuel, les abus sexuels, les châtiments corporels, la coercition mentale ou physique, l'intimidation, les humiliations publiques ou verbales des travailleurs, ni aucune menace de tels traitements ne sera toléré. Les politiques et procédures disciplinaires à l'appui de ces exigences doivent être clairement définies et communiquées aux travailleurs.

5. Non-discrimination / Non-harcèlement

Les fournisseurs doivent s'engager auprès d'une main-d'œuvre exempte de harcèlement et de discrimination illégale. Ils ne doivent pas se livrer à des pratiques de discrimination ou de harcèlement fondés sur la race, la couleur de peau, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression sexuelles, l'origine ethnique ou nationale, le handicap, la grossesse, la religion, l'affiliation politique, l'appartenance syndicale, le statut d'ancien combattant couvert, les informations génétiques protégées ou le statut matrimonial dans les pratiques d'embauche et d'emploi telles que les salaires, les promotions, les récompenses et l'accès à la formation. Les travailleurs doivent bénéficier d'un aménagement raisonnable pour les pratiques religieuses. Les travailleurs ou les postulants ne doivent pas non plus être soumis à des tests médicaux, y compris des tests de grossesse ou de virginité, ou à des examens médicaux qui pourraient être utilisés de manière discriminatoire. Nous attendons un engagement constant en faveur de l'égalité des chances et une tolérance zéro envers la discrimination et le harcèlement.

6. Liberté d'association et de conventions collectives

Conformément à la législation locale, les fournisseurs, leurs agents et/ou sous-agents doivent respecter le droit de tous les travailleurs à former et à rejoindre les syndicats de leur choix, à négocier des conventions collectives et à s'engager dans des rassemblements paisibles, tout en respectant le droit des travailleurs à s'abstenir de telles activités. Les travailleurs et/ou leurs représentants seront en mesure de communiquer ouvertement et de partager des idées et des préoccupations avec la direction concernant les conditions de travail et les pratiques de gestion sans crainte de discrimination, de représailles, d'intimidations ou de harcèlement.

7. Conditions de travail sûres et saines

Les employés doivent bénéficier d'un environnement de travail sûr et sain, conforme aux lois, réglementations et exigences propres à la société en vigueur en matière de salubrité, de sécurité et de santé.

- L'exposition potentielle du travailleur à des dangers pour la santé et la sécurité (produits chimiques, électricité et autres sources d'énergie, incendie, véhicules et risques de chute, etc.) doit être identifiée, évaluée et atténuée en utilisant une hiérarchisation des mesures de contrôle comprenant l'élimination du danger, le remplacement de processus ou de matériaux, le contrôle à travers une conception appropriée, la mise en œuvre de contrôles techniques et administratifs, des procédures de maintenance préventive et de travail sécurisé (y compris le verrouillage/l'étiquetage) et la fourniture d'une formation continue sur la santé et la sécurité au travail. Lorsque les dangers ne peuvent pas être contrôlés de manière adéquate par ces méthodes, les travailleurs doivent recevoir un équipement de protection individuelle bien entretenu et le matériel de formation appropriés sur les risques qui leur sont associés. Des mesures raisonnables doivent également être prises pour retirer les femmes enceintes et les mères qui allaitent des étapes de travail présentant des risques élevés, pour supprimer ou réduire les risques à la santé et à la sécurité au travail des femmes enceintes et des mères qui allaitent, y compris ceux associés à leurs affectations professionnelles, et pour fournir des aménagements raisonnables aux mères qui allaitent.

- Les fournisseurs doivent fournir aux travailleurs des informations et des formations appropriées sur la sécurité et la santé sur le lieu de travail, dans la langue de l'employé ou dans une langue que l'employé maîtrise concernant tous les dangers présents sur le lieu de travail auxquels les employés sont exposés, notamment mais sans s'y limiter, les dangers mécaniques, chimiques, électriques, physiques et les risques d'incendie.
- Les informations relatives à la santé, à la sécurité et à la préparation aux urgences doivent être affichées de manière bien visible dans les installations ou dans un endroit identifiable et accessible aux travailleurs.
- Les blessures et maladies professionnelles doivent être prises en charge, traitées, investiguées et signalées conformément aux exigences locales. Des mesures correctives appropriées doivent être mises en œuvre pour empêcher leur récurrence et faciliter le retour des travailleurs au travail.
- Les fournisseurs, leurs agents et/ou sous-agents doivent proposer aux travailleurs un accès immédiat à des installations sanitaires propres, à de l'eau potable et à des installations sanitaires de préparation et de stockage des aliments et de restauration. Les dortoirs des travailleurs fournis par les fournisseurs, leurs agents et/ou leurs sous-agents doivent être entretenus pour la propreté et la sécurité, et prévoir une évacuation d'urgence appropriée, de l'eau chaude pour se baigner et se doucher, un éclairage, une chaleur et une ventilation adéquats, des logements sécurisés individuels pour le stockage des objets personnels et de valeur, et un espace personnel raisonnable avec des privilèges d'entrée et de sortie raisonnables.

Chez Amphenol, nous pensons que les travailleurs doivent être traités avec dignité et respect. Il est important pour nous de nous engager avec des fournisseurs qui respectent les droits de l'homme et offrent des conditions de travail sûres et saines à leurs employés. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils respectent les normes de cette politique dans l'ensemble de leurs organisations et qu'ils étendent les mêmes normes dans leurs chaînes d'approvisionnement.

MÉCANISME DE SIGNALEMENT

Pour signaler un comportement douteux ou une violation potentielle de la Politique sur le travail responsable des fournisseurs, vous êtes encouragé à travailler avec votre contact principal chez Amphenol pour résoudre votre préoccupation. Si cela n'est pas possible ou approprié, veuillez contacter Amphenol par l'une des méthodes suivantes :

Téléphone : +1 (203) 265-8555

E-mail : legaldepartment@amphenol.com

Courrier : Legal Department
Amphenol Corporation
358 Hall Avenue
Wallingford, CT 06492
États-Unis

Amphenol préservera la confidentialité dans la mesure du possible et ne tolérera aucune mesure ou représailles prises à l'encontre d'une personne qui a de bonne foi sollicité des conseils ou signalé un comportement suspect ou une possible violation de la présente Politique sur le travail responsable des fournisseurs.