



Version 5.1 (2016)

CODE DE CONDUITE DE L'ELECTRONIC INDUSTRY CITIZENSHIP COALITION[®]

Le Code de conduite de l'Electronic Industry Citizenship Coalition[®] (Coalition de la Citoyenneté dans l'Industrie Électronique - EICC[®]) établit des normes pour veiller à ce que les conditions de travail dans la chaîne d'approvisionnement du secteur de l'électronique soient sûres, que les travailleurs soient traités avec respect et dignité, et que l'exploitation de l'entreprise soit responsable d'un point de vue environnemental et menée de façon éthique.

Aux fins de ce Code sont considérées comme faisant partie du secteur de l'électronique toutes les organisations qui conçoivent, commercialisent, fabriquent ou fournissent des biens et des services utilisés pour produire des biens électroniques. Le Code peut être adopté de façon volontaire par toute entreprise dans le secteur de l'électronique et appliqué ensuite par l'entreprise qui l'aura adopté à sa chaîne d'approvisionnement et à ses sous-traitants, y compris les fournisseurs de main d'œuvre contractuelle.

Pour adopter le Code et devenir un participant (« Participant »), une entreprise doit déclarer son soutien au Code et chercher activement à se conformer au Code et à ses normes, en accord avec un système de gestion prévu par ce document.

Les Participants doivent considérer ce Code comme une initiative couvrant l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement. Au minimum, les Participants doivent également exiger de leurs fournisseurs situés au niveau suivant de prendre acte du Code et de le mettre en œuvre.

Comprendre qu'une société, dans toutes ses activités, doit agir dans le total respect de la loi, des règles et des réglementations du pays dans lequel elle opère, est essentiel à l'adoption du Code.¹ Le Code encourage les Participants à aller au-delà du respect du droit en s'inspirant de normes internationalement reconnues, de façon à faire progresser la responsabilité sociale et environnementale, ainsi que l'éthique dans la conduite des affaires. S'alignant sur les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, les dispositions de ce Code sont tirées de normes internationales essentielles relatives aux droits de l'homme, parmi lesquelles la Déclaration de l'OIT sur les Principes et droits fondamentaux au travail et la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies.

L'EICC s'engage à obtenir des informations régulières de la part des parties prenantes dans le cadre de l'élaboration continue et de la mise en œuvre du Code de conduite.

Ce Code est composé de cinq sections. Les sections A, B et C mettent l'accent respectivement sur la main d'œuvre, la santé et la sécurité, et l'environnement. La section D ajoute des normes liées à l'éthique dans la conduite des affaires et la

¹ Ce Code ne vise pas à créer des droits nouveaux et supplémentaires pour les tierces parties, y compris pour les travailleurs.



section E expose les éléments d'un système acceptable pour gérer la conformité avec ce Code.



A. MAIN-D'ŒUVRE

Les Participants s'engagent à respecter les droits de l'homme des travailleurs et à les traiter avec dignité et respect comme l'entend la communauté internationale. Cela s'applique à tous les travailleurs, qu'ils soient temporaires, immigrés, étudiants, contractuels, employés directs ou quelle que soit leur catégorie d'appartenance. Les normes reconnues, telles que présentées en annexe, ont servi de références dans l'élaboration de ce Code et peuvent constituer une source utile d'informations supplémentaires.

Les normes relatives à la main-d'œuvre sont les suivantes :

1) **Emploi librement choisi**

La main-d'œuvre forcée, l'exploitation (y compris via des dettes) ou la servitude, la main-d'œuvre carcérale involontaire, l'esclavage ou le trafic de personnes ne seront pas utilisés. Cela inclut le fait de transporter, d'abriter, de recruter, de transférer ou de recevoir des personnes par la menace, la force, la coercition, l'enlèvement ou l'escroquerie pour ce qui a trait à la main-d'œuvre ou aux services. Il ne saurait y avoir de restrictions déraisonnables à la liberté de mouvement des travailleurs sur leur lieu de travail, ni de restrictions déraisonnables relatives à l'entrée dans ou à la sortie des installations mises à disposition par l'entreprise. Dans le cadre du processus de recrutement, un accord d'embauche écrit doit être fourni aux travailleurs dans leur langue natale et doit contenir une description des conditions générales d'embauche avant que le travailleur ne quitte son pays d'origine. L'ensemble du travail doit être volontaire et les travailleurs doivent être libres de quitter le travail à tout moment ou de mettre un terme à leur emploi. Les employeurs et les agents ne peuvent détenir ou détruire, dissimuler, confisquer ou refuser l'accès des employés à leurs documents d'identité ou de séjour, tels que les documents d'identification produits par l'État, passeports ou autorisations de travail, à moins que leur rétention soit exigée par la loi. On ne doit pas exiger des travailleurs qu'ils payent aux employeurs ou aux agents des frais de recrutement ou d'autres frais similaires pour travailler. S'il s'avère que des travailleurs ont payé des frais de ce type, les frais doivent être restitués au travailleur.

2) **Travailleurs mineurs**

Le travail des enfants ne doit pas être utilisé dans une quelconque étape de la fabrication. Le terme « enfant » fait référence à toute personne employée de moins de 15 ans ou d'un âge inférieur à celui de la fin de l'enseignement obligatoire, ou n'ayant pas atteint l'âge légal pour travailler dans le pays, l'âge le plus élevé prévalant. L'utilisation de programmes d'apprentissage légitimes sur le lieu de travail, qui respectent toutes les lois et réglementations, est encouragée. Les travailleurs âgés de moins de 18 ans (travailleurs mineurs) ne doivent pas effectuer de travail qui ait pour conséquence probable de compromettre leur santé ou leur sécurité, y compris le travail de nuit et les heures supplémentaires. Les Participants doivent veiller à correctement gérer les travailleurs étudiants à travers une bonne maintenance des registres relatifs aux étudiants, une diligence rigoureuse appliquée aux partenaires éducatifs et la protection des droits des étudiants conformément à la loi et aux réglementations applicables. Les



Participants doivent fournir un soutien et une formation adéquats à l'ensemble des travailleurs étudiants. En l'absence de loi locale, le taux de salaire des travailleurs étudiants, des stagiaires et des apprentis doit être au moins au même niveau que celui des autres travailleurs débutants qui effectuent les mêmes tâches ou des tâches similaires.

A. MAIN-D'ŒUVRE (suite)

3) Heures de travail

Des études sur les pratiques professionnelles établissent un lien évident entre la fatigue de l'employé et la baisse de productivité, la rotation du personnel plus élevée et le nombre plus important de blessures et de maladies. Les semaines de travail ne peuvent pas dépasser le nombre maximum d'heures permises par les lois locales. De plus, une semaine de travail ne peut dépasser 60 heures par semaine, heures supplémentaires comprises, sauf en cas d'urgence ou de situation inhabituelle. Les employés doivent bénéficier d'au moins un jour de congé par période de sept jours.

4) Salaires et avantages sociaux

La rémunération payée aux employés doit être conforme à toutes les lois en vigueur relatives aux salaires, y compris celles qui concernent le salaire minimum et les avantages sociaux légalement autorisés. En accord avec les lois locales, les employés doivent être rémunérés pour les heures supplémentaires à un taux de rémunération supérieur au taux horaire régulier. Les déductions des salaires appliquées comme des mesures disciplinaires ne sont pas autorisées. Pour chaque période de rémunération, les employés doivent recevoir un bulletin de paie compréhensible et dans un délai raisonnable où figurent des informations suffisantes pour vérifier l'exactitude de la rémunération par rapport au travail accompli. Toute utilisation de main-d'œuvre temporaire, dépêchée et sous-traitée se fera dans les limites fixées par les lois locales.

5) Traitement humain

Toute maltraitance et tout traitement inhumain sont interdits, y compris tout harcèlement sexuel, abus sexuel, châtement corporel, coercition mentale ou physique ou violence verbale à l'égard des employés, et toute menace d'un tel traitement est interdite. Les règlements et procédures disciplinaires sous-tendant ces exigences doivent être clairement définis et communiqués aux employés.

6) Non-discrimination

Les Participants doivent s'engager à ce que leur main d'œuvre ne subisse ni harcèlement ni discrimination. Les entreprises ne doivent pas exercer de discrimination en raison de l'appartenance ethnique, de la couleur de peau, de l'âge, du sexe, de l'orientation, identité et expression sexuelles, des origines, du handicap, de la grossesse, de la religion, de l'appartenance politique, de l'appartenance à un syndicat, du statut de vétéran ou de la situation familiale lors de



l'embauche ou dans leurs pratiques en matière d'emploi, telles que les salaires, les promotions, les récompenses et l'accès à la formation. Les employés doivent bénéficier d'espaces raisonnablement aménagés pour leur pratique religieuse. En outre, tout employé ou employé potentiel ne doit pas être soumis à des tests médicaux ou d'aptitude physique qui pourraient être utilisés d'une manière discriminatoire.

7) Liberté d'association

Conformément aux lois locales, les participants doivent respecter le droit de l'ensemble des employés de constituer ou de faire partie des syndicats de leur choix, de négocier collectivement et de participer à des réunions pacifiques. Ils doivent également respecter le droit des employés de s'abstenir de participer à de telles activités. Les employés et/ou leurs représentants doivent être en mesure de communiquer et de partager ouvertement leurs idées et leurs préoccupations avec la direction concernant les conditions de travail et les pratiques de management sans peur de subir une quelconque discrimination, réprimande, intimidation ou harcèlement.



B. SANTÉ et SÉCURITÉ

Les Participants reconnaissent qu'outre la réduction du taux d'accidents et de maladies professionnelles, un environnement de travail sûr et sain améliore la qualité des produits et des services, la régularité de la production et le désir des employés de rester au sein de l'entreprise ainsi que leur moral. Les Participants reconnaissent également que les commentaires continus émanant des travailleurs ainsi que leur formation sont essentiels pour identifier et résoudre les problèmes liés à la santé et à la sécurité sur le lieu de travail.

Les systèmes de gestion reconnus, tels que la norme OHSAS 18001 et les Principes directeurs de l'OIT relatifs à la sécurité et à la santé au travail, ont servi de références dans la préparation de ce Code et peuvent constituer une source utile d'informations supplémentaires.

Les normes de santé et de sécurité sont les suivants :

1) Sécurité au travail

L'exposition de l'employé à des risques pour sa sécurité (p. ex. les risques électriques et ceux liés aux autres sources d'énergie, aux incendies, aux véhicules et aux chutes) doit être contrôlée via des contrôles administratifs, une maintenance préventive et des procédures de travail sûres (y compris le verrouillage et l'étiquetage), et une formation continue en matière de sécurité. Là où les dangers ne peuvent être contrôlés de façon adéquate par ces moyens, les employés doivent bénéficier d'équipements de protection individuels en bon état et de documents d'information à propos des risques qu'ils encourent vis-à-vis de ces dangers. Les employés doivent être encouragés à faire part de leurs préoccupations en matière de sécurité.

2) Préparation aux situations d'urgence

Les situations et événements d'urgence potentiels doivent être identifiés et évalués, et leur impact réduit par la mise en place de plans d'urgence et de procédures d'intervention, notamment : les appels d'urgence, les procédures de notification et d'évacuation des employés, la formation et les exercices d'évacuation des employés, les équipements adéquats de détection et d'extinction des incendies, les sorties de secours adéquates et les plans de reprise. Ces plans et procédures doivent viser à réduire les dommages causés en termes de vies humaines, d'environnement et détérioration des biens.

3) Accidents du travail et maladies professionnelles

Des procédures et des systèmes doivent être en place pour prévenir, gérer et rapporter les accidents du travail et les maladies professionnelles, et cela doit inclure des dispositions visant à : encourager les employés à faire remonter les problèmes ; classer et enregistrer les accidents et les maladies ; fournir les traitements médicaux nécessaires ; enquêter sur ces cas et mettre en œuvre des actions correctives pour en éliminer les causes ; et faciliter le retour des employés au travail.



4) Hygiène industrielle

L'exposition des employés à des agents chimiques, biologiques et physiques doit être identifiée, évaluée et contrôlée. Les contrôles techniques et administratifs doivent être utilisés pour contrôler la surexposition. Lorsque les dangers ne peuvent pas être suffisamment contrôlés par ces moyens, il faut fournir aux employés les équipements individuels de protection appropriés.

B. SANTÉ et SÉCURITÉ (suite)

5) Travail physiquement exigeant

L'exposition des employés à des tâches physiquement exigeantes, notamment la manipulation de matériel et le soulèvement, parfois répété, de lourdes charges, le fait de rester debout de manière prolongée et d'effectuer des tâches d'assemblage très répétitives ou forcées, doit être identifiée, évaluée et contrôlée.

6) Protection des machines

La production et les autres machines doivent être évaluées pour identifier les dangers relatifs à la sécurité. Des protections physiques, des verrouillages et des barrières doivent être fournis et convenablement entretenus pour les machines comportant un danger pour les employés.

7) Installations sanitaires, alimentation et hébergement

Des installations sanitaires propres, un accès à l'eau potable et des installations propres pour la préparation et le stockage de la nourriture et la restauration doivent être fournis aux employés. Les dortoirs mis à disposition des employés par les Participants ou une agence d'intérim doivent être entretenus pour rester propres et sûrs, et des issues de secours appropriées doivent y être prévues, ainsi que l'eau chaude pour le bain et la douche, un chauffage et une ventilation convenables et un espace individuel raisonnable, en plus de droits raisonnables d'entrée et de sortie.

8) Communication autour de la santé et de la sécurité

Les Participants doivent fournir des formations appropriées à leurs employés en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail, dans leur langue maternelle. Les informations relatives à la santé et à la sécurité doivent être clairement affichées sur le lieu de travail.

C. ENVIRONNEMENT

Les Participants reconnaissent que la fabrication de produits de classe mondiale va de pair avec la responsabilité environnementale. Dans les opérations de fabrication, les effets négatifs sur la communauté, l'environnement et les ressources naturelles doivent être réduits tout en préservant la santé et la sécurité du public. Des systèmes de gestion reconnus tels que les normes ISO 14001 et EMAS (Eco Management and Audit System) ont été utilisés comme références dans la préparation de ce Code et peuvent constituer une source utile d'informations supplémentaires.

Les normes environnementales sont les suivantes :

- 1) Permis et remontée d'informations en matière d'environnement**
Tous les permis (p. ex. pour le suivi des rejets), autorisations et enregistrements environnementaux doivent être obtenus, conservés et tenus à jour, et leurs exigences en termes d'exploitation et de remontée d'informations doivent être respectées.
- 2) Prévention de la pollution et réduction des ressources**
L'utilisation de ressources et la génération de déchets de tous types, y compris l'eau et l'énergie, doivent être réduites ou éliminées à la source ou par des pratiques telles que la modification des processus de production, d'entretien et de ceux liés aux installations, la substitution des matériaux, la conservation, le recyclage et la réutilisation des matériaux.
- 3) Substances dangereuses**
Les produits chimiques et autres matériaux présentant un danger s'ils sont rejetés dans l'environnement doivent être identifiés et gérés pour assurer leur manipulation, leur transport, leur stockage, leur utilisation, leur recyclage ou réutilisation et leur élimination en toute sécurité.
- 4) Eaux usées et déchets solides**
Les Participants doivent mettre en œuvre une approche systématique afin d'identifier, gérer, réduire et éliminer ou recycler de façon responsable les déchets solides (ne présentant pas de dangers). Les eaux usées provenant de l'exploitation, des processus industriels et des installations sanitaires doivent être caractérisées, suivies, contrôlées et traitées comme il se doit avant le rejet ou l'élimination. En outre, des mesures doivent être mises en œuvre pour réduire la quantité d'eaux usées générées. Les Participants doivent appliquer un suivi systématique de la performance de leurs systèmes de traitement des eaux usées.
- 5) Émissions dans l'air**
Les émissions dans l'air de composés organiques volatils, d'aérosols, de corrosifs, de particules, de composés chimiques appauvrissant la couche d'ozone et de sous-produits de combustion générés par l'exploitation doivent être caractérisées, surveillées, contrôlées et traitées comme il se doit avant le rejet. Les Participants



doivent conduire un système de suivi de la performance de leurs systèmes de contrôle des émissions dans l'air.

6) Restrictions relatives aux substances

Les Participants doivent se conformer à toutes les lois et réglementations applicables et aux exigences des clients concernant l'interdiction ou la restriction de certaines substances particulières dans les produits et la fabrication, y compris l'étiquetage pour le recyclage et l'enlèvement.

C. ENVIRONNEMENT (suite)

7) Gestion des eaux de pluie

Les Participants doivent mettre en œuvre une approche systématique pour éviter la contamination par l'écoulement des eaux de pluie. Les Participants doivent empêcher les rejets et écoulements illégaux d'entrer dans les égouts fluviaux.

8) Consommation d'énergie et émissions de gaz à effet de serre

La consommation d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre doivent être suivies et documentées sur le site et/ou au niveau de l'entreprise. Les Participants doivent rechercher des méthodes efficaces en termes de coûts pour améliorer leur efficacité énergétique et réduire leur consommation d'énergie ainsi que leurs émissions de gaz à effet de serre.

D. ÉTHIQUE

Afin d'assumer leurs responsabilités sociales et de réussir sur le marché, les Participants et leurs agents doivent respecter les normes les plus exigeantes en matière d'éthique, notamment :

1) L'intégrité commerciale

Les normes d'intégrité les plus exigeantes doivent être respectées dans toutes les interactions liées à l'activité. Les Participants doivent adopter la tolérance zéro pour interdire toute forme de pot-de-vin, corruption, extorsion et détournement. Toutes les activités et transactions doivent être effectuées en toute transparence et apparaître dans les documents de la société et les livres de comptes. Des procédures de suivi et d'application doivent être mises en œuvre pour veiller à la conformité avec les lois anti-corruption.

2) Pas d'avantage indu

Les pots-de-vin et autres moyens d'obtenir des avantages indus ou illégitimes ne doivent pas être promis, offerts, autorisés, donnés ou acceptés. Cette interdiction s'applique au fait de promettre, d'offrir, d'autoriser, de donner ou d'accepter tout objet de valeur, directement ou indirectement via un tiers, de façon à obtenir ou à conserver un marché, une relation d'affaire directe avec quiconque, ou acquérir un avantage illégitime.

3) Divulgence d'informations

Les informations relatives à la main-d'œuvre employée par les participants, aux pratiques liées à la santé, à la sécurité et à l'environnement, aux activités, à la structure, à la situation financière et à la performance de l'entreprise doivent être divulguées en accord avec les réglementations applicables et les pratiques qui prévalent dans le secteur. La falsification des registres et les déclarations mensongères relatives aux conditions ou aux pratiques à l'œuvre dans la chaîne d'approvisionnement sont inacceptables.

4) Propriété intellectuelle

Les droits de propriété intellectuelle doivent être respectés ; le transfert de technologie et de savoir-faire doit s'effectuer d'une façon qui protège les droits de propriété intellectuelle ; en outre, les informations relatives aux clients doivent être protégées.

5) Équité dans la pratique de l'activité, la publicité et la concurrence

Des normes d'équité dans la pratique de l'activité, la publicité et la pratique concurrentielle doivent être respectées. Des moyens appropriés pour protéger les informations relatives aux clients doivent être présents.

6) Protection de l'identité et absence de représailles



Les programmes qui garantissent la confidentialité, l'anonymat et la protection des lanceurs d'alertes parmi les fournisseurs et les employés² doivent être conservés, en accord avec la loi. Les Participants doivent avoir un processus à l'intention de leurs employés et le leur communiquer afin de leur permettre de faire part de leurs préoccupations sans être sous le coup de représailles.

D. ÉTHIQUE (suite)

7) Approvisionnement responsable en minerais

Les Participants doivent avoir un règlement qui garantit de façon raisonnable que le tantale, l'étain, le tungstène et l'or contenus dans les produits qu'ils fabriquent ne financent pas directement ou indirectement, ou ne profitent pas à des groupes armés qui se rendent coupables de graves violations des droits de l'homme dans la République Démocratique du Congo ou dans les pays voisins. Les Participants doivent faire preuve de diligence pour ce qui est de la source et de la chaîne de responsabilité de ces minerais et présenter ces mesures de diligence aux clients s'ils en font la demande.

8) Respect de la vie privée

Les Participants doivent s'engager à satisfaire les attentes raisonnables en termes de vie privée pour ce qui est des informations personnelles de leurs interlocuteurs en affaire, y compris les fournisseurs, les clients, les consommateurs et les employés. Les Participants doivent se conformer aux lois relatives à la vie privée et à la sécurité des informations ainsi qu'aux exigences réglementaires lorsque des informations personnelles sont collectées, conservées, traitées, transmises et partagées.

² Définition des lanceurs d'alertes : Toute personne qui divulgue des informations sur le comportement répréhensible d'un employé ou d'un dirigeant d'entreprise, ou d'un responsable officiel ou d'une instance officielle.

E. SYSTÈME DE GESTION

Les Participants doivent adopter ou mettre en place un système de gestion dont le périmètre est lié au contenu de ce Code. Le système de gestion doit être conçu pour veiller à : (a) la conformité aux lois et réglementations applicables et aux exigences des clients liées à l'exploitation et aux produits des participants ; (b) la conformité avec ce Code et (c) l'identification et l'atténuation des risques opérationnels liés à ce Code. Il doit également faciliter une amélioration continue.

Le système de gestion doit inclure les éléments suivants :

- 1) Engagement de l'entreprise**
Des déclarations de politique en matière de responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise qui affirment l'engagement du Participant à la conformité et à une amélioration continue, soutenues par la direction générale et affichées sur le lieu de travail en langue locale.
- 2) Obligation de rendre des comptes et responsabilité de la direction**
Les Participants identifient clairement le(s) haut(s) dirigeant(s) et représentant(s) de la société responsable(s) d'assurer la mise en œuvre des systèmes de gestion et des programmes associés. Les hauts dirigeants réexaminent régulièrement le système de gestion.
- 3) Exigences légales et exigences des clients**
Un processus destiné à identifier, suivre et comprendre les lois et les réglementations applicables ainsi que les exigences des clients, y compris les exigences de ce Code.
- 4) Évaluation et gestion des risques**
Un processus pour identifier la conformité juridique, les pratiques en matière d'environnement, de santé, de sécurité³ et de main-d'œuvre et les risques en matière d'éthique associés à l'exploitation du Participant. Détermination de l'importance relative de chaque risque et mise en place de procédures de contrôle procédurales et physiques adéquats pour contrôler les risques identifiés et veiller à la conformité aux réglementations.
- 5) Objectifs d'amélioration**
Des objectifs, des cibles de performance et des plans de mise en œuvre écrits afin d'améliorer la performance sociale et environnementale du Participant, y compris une évaluation périodique de la performance du Participant au regard de ces objectifs.

³ Les zones devant être prises en compte dans une évaluation des risques en matière d'environnement, de santé et de sécurité sont les zones de production, les entrepôts et installations de stockage, l'équipement de soutien des usines/installations, les laboratoires et zones de test, les installations sanitaires (toilettes), la cuisine/caféteria et les logements des employés/dortoirs.



6) Formation

Des programmes pour former les directeurs et les employés à la mise en œuvre des règlements, des procédures et des objectifs d'amélioration du Participant, ainsi qu'au respect des exigences légales et réglementaires applicables.

E. SYSTÈMES DE GESTION (suite)

7) Communication

Un processus pour communiquer des informations claires et précises sur les politiques, les pratiques, les attentes et la performance du Participant aux employés, aux fournisseurs et aux clients.

8) Commentaires et participation des employés

Des processus continus pour évaluer la compréhension des employés et obtenir leurs commentaires sur les pratiques et conditions traitées dans ce Code, et pour favoriser l'amélioration continue.

9) Audits et évaluations

Des auto-évaluations périodiques pour assurer la conformité aux exigences légales et réglementaires, au contenu de ce Code et aux exigences contractuelles du client liées à la responsabilité sociale et environnementale.

10) Processus d'actions correctives

Un processus pour une correction rapide des lacunes identifiées par les évaluations, inspections, enquêtes et examens internes ou externes.

11) Documentation et archivage

La création et la conservation de documents et de registres pour assurer la conformité réglementaire et envers les exigences de la société avec la confidentialité qui s'impose pour protéger la vie privée.

12) Responsabilité du fournisseur

Un processus pour communiquer les exigences du Code aux fournisseurs et pour suivre la conformité du fournisseur vis-à-vis du Code.



RÉFÉRENCES

Les normes suivantes ont été utilisées pour préparer ce Code et peuvent constituer une source utile d'informations supplémentaires. Les normes suivantes peuvent être ou non approuvées par chaque Participant.

Loi Dodd-Frank sur la réforme de Wall Street et la protection des consommateurs
<http://www.sec.gov/about/laws/wallstreetreform-cpa.pdf>

Système de gestion de l'environnement et d'audit www.quality.co.uk/emas.htm

Initiative de commerce équitable www.ethicaltrade.org/

Code de bonnes pratiques de l'OIT en matière de sécurité et de santé
www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000013.pdf

Normes de l'OIT en matière de main-d'œuvre
www.ilo.org/public/english/standards/norm/whatare/fundam/index.htm

ISO 14001 www.iso.org

Association nationale de protection contre les incendies
www.nfpa.org/catalog/home/AboutNFPA/index.asp

Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque
<http://www.oecd.org/corporate/mne/mining.htm>

Lignes directrices de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales www.oecd.org/mne/

OHSAS 18001 <http://www.bsigroup.com/en-GB/ohsas-18001-occupational-health-and-safety/>

Déclaration universelle des droits de l'homme www.un.org/Overview/rights.html

Convention des Nations Unies contre la corruption
<https://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/>

Pacte mondial des Nations Unies www.unglobalcompact.org

Réglementation fédérale des États-Unis en matière d'acquisition www.acquisition.gov/far

SA 8000 <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&PageID=937>

Social Accountability International (SAI, Responsabilité sociale internationale) www.sa-intl.org



ANTÉCÉDENTS

Version 1.0 – Publiée en octobre 2004.

Version 1.1 – Publiée en mai 2005. Conversion du document au format EICC, révisions mineures en matière de mise en page ; pas de changement au niveau du contenu.

Version 2.0 – Publiée en octobre 2005 avec des révisions portant sur plusieurs dispositions.

Version 3.0 – Publiée en juin 2009 avec des révisions portant sur plusieurs dispositions.

Version 4.0 – Publiée en avril 2012 avec des révisions portant sur plusieurs dispositions.

Version 5.0 – Publiée en novembre 2014 avec des révisions portant sur plusieurs dispositions.

Version 5.1 – Publiée en mars 2015 avec des révisions portant sur la section A1 prenant effet le 1^{er} janvier 2016.

□□□

Le Code de Conduite de l'EICC a été initialement élaboré par plusieurs sociétés engagées dans la fabrication de produits électroniques entre juin et octobre 2004. Les sociétés sont invitées et encouragées à adopter ce Code. Vous pouvez obtenir plus d'informations à l'adresse eiccoalition.org.