

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 ResponsibleBusiness Alliance](#) 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. Toutes les formes de travail forcé, notamment le travail servile, le travail en servitude, le travail involontaire ou abusif des prisonniers, le travail d'esclaves et toute forme de traite humaine sont interdites. 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.

Contrats dans la langue du travailleur. Dans le cadre du processus d'embauche, sauf tel que requis par la législation locale, les travailleurs doivent recevoir un contrat de travail écrit dans une langue qu'ils comprennent et qui contient une description des conditions générales d'emploi, et aucun changement ou substitution ne sera autorisé dans le contrat de travail, à moins que ces changements ne soient effectués pour fournir des conditions équivalentes ou meilleures.

Pas de retenue des documents personnels. Le fournisseur ne peut pas, de façon temporaire ou permanente, détenir ou, de toute autre manière, détruire, dissimuler, confisquer ou refuser l'accès des employés à leurs pièces d'identité ou documents d'immigration, tels que les cartes, passeports ou permis de travail émis par les gouvernements, à moins que la détention de ces documents ne soit exigée par la loi.

Pas de frais. Tous les frais de recrutement seront assumés par l'employeur, et non par les travailleurs. Les travailleurs ne seront pas tenus de payer des frais de recrutement à des employeurs ou des agents ou d'autres frais liés à leur emploi. Dans le cas où un travailleur a payé des frais de recrutement ou autres frais connexes, l'employeur doit indemniser le travailleur en totalité pour le montant de ces frais.

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.

2. Jeunes travailleurs

L'embauche d'individus âgés de moins de quinze (15) ans ou d'un âge inférieur à l'âge minimum de travail légal ou à l'âge de scolarisation obligatoire, en prenant le plus grand de ces deux derniers âges, est interdite. Les jeunes travailleurs dont l'âge est supérieur à l'âge légal minimum de travail, mais qui ont moins de 18 ans, peuvent être employés par la société, mais ne doivent pas effectuer de travail susceptible de menacer leur santé ou leur sécurité, notamment comme participant d'équipes de nuit et en effectuant des heures supplémentaires.

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 salaires minimaux, d'heures supplémentaires et d'avantages sociaux légalement exigibles. 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 réductions de salaire pour raison disciplinaire sont interdites. Le taux salarial des étudiants, des stagiaires et des apprentis doit être au moins le même que celui des autres travailleurs débutants effectuant des tâches équivalentes ou similaires.

4. 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.

- Les travailleurs doivent bénéficier des informations et des formations appropriées sur la sécurité et la santé sur le lieu de travail, dans une langue et d'une manière que l'employé peut comprendre, concernant tous les dangers présents sur le lieu de travail auxquels ils peuvent être exposés, notamment les dangers mécaniques, chimiques, électriques, d'incendie et physiques.
- Les informations relatives à la santé et à la sécurité doivent être affichées de manière visible dans un endroit identifiable et accessible aux travailleurs.
- Des contrôles techniques et des programmes administratifs doivent être utilisés si nécessaire pour garantir que le risque d'accident et de blessure, ainsi que l'exposition à des dangers pour la santé, sont minimisés. Lorsque les risques ne peuvent pas être contrôlés par de tels moyens, les travailleurs doivent recevoir et être formés à l'utilisation d'un équipement de protection individuelle (personal protective equipment, PPE) approprié et bien entretenu.
- Les blessures et maladies professionnelles doivent être gérées et signalées conformément aux exigences locales et à la politique d'entreprise.
- Les fournisseurs doivent proposer aux travailleurs un accès immédiat à des installations sanitaires propres, à de l'eau potable et, le cas échéant, à des installations sanitaires de préparation et de stockage des aliments et de restauration. Les dortoirs des travailleurs fournis par le fournisseur ou un agent de main-d'œuvre doivent être entretenus de manière propre et sûre, et fournis avec 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.

5. Traitement humain

Il ne doit pas exister de traitement sévère ou inhumain, y compris le harcèlement sexuel, les abus sexuels, les châtiments corporels, la coercition mentale ou physique ou les abus verbaux des travailleurs ; il n'y a pas non plus de menace de tels traitements. Les politiques et procédures disciplinaires à l'appui de ces exigences doivent être clairement définies et communiquées aux travailleurs.

6. Aucun harcèlement

Il ne doit y avoir aucun type de discrimination ou de harcèlement basé sur l'apparence, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, la religion, l'âge, l'origine nationale, l'ascendance, la grossesse, l'invalidité, le statut d'ancien combattant couvert ou de tout autre statut protégé par la loi. Nous attendons un engagement constant en faveur de l'égalité des chances et une tolérance zéro envers la discrimination et le harcèlement.

7. Liberté d'association et de conventions collectives

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. Amphenol respecte le droit des travailleurs de ses fournisseurs de former et de rejoindre les syndicats de leur choix, de négocier des conventions collectives et de s'engager dans des rassemblements paisibles, tout en respectant le droit des travailleurs à s'abstenir de telles activités.

Chez Amphenol, nous pensons que les employés 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.

SIGNALER LES PRÉOCCUPATIONS

Si vous soupçonnez une violation éventuelle de la présente Politique, de toute autre politique de la société ou de toute autre conduite illégale ou contraire à l'éthique des employés, dirigeants ou administrateurs d'Amphenol, vous devez signaler votre préoccupation : au service juridique d'Amphenol à l'adresse LegalDepartment@amphenol.com ou à la Ligne d'assistance éthique d'Amphenol au +1 203 265 8555.

Amphenol ne tolérera aucune forme de représailles, de quelque nature que ce soit, suite à des signalements ou des plaintes, effectués de bonne foi, concernant une violation de la présente Politique, de toute autre politique de la société ou de toute autre conduite illégale ou contraire à l'éthique.