



Contrat Ethique des Fournisseurs IBM : Instructions



Sommaire

Clause 1 : Travail forcé	4
Clause 2 : Travail des enfants	5
Clause 3 : Salaires et avantages	6
Clause 4 : Heures de travail	7
Clause 5 : Non-discrimination	8
Clause 6 : Respect et dignité	9
Clause 7 : Liberté d'association	10
Clause 8 : Santé et sécurité	11
Clause 9 : Protection de l'environnement	13
Clause 10 : Législation, y compris les réglementations et autres obligations légales	15
Clause 11 : Pratiques éthiques	16
Clause 12 : Communications	17
Clause 13 : Contrôle/Archivage	18

Introduction

Le présent document a été créé pour aider nos fournisseurs à comprendre le Contrat Ethique des Fournisseurs IBM et définir ce qui est nécessaire pour se conformer aux normes élevées d'IBM en matière d'éthique dans plusieurs domaines. Il explique en détails le Contrat Ethique des Fournisseurs IBM et offre des instructions spécifiques, que nous utiliserons pour évaluer le respect de ce contrat.

Ces instructions ne sont en rien exhaustives. Nos fournisseurs doivent respecter le Contrat Ethique des Fournisseurs IBM. Nous pensons cependant qu'en publiant le présent document, nous aiderons nos fournisseurs à tester leurs performances et établir des plans d'amélioration internes.

De plus, nous attendons de nos fournisseurs directs qu'ils utilisent ce document comme guide d'implémentation de leurs propres principes, identiques ou comparables à ceux d'IBM, chez leurs sous-traitants et leurs fournisseurs, y compris leurs fournisseurs de ressources humaines.

Je vous invite à nous communiquer vos commentaires et recommandations afin d'apporter des améliorations significatives à la chaîne d'approvisionnement d'IBM.

John M. Gabriel

Responsable des ressources humaines de la chaîne d'approvisionnement

Travail forcé

Les fournisseurs IBM n'auront recours à aucun type de travail forcé ou involontaire (notamment, au travail carcéral forcé, servile, imposé ou involontaire). Tout recrutement sera volontaire.

Tests de performances critiques

Le Contrat Ethique des Fournisseurs IBM interdit le travail forcé sous quelque forme que ce soit par les fournisseurs ; tout recrutement est volontaire.

Travail forcé ou travail carcéral

Le travail forcé et le travail carcéral sont interdits si les travailleurs sont contraints de travailler dans le cadre de leur sentence et sans rémunération. Le travail forcé ou le travail carcéral est généralement appliqué lorsque le fournisseur utilise une agence contrôlée par l'état ou l'armée pour fournir de la main d'oeuvre ou en recruter.

Travail servile et travail imposé

Le travail imposé fait référence aux cas où un employeur interdit aux travailleurs de quitter leur poste de travail de leur gré. Le travail servile fait référence aux cas où les employés travaillent pour rembourser une dette, contractée le plus souvent par une autre personne, en offrant la main d'oeuvre du travailleur en échange.

Autres formes de travail forcé

Inclut les situations dans lesquelles les contrats de travail créent des contraintes pratiques ou juridiques déraisonnables empêchant un travailleur de quitter son emploi. Par exemple : employeurs conservant les pièces d'identité des travailleurs, paiement de frais excessifs à l'embauche ou obligation pour les travailleurs de payer des pénalités en fin de contrat.

Recommandations d'évaluation

- Vérifiez les pratiques de recrutement afin de déterminer l'origine de la main-d'oeuvre et les conditions de recrutement et notamment les contrats de travail.
- Demandez s'il existe des contrats de travail qu'un recruteur peut utiliser pour empêcher l'employé de quitter volontairement son emploi.
- Déterminez si les travailleurs sont libres de quitter l'entreprise pendant leurs heures non travaillées.
- Vérifiez que l'employeur ne confisque pas les pièces d'identité de ses employés.

Exemples de non-conformité réelle ou potentielle

- Tout type de travail forcé, carcéral, imposé ou servile
- Les employés ne sont pas autorisés à quitter leur lieu de travail ou leur dortoir à certains moments
- Des restrictions déraisonnables sont appliquées aux libertés de base (toilettes, eau potable, utilisation de médicaments, etc.)
- L'employeur conserve les pièces d'identité, passeports ou permis de travail sans le consentement des employés
- L'employeur refuse à ses employés l'accès à un cabinet médical externe lorsqu'il en existe un sur site

Exemples de règles de gestion correctes

- Les règles de recrutement du fournisseur et de ses recruteurs interdisent le travail forcé ou servile. Le fournisseur vérifie activement que ces règles sont respectées.
- Le fournisseur établit un ensemble d'instructions écrites, destinées à l'ensemble des sous-traitants et des recruteurs, qui interdisent le travail forcé et le fournisseur vérifie activement que ces instructions sont respectées.
- Les dirigeants éliminent toutes restrictions déraisonnables quant à la circulation des employés.
- Les pièces d'identité, les passeports ou les permis de travail de l'employé ne sont pas confisqués.

Les fournisseurs IBM ne doivent pas avoir recours au travail des enfants. Le terme "enfant" fait référence à toute personne de moins de 15 ans (ou 14 ans selon les lois en vigueur dans le pays concerné) ou dont l'âge est inférieur à l'âge minimum légal de recrutement ou à l'âge de fin de scolarité obligatoire dans le pays concerné. Nous soutenons les programmes d'apprentissage légitimes dont la mise en oeuvre est en totale conformité avec l'ensemble des lois et des réglementations applicables en la matière.

Tests de performances critiques

Le Contrat Ethique des Fournisseurs IBM requiert des fournisseurs qu'ils respectent toutes les lois applicables au travail des enfants et notamment celles relatives aux limites d'âge minimales, à la quantité maximale d'heures travaillées et à l'interdiction d'effectuer certains types de travaux.

Par exemple :

- De nombreux pays limitent la durée de travail des enfants âgés entre 14 et 18 ans. Il peut être également interdit aux jeunes travailleurs d'effectuer certains types de travaux, tels que du travail dangereux, du travail nocturne et des heures supplémentaires.
- Les programmes d'apprentissage sont régis par des lois dans la plupart des pays et imposent un nombre maximal d'heures travaillées, la durée de la période de formation et le nombre de fois qu'un même travailleur peut se présenter comme apprenti.
- Dans certains cas, pour la période de formation, la rémunération relative aux programmes de formation peut être inférieure au salaire minimal autorisé par la loi. Pour les travailleurs réguliers, les fournisseurs doivent respecter strictement la durée de la période de formation et les salaires doivent être augmentés conformément aux grilles tarifaires normales.

Recommandations d'évaluation

- Soyez informé de toutes les lois et réglementations locales relatives au travail des enfants.
- Renseignez-vous sur les pratiques de recrutement pour savoir comment vérifier l'âge d'un travailleur avant de l'employer.
- Demandez une preuve fiable de l'âge du travailleur et conservez-en une copie.
- Si applicable, vérifiez que les travailleurs de moins de 18 ans n'effectuent pas de travaux dangereux de nature.
- Assurez-vous que la durée de travail des travailleurs de moins de 18 ans ne dépasse pas le nombre d'heures légal.

- Soyez informé de toutes les lois relatives aux stagiaires et apprentis.
- Déterminez si les travailleurs reçoivent des salaires d'apprenti au delà des durées légales.

Exemples de non-conformité réelle ou potentielle

- Utilisation de travailleurs dont l'âge est inférieur à l'âge de recrutement légal.
- Présence d'enfants sur le lieu de travail, excepté dans des garderies séparées habilitées.
- Jeunes travailleurs ne travaillant pas dans des conditions d'emploi appropriées : heures de travail, heures supplémentaires, travail pendant les heures de scolarité, travail dans des conditions dangereuses.
- Dossiers sur l'âge des travailleurs manquants ou incomplets, empêchant de vérifier l'âge de tous les employés lorsque les travailleurs semblent avoir l'âge légal, surtout s'ils paraissent jeunes.

Exemples de règles de gestion correctes

- Le fournisseur vérifie l'âge de chaque travailleur avant de l'employer.
- Le fournisseur s'assure que les jeunes travailleurs n'effectuent pas de travaux dangereux.
- Le fournisseur s'assure que les jeunes travailleurs ne sont employés que pour le nombre d'heures légal.
- Le fournisseur possède un programme clair pour le recrutement, la formation et la promotion des apprentis.

Salaires et avantages

Les fournisseurs IBM respecteront, au minimum, l'ensemble des lois et des réglementations applicables concernant les salaires et la durée du travail, y compris celles concernant le salaire minimum, les heures supplémentaires, la rémunération aux pièces et autres éléments de rémunération, et ils fourniront les avantages obligatoires fixés par la législation.

Tests de performances critiques

La clause relative aux salaires et avantages sociaux du Contrat Ethique des Fournisseurs IBM stipule que :

- Tous les employés sont au moins payés au salaire minimal légal applicable dans le pays où le travail est effectué.
- Les travailleurs doivent recevoir une rémunération en rapport avec les taux légaux lorsqu'ils effectuent des heures supplémentaires et, si ces taux n'existent pas, ils doivent recevoir une indemnité au moins égale au salaire horaire standard.
- Les employés doivent recevoir tous les avantages imposés par la loi, incluant sans s'y limiter les droits à la retraite, les congés annuels et les jours fériés.

Important:

Sauf indication contraire par la législation locale, cette clause ne peut pas s'appliquer pour exempter des employés, y compris ceux occupant les postes de Dirigeant, responsable ou professionnel.

Recommandations d'évaluation

- Déterminez le mode d'enregistrement des heures de travail des salariés et vérifiez que la procédure d'enregistrement est précise (les horloges fonctionnent, les feuilles de pointage et les fiches de production sont valides).
- Vérifiez les feuilles de temps pour déterminer si les salaires des travailleurs sont calculés correctement.
- Évaluez l'impact du système de production sur les salaires ; vérifiez que les objectifs de production permettent aux travailleurs d'atteindre le salaire minimal légal.
- Vérifiez les fiches de paye et recherchez les rémunérations les plus faibles pour vous assurer que les minimums légaux en termes de salaires et d'avantages sociaux sont bien respectés.
- Demandez aux travailleurs s'ils savent comment leur paye est calculée et vérifiez que les travailleurs reçoivent bien des informations compréhensibles sur les salaires.
- Déterminez si les travailleurs sont assurés.
- Déterminez si les cotisations de sécurité sociale et autres ont été réglées.

Exemples de non-conformité réelle ou potentielle

- Non respect des montants minimaux des salaires et heures supplémentaires
- Fiches de paye incorrectes
- Erreur de calcul des salaires
- Erreur de calcul des avantages sociaux
- Réductions de salaire incorrectes ou non autorisées
- Rémunération non versée directement aux travailleurs, sauf dans les cas admis par la loi et dans ceux où l'employé le demande de manière explicite
- Salaires non réglés ou réglés en retard
- Avantages sociaux mandatés de l'employeur/des employés non communiqués
- Non paiement des retenues sur salaire des employés à l'agence publique appropriée
- Aucun bulletin de salaire remis aux travailleurs

Exemples de règles de gestion correctes

- Les employés reçoivent des bulletins de salaire qui indiquent clairement la rémunération, le nombre d'heures supplémentaires et les niveaux de rémunération de ces heures supplémentaires.
- L'employeur explique à ses employés les pratiques de salaire/payé.
- L'employeur encourage ses employés à recommander des modifications/améliorations en termes d'avantages sociaux, par l'intermédiaire de sondages.

Heures de travail

La durée du travail ne pourra excéder la limite en vigueur fixée localement et les fournisseurs IBM devront rémunérer de manière équitable les éventuelles heures supplémentaires. Les employés ne devront pas travailler plus de 60 heures par semaine, heures supplémentaires comprises, sauf si des circonstances tout à fait exceptionnelles liées à l'activité professionnelle l'exigent et s'ils donnent leur consentement. Cette norme s'applique dans les pays où la durée maximale hebdomadaire du travail est inférieure à ce nombre. Au moins un jour de repos par période de 7 jours devra être consenti.

Tests de performances critiques

Le Contrat Ethique des Fournisseurs IBM impose les conditions suivantes aux fournisseurs :

- Etablir un planning de travail hebdomadaire qui respecte le nombre d'heures de travail normal défini par la législation du pays.
- Prévenir à l'avance les travailleurs qu'ils devront sans doute effectuer des heures supplémentaires.

Remarque :

Sauf indication contraire par la législation locale, cette clause ne peut pas s'appliquer pour exempter des employés, y compris ceux occupant les postes de Dirigeant, responsable ou professionnel.

Recommandations d'évaluation

- Vérifiez si le système de pointage des heures travaillées est précis. Demandez aux travailleurs s'ils connaissent les règles du fournisseur relatives aux heures supplémentaires.
- Vérifiez les fiches et capacités de production pour évaluer l'aptitude du fournisseur et éviter le recours à des heures supplémentaires inutiles et en nombre excessif.

Exemples de non-conformité réelle ou potentielle

- Feuilles de pointage manquantes ou incorrectes
- Non règlement des heures réellement travaillées (heures effectuées sans pointage)
- Nombre d'heures supplémentaires supérieur à celles spécifiées dans le contrat
- Nombre de jours de repos, de congés et d'absence légaux non respecté
- Pausés déjeuner et de repos refusés
- Appareil de pointage des heures en panne

Exemples de règles de gestion correctes

- Le fournisseur gère et applique des systèmes de règlement des travailleurs pour les heures supplémentaires effectuées, conformément à la législation en vigueur.
- Le fournisseur dispose d'une procédure d'identification des contraintes de capacité qui lui permet de minimiser le nombre d'heures supplémentaires nécessaires.
- Les employés reçoivent des bulletins de salaire qui indiquent clairement la rémunération, le nombre d'heures supplémentaires et les niveaux de rémunération de ces heures supplémentaires.

Non-discrimination

Les fournisseurs IBM ne pratiqueront pas la discrimination en matière de recrutement et d'emploi sur la base de la race, la religion, l'âge, la nationalité, l'origine sociale ou ethnique, la tendance sexuelle, le sexe, le statut marital, la grossesse, les opinions politiques ou les handicaps.

Tests de performances critiques

Le Contrat Ethique des fournisseurs IBM stipule que les candidats à un poste de travail et/ou les employés ne soient jugés que sur leur capacité à effectuer le travail qu'ils convoitent ou pour lequel ils ont été employés. Cette clause s'applique à toutes les décisions en matière d'emploi et notamment au recrutement, à l'emploi, à la formation, à la promotion et au licenciement.

Recommandations d'évaluation

- Vérifiez les pratiques de recrutement pour vous assurer que toutes les catégories de personnes peuvent être employées.
- Déterminez si des personnes présentant certaines caractéristiques sont dirigées vers certains postes ou exclues d'autres postes.
- Apprenez la législation du pays relative aux grossesses et à leur vérification et développez des procédures qui permettent de la respecter.
- Vérifiez les procédures permettant aux employés de reporter des cas de discrimination à leurs supérieurs afin de les résoudre. Ces recommandations s'appliquent également aux cas où les employés travaillent à l'extérieur, sur des sites IBM ou chez un client IBM.

Exemples de non-conformité réelle ou potentielle

- Discrimination lors du recrutement, de l'emploi ou du licenciement des travailleurs
- Des écarts considérables entre la pyramide des âges des travailleurs du fournisseur et celle d'autres sites similaires à proximité révèlent des pratiques discriminatoires.
- Écarts de paye, d'avantages sociaux ou de promotion sur des critères de race, de religion, d'âge, de nationalité, d'origine sociale ou ethnique, d'orientation sexuelle, de sexe ou d'expression, d'opinions politiques ou d'handicaps
- Tests de santé, de grossesse ou de contraception utilisés comme condition d'emploi

- Travailleuses enceintes effectuant des tâches dangereuses
- Avantages légaux, tels que les congés de maternité, refusés
- Absence de règles de recrutement et d'emploi écrites.
- Absence de système de communication entre les employés et la direction

Exemples de règles de gestion correctes

- Vérification périodique des pratiques de recrutement pour s'assurer qu'il n'existe pas de discrimination interdite
- Recrutement d'agents et de responsables chez les fournisseurs, qui sont formés à la non-discrimination et aux lois de non-discrimination applicables
- Formation périodique des responsables sur la non-discrimination
- Conduite d'entretiens permettant de vérifier que les employés sont rémunérés de manière juste et que les femmes sont autorisées à prendre des congés de maternité
- Création de descriptions de poste écrites ne mettant l'accent que sur les compétences liées au poste et non sur des caractéristiques personnelles
- Discrimination positive pour recruter et promouvoir une main-d'oeuvre d'origines diverses
- La direction communique à ses employés son règlement écrit sur la non-discrimination.

Respect et dignité

Les fournisseurs IBM traiteront tous leurs salariés avec dignité et respect et n'auront pas recours aux châtiments corporels, aux menaces de violence ou à toute autre forme de harcèlement ou contrainte physique.

Tests de performances critiques

Le Contrat Ethique des Fournisseurs IBM interdit aux fournisseurs les comportements suivants :

- Mesures disciplinaires basées sur le harcèlement ou les châtiments corporels
- Utilisation de menaces envers les employés
- Soumission des employés à des conditions déshonorantes

Exemples d'abus interdits

- Menaces sur le bien-être physique d'un employé
- Contact physique visant à harceler, ou blesser
- Commentaires à caractère harcelant ou déshonorant pour l'employé
- Harcèlement basé sur la race, la religion, l'âge, la nationalité, l'origine sociale ou ethnique, l'orientation sexuelle, le sexe, l'affiliation politique ou les handicaps
- Harcèlement sexuel de toute sorte
- Mesure disciplinaire visant à supprimer les commodités dont disposent les autres travailleurs

Recommandations d'évaluation

- Recherchez dans les dossiers personnels les mentions d'action disciplinaire. Déterminez si les mesures disciplinaires sont en rapport avec l'infraction commise.
- Assurez-vous que les amendes ne sont pas utilisées.
- Demandez si les responsables et superviseurs reçoivent une formation sur les mesures disciplinaires à appliquer.
- Parlez avec les responsables et évaluez leur attitude en matière de discipline, de harcèlement et d'abus.
- Renseignez-vous auprès des travailleurs pour savoir si des mesures disciplinaires ont été utilisées par les supérieurs.
- Renseignez-vous auprès des organisations locales, y compris auprès d'associations féminines, pour savoir si des travailleurs ont reçu un traitement inapproprié.
- Vérifiez les procédures permettant aux employés de signaler des cas d'abus à leurs supérieurs afin de les résoudre. Ces recommandations s'appliquent également aux cas où les employés travaillent à l'extérieur, sur des sites IBM ou chez un client IBM.

Exemples de non-conformité réelle ou potentielle

- Evidence d'abus physique ou sexuel ou de harcèlement
- Evidence de retenues sur salaire ou d'amendes utilisées comme mesures disciplinaires
- Absence de règles interdisant les abus ou le harcèlement physique ou sexuel
- Absence de système de communication entre les employés et la direction

Exemples de règles de gestion correctes

- Des règles et pratiques interdisent le harcèlement et les abus.
- Le fournisseur a établi un programme de formation des responsables et des superviseurs définissant les règles et les actions disciplinaires relatives aux abus et au harcèlement.
- Toutes les actions disciplinaires sont clairement décrites.
- Le fournisseur a établi un système de communication ou mis en place une boîte à suggestions permettant aux travailleurs de soulever certains problèmes qu'ils rencontrent et de communiquer notamment les mauvais traitements dont ils font l'objet de la part de leurs superviseurs ou collaborateurs.
- La direction communique à ses employés son règlement écrit sur le respect et la dignité.

Liberté d'association

Les fournisseurs respecteront les droits légaux des employés en ce qui concerne leur adhésion ou non à des organisations de travailleurs, y compris des syndicats. Les fournisseurs pourront établir des conditions d'emploi favorables et gérer des programmes de communication efficaces avec leurs employés dans le but de promouvoir des relations positives avec ces derniers, visant ainsi à leur faire considérer le recours à un tiers inutile.

Tests de performances critiques

Le Contrat Ethique des Fournisseurs IBM impose les conditions suivantes aux fournisseurs :

- Créer des conditions de recrutement qui entretiennent une confiance mutuelle entre la direction et les employés.
- Ne pas faire de discriminations illégales en termes de décisions de recrutement entre les travailleurs en raison de leur affiliation à certains groupes de travailleurs.
- Ne pas menacer ou harceler de manière illégale des travailleurs en raison de leur affiliation à certains groupes de travailleurs.

Recommandations d'évaluation

- Vérifiez s'il existe des canaux de communication permettant aux employés de signaler des problèmes à leurs supérieurs afin que ceux-ci les résolvent.
- Déterminez si les travailleurs affiliés à des organisations sont sujets à un traitement discriminatoire.

Exemples de non-conformité réelle ou potentielle

- Absence de lignes de communication efficaces entre les employés et la direction
- Evidence d'interférences illégales avec les employés pour tenter d'organiser ou d'établir leur appartenance à des organisations syndicales
- Menace de déplacement du site de production ou de fermeture d'un site suite à la constitution ou à la tentative de constitution d'un syndicat par certains employés.
- Congédiement, mesures disciplinaires, coercition ou menace des travailleurs car ces derniers exercent leur droit de liberté d'association.
- Refus de recruter des candidats à un poste car ces derniers exercent leur droit de liberté d'association et inscription de ces personnes sur une liste noire.

Exemples de règles de gestion correctes

- Il existe des canaux de communication libres et leur utilisation est encouragée par la direction
- Le fournisseur essaye d'améliorer réellement ses règles et conditions de recrutement
- Le fournisseur teste les performances de ses règles par rapport à celles des principaux acteurs de son secteur d'activités pour mesurer ses progrès en matière de règles et conditions de recrutement
- Il existe des voies de recours et ces dernières sont utilisées par les employés
- Les responsables sont formés aux pratiques de gestion efficaces

Les fournisseurs offriront à leurs salariés un lieu de travail salubre et non dangereux, conformément à toutes les lois et réglementations en vigueur. Conformément à ces obligations, les fournisseurs IBM devront fournir et mettre en oeuvre des programmes efficaces prenant en compte la sécurité des personnes, la prévention des risques chimiques, l'ergonomie, etc. et prévoyant des enquêtes suite à accident. Les fournisseurs devront également faire en sorte que les mêmes normes de salubrité et de sécurité s'appliquent à tout logement qu'ils fournissent à leurs salariés. Les fournisseurs devront faire leur possible pour mettre en oeuvre des systèmes de gestion qui répondent à ces exigences.

Tests de performances critiques

Le Contrat Ethique des Fournisseurs IBM requiert que tous les fournisseurs :

- Respectent la législation du pays relative à la santé et la sécurité sur le lieu de travail.
- Respectent la législation du pays relative à la santé et la sécurité dans les logements éventuellement affectés aux employés
- Offrent aux employés un environnement de travail sans danger et sain ; la formation à la santé et la sécurité doit être dispensée lors de l'orientation des employés.
- Implémentent réellement tout programme nécessaire pour limiter les dangers sur le lieu de travail.

Recommandations d'évaluation

- Visite approfondie du site pour rechercher les risques potentiels pour la santé et la sécurité et effectuer certains contrôles : évacuations claires en cas d'urgence (passages, issues de secours, signalisation des sorties, etc.) ; utilisation d'équipements de protection ; protection mécanique des machines ; isolement des équipements et câbles électriques sous tension ; étiquetage et stockage des produits chimiques ; assainissement ; appareils de levage et utilisation de techniques de levage appropriées ; éclairage ; utilisation appropriée des véhicules à moteur, etc.
- Vérifiez que les employés reçoivent une formation sur les contrôles et les dangers potentiels pour la santé et la sécurité et qu'ils connaissent bien les règles de sécurité qui s'appliquent aux tâches affectées (traitement des substances ou des produits chimiques dangereux, utilisation des machines).
- Visitez les espaces de vie (exemple : dortoirs) et recherchez les risques potentiels pour la santé et la sécurité, ainsi que les contrôles mis en place, par exemple, pour l'espace adéquat par personne, les évacuations en cas d'urgence (passages, sorties de secours, signalisation

des sorties, etc.), ventilation, éclairage, toilettes hommes/femmes séparées, eau potable, postes de secours médical, panneaux électriques aux normes, contrôle des feux nus, entretien correct des équipements de cuisine et autres, absence de radiateurs d'appoint et préparation des plats dans l'hygiène.

Exemples de non-conformité réelle ou potentielle

- Sorties de secours bloquées et verrouillées ou impossibles à ouvrir
- Risques d'incendie imminents (par exemple, câbles électriques élimés, feux nus, vapeurs inflammables, etc.)
- Extincteurs ou équipements de lutte contre l'incendie inadéquats
- Couloirs et passages bloqués
- Issues de secours s'ouvrant vers l'intérieur
- Largeurs des issues de secours et des voies d'évacuation insuffisantes
- Aucun panneau lumineux ou plan d'évacuation
- Aucun exercice d'évacuation d'urgence
- Panneaux de sortie manquants
- Eclairage d'urgence absent ou insuffisant
- Aucun système d'alarme contre l'incendie ou système de sonorisation
- Bâtiment dont la structure est dangereuse
- Protections mécaniques des machines absentes ou inadéquates
- Absence ou utilisation incorrecte d'équipements de protection personnels
- Exposition des travailleurs à des substances ou produits chimiques dangereux
- Substances ou produits chimiques dangereux sans étiquettes ni fiches techniques
- Garde-corps absents dans les escaliers
- Garde-corps absents sur les passerelles ou plateformes en hauteur

Exemples de non-conformité réelle ou potentielle (suite)

- Contrôles de la ventilation, de l'éclairage et de la température insuffisants ou inadéquats
- Fournitures de premiers soins manquants ou inadéquats pour les secours d'urgence
- Toilettes, lavabos ou cantines insalubres ou en quantité insuffisante
- Espaces de vie et de travail insuffisants
- Entretien routinier des machines et des bâtiments non effectué
- Pas d'eau potable
- Travailleurs ne portant pas de protection antibruit dans les zones exceptionnellement bruyantes
- Manutention répétée d'objets particulièrement lourds ou travail demandant des postures extrêmement difficiles
- Echafaudages instables ou de fortune
- Accumulation de débris ou autres signes évidents de nettoyage inadéquat
- Bombes de gaz non retenues ou non sécurisées
- Dangers électriques (câbles nus, panneaux électriques exposés, équipements non reliés à la terre, circuits surchargés)
- Espaces confinés non contrôlés (par exemple, réservoirs, fosses, coffres, trous d'homme) où il existe des risques d'atmosphère dangereuse, de niveau d'oxygène insuffisant, etc.
- Sécurité inadéquate dans les zones de construction (exposition à des véhicules et équipements en mouvement, chutes d'objet, risques de chute, dangers électriques, etc.)

Exemples de règles de gestion correctes

- Un système de gestion a été implémenté pour identifier et contrôler les risques potentiels et s'évertuer à rechercher en permanence des améliorations.
- Un responsable de la santé et la sécurité a été nommé pour vérifier que le contrat est respecté.
- Les employés sont impliqués dans les programmes de sécurité et les responsables sont aptes à diriger leur personnel.
- Une formation sur la santé et la sécurité est dispensée lors de l'orientation initiale et de manière continue.
- Les incidents sur les lieux de travail sont signalés et étudiés et des mesures sont prises pour minimiser le risque qu'ils se reproduisent.
- Des auto-évaluations de routine formelles et informelles des responsables sont effectuées.
- Les tendances en matière de santé et de sécurité (exemple : incidents, perception des employés, manquements aux obligations légales, etc.) sont surveillées et les mesures adéquates sont prises.
- Les nouveaux équipements, processus et sites sont vérifiés avant leur première utilisation pour déterminer les risques potentiels qu'ils présentent pour la santé et la sécurité.
- La sélection et les performances de sécurité des sous-traitants sont surveillées.
- Des exercices d'évacuation d'urgence sont menés de manière régulière.
- Les capacités de réponse dans l'urgence sont en rapport avec le risque encouru.
- Les professionnels de la santé et la sécurité sont consultés pour obtenir de l'aide et des évaluations.

Les fournisseurs IBM devront tout mettre en oeuvre pour protéger l'environnement. Les fournisseurs devront, au minimum, se conformer à l'ensemble des lois, réglementations et normes en vigueur en matière d'environnement, concernant par exemple la gestion et l'élimination des déchets chimiques, le recyclage, le traitement et le déversement des eaux usées industrielles, le contrôle des émissions atmosphériques, ainsi que les autorisations et la génération de rapports relatifs à l'environnement. Les fournisseurs devront également se conformer à toute exigence supplémentaire en matière d'environnement spécifique des produits et services qu'ils fournissent à IBM, comme indiqué dans les spécifications de conception et les documents contractuels. Les fournisseurs devront faire leur possible pour mettre en oeuvre des systèmes de gestion qui répondent à ces exigences.

Tests de performances critiques

- Le Contrat Ethique des Fournisseurs IBM demande aux fournisseurs de mener leurs activités de manière à protéger l'environnement et à respecter la législation, les réglementations et les normes applicables. Les fournisseurs doivent également remplir les conditions supplémentaires requises par IBM qui sont spécifiques à leur travail. L'applicabilité de la conformité dépend du produit ou du service fourni à IBM et des activités associées.

Recommandations d'évaluation

- Vérifiez le processus ou la procédure selon lequel le site identifie la législation, les réglementations et les normes applicables en matière d'environnement.
- Après avoir pris connaissance de la législation, des réglementations et des normes internationales, nationales et locales relatives à l'environnement, recherchez dans les fiches de travail les permis requis, les certifications, les preuves de conformité légale, les rapports requis sur l'environnement, la conformité aux spécifications IBM relatives à la conception et aux produits et les documents contractuels.
- Recherchez parmi les activités ou procédures actuelles des signes ou preuves de violation de la législation, des réglementations, des normes ou des exigences d'IBM applicables en matière d'environnement.

Exemples de non-conformité réelle ou potentielle

- Le fournisseur ne dispose pas d'une procédure pour identifier les lois, réglementations et normes applicables.
- Le fournisseur ne possède pas de dossiers appropriés documentant la conformité à la législation (rapports et contrôles requis sur l'environnement, permis environnementaux requis et appropriés, etc).
- Le fournisseur a commis des infractions en matière d'environnement. (Si ces violations sont mineures et qu'elles ont été classées, elles ne posent pas de difficultés. Par contre, si elles sont importantes, non classées et/ou qu'elles indiquent une mauvaise gestion de l'environnement, elles représentent un manquement au contrat).
- Le fournisseur ne peut pas prouver qu'il répond aux exigences d'IBM en matière d'environnement dans ses conceptions, ses spécifications de produit et ses documents contractuels.
- Les procédures et systèmes de contrôle de la pollution/ gestion des déchets et produits chimiques ne respectent pas la législation, les réglementations et les normes applicables en matière d'environnement. Exemples :
 - Elimination illégale des produits chimiques et des déchets
 - Emissions atmosphériques non contrôlées
 - Rejet des eaux usées non traitées
 - Absence d'un traitement des eaux usées adéquat
 - Produits chimiques incorrectement utilisés, gérés, stockés et éliminés

Exemples de non-conformité réelle ou potentielle (suite)

- Matériaux et déchets dangereux et combustibles non clairement étiquetés et/ou incorrectement stockés dans des conteneurs isolés des zones de travail ou stockés dans des zones incompatibles avec les matières et les déchets stockés
- Expédition hors site des produits chimiques et des déchets inappropriée
- Utilisation de substances interdites
- Les employés qui gèrent, utilisent ou stockent des produits et déchets dangereux ne sont pas correctement formés sur leur traitement, utilisation et stockage appropriés et sur les procédures d'urgence
- Des informations complètes et récentes sur les matières, les produits chimiques et les déchets dangereux ne sont pas conservées ou ne sont pas disponibles

Exemples de règles de gestion correctes

- Le fournisseur possède un système de gestion de l'environnement efficace (règles écrites, procédures et exigences pour protéger l'environnement et empêcher la pollution ou en réduire la source) conforme à la législation, aux réglementations et aux normes.
- Le fournisseur procède à des audits périodiques de l'environnement pour s'assurer que ses activités respectent l'environnement et qu'elles sont réalisées selon la législation, les réglementations et les normes en vigueur.
- Le personnel et les sous-traitants du fournisseur possèdent la formation et les compétences nécessaires afin de bien connaître le système de gestion de l'environnement du fournisseur et leur rôle pour satisfaire les conditions requises en matière d'environnement.
- Le fournisseur est proactif en protection de l'environnement et les employés sont encouragés à signaler tout problème relatif à l'environnement, sans crainte de représailles (et ils n'hésitent pas à le faire).
- Le fournisseur a obtenu la certification à la norme ISO 14001 relative au système de gestion de l'environnement.
- Le fournisseur dispose de programmes pour l'utilisation efficace et la conservation de l'énergie.
- Le fournisseur dispose de programmes pour l'utilisation efficace et la conservation de l'eau.
- Le fournisseur dispose de programmes pour l'utilisation efficace des matières et notamment la réduction des déchets, la réutilisation des matières et le recyclage.

Législation, y compris les réglementations et autres obligations légales

Les fournisseurs IBM doivent se conformer à l'ensemble des lois et réglementations applicables dans tous les lieux où ils exercent leur activité professionnelle.

Tests de performances critiques

Le Contrat Ethique des Fournisseurs IBM impose les conditions suivantes aux fournisseurs :

- Connaître toutes les obligations juridiques applicables.
- Rechercher toutes les modifications juridiques et réglementaires applicables aux activités professionnelles du fournisseur.
- Vérifier si tous les processus et procédures sont conformes.

Recommandations d'évaluation

- Déterminez si la hiérarchie du fournisseur connaît bien la législation du pays et notamment les règles applicables à l'emploi, la santé, la sécurité et l'environnement.
- Déterminez si le fournisseur a alloué une quantité de ressources de la société suffisante pour s'assurer que ces règles sont respectées.
- Vérifiez si tous les processus et procédures sont conformes.

Exemples de non-conformité réelle ou potentielle

- Aucun affichage des informations obligatoires sur les salaires, les avantages sociaux et la santé
- Documentation sur les processus et les procédures absente ou dépassée
- Contrôle inefficace des performances de conformité internes
- Aide de la direction insuffisante en matière de pratiques et objectifs de conformité
- Impossibilité de consulter les plaintes sur le non respect des règles, déposées par les employés ou d'autres personnes

Exemples de règles de gestion correctes

- Les dirigeants du fournisseur soutiennent les règles et objectifs de conformité et les appliquent.
- Le fournisseur a nommé des représentants chargés de surveiller la conformité des fournisseurs.
- Le fournisseur coopère avec les auditeurs chargés de vérifier les règles de conformité.
- Le fournisseur surveille la conformité de manière périodique.
- Les employés sont encouragés à signaler à leurs supérieurs tout manquement aux règles suspecté.

Commerce éthique

IBM attend de ses fournisseurs qu'ils conduisent leurs activités selon les normes éthiques les plus élevées. Les fournisseurs devront respecter strictement toutes les lois et réglementations relatives au trafic d'influence, à la corruption et à toute autre pratique commerciale prohibée.

Tests de performances critiques

IBM demande à ses fournisseurs d'appliquer et de respecter les normes éthiques les plus élevées qu'il soit :

- Ne pas offrir de cadeaux en espèce ou autres à un employé IBM pour l'inciter à prendre ou ne pas prendre une décision ou à toutes autres fins.
- Respecter intégralement les lois anti-corruption et notamment la loi U.S. Foreign Corrupt Practices Act.
- N'utiliser que des sous-traitants qui ne violent pas les normes éthiques en utilisant des pots-de-vin, des commissions occultes ou d'autres versements illégaux ou incorrects.

Exemples de règles de gestion correctes

- Le fournisseur respecte les règles et consignes écrites sur les conflits d'intérêt, l'offre et l'acceptation de cadeaux, les voyages, l'hospitalité, les loisirs, l'utilisation des agents et les dessous de table autorisés par la loi.
- Le fournisseur possède une comptabilité, des procédures et une tenue des comptes correctes.
- Le fournisseur effectue des audits financiers périodiques pour s'assurer que les comptes sont en ordre.
- Le personnel et les sous-traitants du fournisseur sont formés aux exigences légales et éthiques, ainsi qu'aux normes du fournisseur.
- Des canaux de communication clairs sont créés de sorte que les employés n'hésitent pas et soient encouragés à signaler toutes les violations ou tous les problèmes qu'ils rencontrent. Des règles interdisant les représailles contre les employés qui utilisent ces canaux de communication sont définies et respectées.

Les fournisseurs sont tenus de mettre le Contrat Ethique des Fournisseurs IBM et toutes autres informations pertinentes à la disposition des employés dans la langue maternelle des employés et des superviseurs.

Tests de performances critiques

- IBM demande à ses fournisseurs de permettre à leurs employés de consulter le Contrat Ethique des Fournisseurs IBM dans leur langue. IBM fournit les traductions.
- Les fournisseurs doivent permettre à leurs employés de consulter les règles de recrutement et d'emploi écrites, ainsi que les informations primordiales sur la santé et la sécurité.
- Les fournisseurs doivent implémenter des canaux de communication ouverts entre les employés et leurs supérieurs pour encourager la résolution des incidents et améliorer les conditions de travail générales et la compétitivité.

Exemples de règles de gestion correctes

- Le fournisseur dispense aux travailleurs et aux superviseurs des formations sur la signification du code.
- Des comités de gestion des ressources humaines sont constitués pour créer des règles et des procédures d'implémentation du contrat. Des séminaires de formation sont organisés de manière périodique.
- Les employés disposent d'un mécanisme de communication confidentiel et peuvent apporter des commentaires sur la conformité du Contrat Ethique des Fournisseurs sans peur de représailles.

IBM a l'intention de contrôler le respect par les fournisseurs du Contrat Ethique des Fournisseurs. Ces mesures peuvent inclure la présélection des fournisseurs ou des contrôles annoncés ou non des sites des fournisseurs par des représentants IBM. Les fournisseurs doivent conserver la documentation prouvant qu'ils sont en conformité avec le Contrat Ethique des Fournisseurs IBM. Ils sont tenus de permettre à IBM d'accéder à cette documentation sur simple demande. Les fournisseurs doivent fournir aux représentants IBM un accès raisonnable aux sites de production, aux dossiers de recrutement et aux employés afin de réaliser des entretiens confidentiels en rapport avec les visites de contrôle. Les fournisseurs doivent répondre rapidement aux questions raisonnables posées par les représentants IBM sur le fonctionnement des sites conformément au Contrat Ethique des Fournisseurs IBM.

Tests de performances critiques

IBM demande à ses fournisseurs de :

- Développer et conserver tous les documents nécessaires pour assurer la conformité au Contrat. Cette documentation doit être précise et complète.
- Fournir aux représentants IBM un accès aux documents appropriés, à la demande d'IBM.
- Permettre aux représentants IBM de réaliser des entretiens confidentiels séparés avec les employés et la direction.
- Répondre rapidement aux questions raisonnables des représentants IBM quant à l'implémentation du Contrat Ethique des Fournisseurs.

Exemples de non-conformité réelle ou potentielle

- Refus d'accès aux installations pour éviter une évaluation
- Refus d'accès à la documentation et aux informations demandées
- Refus d'accès aux employés ou aux supérieurs afin de réaliser des entretiens
- Dossiers ou documents manquants ou incomplets conservés sur site (par exemple, contrats de travail, dossiers personnels, fiches de paye, fiches horaires, etc.)

Historique du document

Version 1.0 : créée en juin 2004.

Version 1.2 : publiée en juillet 2004. Mises à jour mineures apportées à l'introduction et aux clauses 1, 2, 7, 8 et 9.

Version 2.0 : publiée en novembre 2004. Clause ajoutée pour la liberté d'association. Mise à jour des clauses 5, 6 et 12.



© Copyright IBM Corporation 2004
IBM Corporation
Route 100
Somers, NY 10589

Imprimé aux Etats-Unis
11-04
Version 2.0
All Rights Reserved

IBM et le logo sont des marques d'International
Business Machines Corporation aux Etats-Unis et/ou
dans certains autres pays.

Les autres noms de sociétés, de produits et de
services peuvent appartenir à des tiers.