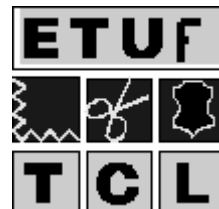




Confédération des Associations Nationales des Tanneurs et
Mégissiers de la Communauté Européenne
European Confederation of the Leather Industry

Rue Belliard 3 – 1040 Bruxelles
Tel 00.32.2.512.77.03 Fax 00.32.2.512.91.57
cotance@euroleather.com



European Trade Union Federation:
Textile, Clothing and Leather
Fédération Syndicale Européenne du
Textile, de l'Habillement et du Cuir

Rue J. Stevens 8 - 1000 Bruxelles
Tél.: 00.32.2.511.54.77 Fax: 00.32.2.511.81.54
fse.thc@skynet.be

Code de conduite dans le secteur du cuir et de la tannerie

Préambule

COTANCE (Confédération des Associations Nationales de Tanneurs et Mégissiers de la Communauté Européenne) et la FSE:THC (Fédération Syndicale Européenne du Textile, de l'Habillement et du Cuir), en réunion du dialogue social sectoriel au niveau européen, rappellent leur profond attachement au respect des droits de l'Homme au travail.

Les signataires européens du présent Code sont donc favorables à un commerce mondial ouvert et loyal, basé entre autres sur le respect des conventions de l'OIT ainsi que des principes internationaux relatifs aux droits de l'Homme et à la dignité humaine.

Les partenaires décident d'œuvrer en faveur d'un secteur européen du cuir et de la tannerie productif, compétitif au niveau international mais également basé sur le respect des droits de l'Homme.

Ils reconnaissent leur responsabilité vis-à-vis des travailleurs, étant donné les conditions dans lesquelles ceux-ci produisent ou fournissent des services vendus ou distribués par les entreprises affiliées à leurs organisations membres.

Article 1 – Contenu du Code de conduite

COTANCE et la FSE:THC appellent leurs membres à encourager activement les entreprises et les travailleurs du secteur cuir et tannerie européen à respecter et inclure dans leurs éventuels codes de conduite dans tous les pays du monde dans lesquels ils opèrent, directement ou indirectement (entre autres, sous-traitances), les conventions suivantes de l'OIT :

1.1> Interdiction du travail forcé (Conventions 29 et 105) :

Le travail forcé, en esclavage ou obligatoire, est interdit. Les travailleurs ne seront pas tenus de laisser une caution en liquide ou leurs papiers d'identité chez leurs employeurs.

1.2> Interdiction du travail des enfants (Convention 138 et 182) :

Le travail des enfants est interdit. Seuls les travailleurs âgés de plus de quinze ans ou qui ont passé l'âge de la scolarité obligatoire en vigueur dans leur pays peuvent être engagés. Il convient de garantir des mesures en vue d'aider les enfants concernés en offrant des possibilités de scolarisation et une aide financière transitoire.

1.3> Liberté d'association et droit de négociation (Conventions 87 et 98) :

Les travailleurs et les employeurs ont le droit de créer ou de s'affilier à une organisation de leur choix. Le droit des travailleurs de former des syndicats, de se syndiquer et de négocier collectivement est reconnu. Les représentants des travailleurs ne feront pas l'objet de discriminations et auront accès à tous les lieux de travail lorsque l'accès à ces lieux est nécessaire pour leur permettre de remplir leurs fonctions de représentation (Convention 135 et Recommandation 143 de l'OIT).

1.4> Non-discrimination dans l'emploi (Conventions 100 et 111) :

L'égalité des chances et de traitement sera appliquée aux travailleurs, quels que soient leur race, leur couleur, leur sexe, leur religion, leur opinion politique, leur nationalité, leur origine sociale ou toute autre caractéristique distinctive.

Les signataires du présent Code appellent également leurs membres à respecter et inclure dans leurs éventuels codes de conduite, les dispositions suivantes :

1.5> Heures de travail raisonnables

Le nombre d'heures de travail doit être conforme à la législation et aux normes en vigueur dans l'industrie. Les travailleurs ne peuvent être appelés à travailler régulièrement plus de 48 heures par semaine et auront droit à un jour de congé tous les sept jours au moins. Les heures supplémentaires seront accomplies de manière volontaire, n'excéderont pas 12 heures par semaine, ne seront pas exigées régulièrement et seront toujours compensées.

1.6> Conditions de travail décentes

Les travailleurs disposeront d'un environnement de travail sûr et sain et les meilleures pratiques professionnelles en matière de santé et de sécurité seront appliquées, compte tenu de l'état des connaissances dans l'industrie et de tous dangers spécifiques. Seront strictement interdits tout abus physique, toute menace, toute pratique punitive ou disciplinaire d'exception, tout harcèlement sexuel ou autre, ainsi que tout acte d'intimidation de la part de l'employeur.

1.7> Paiement d'une rémunération honorable

Les salaires et les allocations versés doivent être conformes aux normes minimales légales ou aux normes minimales dans l'industrie et doivent permettre aux travailleurs de faire face à leurs besoins fondamentaux et de leur assurer un revenu discrétionnaire. Les retenues sur les salaires dans le cadre de mesures disciplinaires seront interdites.

Article 2 – Dissémination, promotion et mise en œuvre

La mise en œuvre se réfère à toutes les activités nécessaires à la mise en application du Code à tous les échelons.

2.1> COTANCE et la FSE:THC s'engagent à promouvoir et à distribuer le Code dans les langues nécessaires et à tous les niveaux, au plus tard le 31 décembre 2000.

2.2> COTANCE et la FSE:THC appelleront leurs organisations membres respectives (liste en annexe) à adopter ce Code et à en encourager la mise en œuvre progressive au niveau des entreprises.

2.3> COTANCE et la FSE:THC mettront en place, si nécessaire, des programmes de formation et de sensibilisation.

2.4> COTANCE et la FSE:THC appelleront leurs organisations membres et les entreprises à intégrer le Code à titre de pré-réquisite dans tous les contrats avec leurs sous-traitants ou avec leurs fournisseurs. COTANCE et la FSE:THC encourageront donc les entreprises à veiller à ce que le Code soit compréhensible aux dits fournisseurs/sous-traitants et leurs travailleurs respectifs.

Article 3 – Suivi, vérification et mécanismes de recours

3.1> COTANCE et la FSE:THC conviennent, dans le cadre du dialogue social sectoriel au niveau européen, de suivre l'accomplissement progressif de la mise en œuvre du présent Code de conduite.

3.2> A cet effet, COTANCE et la FSE:THC effectueront au minimum une fois par an une évaluation de la mise en œuvre du présent Code, la première intervenant au plus tard le 30/06/2001. Ils pourront demander, entre autres à la Commission et aux Etats membres, de leur fournir toute l'assistance nécessaire à cet effet.

3.3> COTANCE et la FSE:THC conviennent de ce que la mise en œuvre des résultats du Code devront être contrôlés de manière indépendante, garantissant la crédibilité dudit contrôle à toutes les parties intéressées.

3.4> COTANCE et la FSE:THC pourront décider, conjointement et librement, d'entamer, dans le cadre du dialogue social sectoriel européen, toute autre initiative dans le prolongement de la mise en œuvre du présent Code.

Article 4 – Dispositions les plus favorables

Les membres de COTANCE ou des entreprises affiliées peuvent introduire des dispositions plus favorables dans leur Code de conduite respectif éventuel. La mise en œuvre du présent Code ne pourra en aucune manière constituer un argument pour réduire des dispositions plus avantageuses existant déjà.

Bruxelles, le 10 juillet 2000

Pour COTANCE

Pour la FSE:THC