

TRAVAILLER AVEC NILE

Nous accordons la plus grande importance à ce que nos vêtements soient confectionnés dans le respect de nos valeurs. C'est pourquoi nous demandons à nos fournisseurs et fabricants de satisfaire aux conditions suivantes :

- 1) d'accepter notre code de conduite et de le communiquer à l'ensemble du personnel (page 2)
- 2) de remplir le formulaire « Production NILE » pour chaque collection
- 3) de communiquer à NILE les rapports d'audit de type amfori BSCI, SA 8000, Fair Wear Foundation. Nous exigeons au minimum, avant de commencer à travailler avec Nile, un audit BSCI ayant obtenu une note C.
- 4) de permettre à Nile de conduire des inspections pendant le temps de production
- 5) d'afficher le formulaire « Conditions de travail » (page 4)
- 6) de communiquer à NILE les noms de l'ensemble des sous-traitants, tels que les usines de lavage, les usines de tissage, les usines de teinture, ainsi que, le cas échéant, les usines de couture auxquelles vous avez recours etc.
- 7) NILE a conscience de l'importance des coûts induits pour les usines par l'ensemble des exigences visant à satisfaire notre code de conduite. De tels coûts ne seront pas ce sur quoi NILE décidera de s'engager contractuellement ou non avec un fournisseur donné.

CODE OF CONDUCT

PRINCIPE DE LIBRE CHOIX DE L'EMPLOI

Tout recours au travail forcé, y compris du travail asservi ou du travail pénitentiaire, est exclu. (Conventions n° 29 et 105 de l'OIT).

EXCLUSION DE TOUTE DISCRIMINATION DANS L'EMPLOI

Tout recrutement, politique salariale, admission aux programmes de formation, politique de promotion du personnel, politique de licenciement, de retraite et tout autre aspect des relations de travail doivent reposer sur le principe de l'égalité des chances, sans aucune distinction d'origine, de couleur, de sexe, de religion, d'affiliation politique, d'affiliation syndicale, de nationalité, d'origine sociale, d'incapacités ou de handicaps (Conventions n° 100 et 111 de l'OIT).

EXCLUSION DE L'EXPLOITATION DU TRAVAIL DES ENFANTS

Tout recours au travail des enfants est exclu. L'âge d'admission à l'emploi ne doit être inférieur ni à l'âge d'achèvement de la scolarité obligatoire ni, dans tous les cas, à l'âge de 15 ans. (Convention n° 138 de l'OIT) « Toutes formes d'esclavage ou de pratique similaire à l'esclavage, telle que la vente et la traite d'enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire sont exclues. [...] Les enfants [âgés de 15 à 18 ans] ne doivent pas effectuer de travaux qui, de par leur nature ou de par les circonstances dans lesquelles ils sont effectués, sont susceptibles de nuire à leur santé, leur sécurité ou leur santé morale. » (Convention n° 182 de l'OIT).

LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET DROIT À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Le droit de tous les travailleurs de constituer des syndicats, d'y adhérer et de négocier collectivement doit être reconnu. (Conventions n° 87 et 98 de l'OIT) Dans les situations où la loi limite le droit aux libertés d'association et de négociation collective, l'entreprise doit faciliter les moyens parallèles d'association libre et indépendante et de négociation pour tous les travailleurs. Les représentants des travailleurs ne

doivent pas faire l'objet de discriminations et doivent avoir accès à tous les lieux de travail nécessaires à l'exercice de leurs fonctions de représentation. (Convention n° 135 et recommandation n° 143 de l'OIT).

PAIEMENT D'UN SALAIRE MINIMUM VITAL

Les salaires et avantages versés pour une semaine de travail normale doivent respecter au minimum les normes minimales légales ou d'usage dans le secteur et doivent toujours être suffisants pour répondre aux besoins essentiels des travailleurs et de leurs familles et pour leur assurer un revenu discrétionnaire. (Conventions n° 26 et 131 de l'OIT). Sont exclues toutes retenues sur salaires à titre de mesures disciplinaires et toutes retenues sur salaires non prévues par le droit national. Les déductions ne doivent jamais constituer un montant qui conduirait l'employé à percevoir moins que le salaire minimum. Les employés doivent être correctement et clairement informés des caractéristiques de leurs salaires, y compris des taux de salaire et de la période de paie.

HORAIRES DE TRAVAIL RAISONNABLES

La durée du travail doit être conforme aux lois applicables et aux normes du secteur. En tout état de cause, il ne saurait être requis des travailleurs de travailler régulièrement plus de 48 heures par semaine et les travailleurs doivent bénéficier d'au moins un jour de congé par période de sept jours. Les heures supplémentaires doivent être faites sur la base du volontariat, sans pouvoir excéder 12 heures par semaine, ni être exigées des travailleurs de manière régulière et doivent toujours être rémunérées à un taux majoré. (Convention n° 1 de l'OIT).

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Un environnement de travail sûr et hygiénique doit être mis en place et les meilleures pratiques en matière de santé et de sécurité au travail doivent être encouragées, en tenant compte des connaissances actuelles de l'industrie et des dangers spécifiques éventuels. Une attention particulière doit être accordée aux risques professionnels spécifiques à cette branche de l'industrie, de manière propre à garantir un environnement de travail sûr et hygiénique. Une réglemen-

tation efficace doit être mise en œuvre pour prévenir les accidents et minimiser autant que possible les risques pour la santé (conformément à la Convention n° 155 de l'OIT). La violence physique, les menaces de violence physique, les punitions ou mesures disciplinaires inhabituelles, le harcèlement sexuel ou autre toute autre forme de harcèlement, ainsi que toute intimidation de la part de l'employeur sont strictement interdits.

RELATIONS DE TRAVAIL JURIDIQUEMENT CONTRAINANTE

Les obligations incombant aux employés au titre des lois et réglementations du travail ou de la sécurité sociale et résultant d'une relation régulière de travail ne doivent pas être contournées au moyen d'accords de fourniture de main d'œuvre ou par le biais de programmes d'apprentissage dénués de toute intention réelle de formation ou de transmission des compétences ou sans avoir pour but de déboucher sur un emploi régulier. Les jeunes travailleurs doivent avoir la possibilité de participer à des programmes académiques et de formation.



Nile Clothing AG
Hauptstrasse 33
2572 Sutz Switzerland
T +41 (0)32 397 00 80
info@nile.ch
NILE.CH

Nous demandons à nos fournisseurs d'afficher le formulaire suivant dans l'usine. Ce formulaire doit être visible de tous les travailleurs.

CONDITIONS DE TRAVAIL 工作条件

Avez-vous des réclamations concernant les conditions de travail dans cette usine ?
您有关于工厂工作条件方面的抱怨吗？

Merci de nous contacter.
请联系我们

Notre courriel : complaint@nile.ch
我们的邮箱: complaint@nile.ch

Notre numéro de téléphone : (021-31373846)
我们的电话: 021-31373846

Notre adresse postale : Nile Trading Shanghai, Unit 202, Building 11, 485 Fenglin Road, District de Xuhui, Shanghai, Chine, 200032
我们的联络地址: 上海市徐汇区枫林路485号11号楼202室

Sutz et Shanghai 2019 – Marc Willy – CEO