



INTRODUCTION

Bel-Confect est membre de la Fair Wear Foundation (FWF). Nous nous engageons à améliorer les conditions de travail dans nos usines.

1. *Nous visitons les usines produisant vos vêtements.*
2. *Chaque usine doit nous livrer un rapport d'audit des agences d'inspection indépendantes*
3. *Nous rassemblons tous les données et nous faisons des propositions d'amélioration concrètes*
4. *Chaque année nous organisons des formations et des entraînements.*
5. *Les usines doivent nous prouver que tous les employés soient au courant du code de conduite du travail et que leurs droits soient respectés.*
6. *La Fair Wear Foundation nous contrôle et évalue dans ses rapports.*

A PROPOS DE LA FWF

- La FWF est une initiative multipartite dont font partie des organisations non gouvernementales, des syndicats et des entreprises.
- La FWF a développé un code des pratiques de travail basé sur le normes de l'OIT
- Les entreprises affiliées à la FWF s'engagent à améliorer les conditions de travail. Chaque membre de la FWF doit impliquer tous ses partenaires de l'industrie textile dans l'amélioration des conditions de travail.
- La FWF contrôle les systèmes de management des entreprises affiliées ainsi que les conditions de travail dans les ateliers de production.

LE CODE DES PRATIQUES DE TRAVAIL

1) L'emploi est choisi librement :

aucune forme de travail forcé n'est acceptée

2) Il n'y a pas de discrimination dans l'emploi :

L'employeur doit traiter tous ses employés de manière équitable, quels que soient leur race, couleur de peau, sexe, religion, obédience politique, appartenance syndicale, nationalité, origine sociale ou handicap

3) Pas d'exploitation d'enfants :

Le travail des enfants est interdit. Les collaborateurs ne pourront être recrutés qu'une fois en âge de quitter l'école et dans tous les cas, seulement à partir de 15 ans. Les adolescents (15-18 ans) ne peuvent pas effectuer un travail susceptible de nuire à leur santé ou leur sécurité. Ils ne peuvent par exemple pas faire un grand nombre d'heures supplémentaires ou du travail de nuit



4) La Liberté d'association et le droit de négociation collective

Les collaborateurs ont le droit de négocier en tant que groupe avec leur employeur (« négociation collective »). L'employeur n'est pas en droit de punir les collaborateurs qui expriment leurs opinions et leurs souhaits. Tous les collaborateurs ont le droit de former et de rejoindre le syndicat de leur choix (« liberté d'association »). Lorsque le droit de liberté d'association et de négociation collective est limité légalement, l'employeur ne peut pas empêcher toute autre forme de négociation collective et d'organisation de travailleurs. Les représentants des travailleurs ne peuvent pas subir de discriminations et doivent avoir accès à tous les lieux de travail nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

5) Paiement d'un salaire décent

Les salaires doivent au moins équivaloir au salaire minimum légal s'il existe. Le salaire d'une semaine de travail standard doit toujours suffire pour répondre aux besoins primaires des collaborateurs et de leur famille tout en leur permettant une petite épargne. Les retenues sur le salaire non-prévues par la loi du pays sont interdites. Les travailleurs doivent être informés de la composition de leur salaire, taux de rémunération, périodes de paie et retenues sur salaire compris. Les travailleurs doivent recevoir une fiche de paie sur laquelle sont reprises ces informations.

6) Pas d'heures de travail excessives

Les heures de travail doivent être conformes à la loi. Dans tous les cas, les collaborateurs ne peuvent pas travailler régulièrement plus de 48h par semaine et doivent bénéficier d'au moins un jour de congé tous les 7 jours. Les heures supplémentaires doivent se faire sur base volontaire et les heures de travail, heures supplémentaires comprises, ne peuvent dépasser le 60 heures/semaine. Les heures supplémentaires ne peuvent pas être demandées sur une base régulière et doivent toujours être rémunérées à un taux majoré, conformément à la loi.

7) Conditions de travail sûres et saines

L'employeur doit fournir un environnement de travail sûr et hygiénique, L'employeur doit fournir un équipement de protection si nécessaire et former les travailleurs à son utilisation. L'employeur doit également prendre des mesures pour prévenir les accidents et minimiser les risques pour la santé. Tout cas de violence physique, de menace e violence physique, de punition inhabituelles, de harcèlement sexuel ou autre et d'intimidation de la part de l'employeur est strictement interdit.

8) Relation de travail juridiquement contraignante

Chaque travailleur doit recevoir un contrat écrit et toutes les charges sociales légales doivent être payées.

OBJECTIFS

La FWF nous encourage à continuer à consolider et à évaluer nos sites de production et à tenir compte du respect des normes de travail lors de nos décisions. Nous avons donc estimé, pour notre deuxième année d'adhésion, que nous devons investir du temps et des ressources en particulier dans la collecte d'information et l'intégration du code de conduite professionnelle de la FWF dans notre chaîne de production. Nos principaux objectifs sont:

- *Recueillir des informations auprès de tous les agents, intermédiaires et autres unités de productions (UP)*
- *Envoyer le code de conduits professionnelle (CoLP) et la Worker Informations Sheet à toutes les unités de production afin qu'elles les affichent dans leur locaux.*
- *Auditer les unités de production*
- *Améliorer le respect du CoLP. Nous souhaitons garantir que la production de nos marchandises se fait dans les bonnes conditions.*
- *Suivre les améliorations des Corrective Action Plans (CAP).*
- *Renforcer la confiance de nos clients et les informer sur notre adhésion à la FWF*
- *Accompagner notre département achats en organisant régulièrement des réunions, en fournissant un feed-back constant et en précédant à des évaluations.*

STRATEGIE

Pour atteindre ces objectifs, nous avons établi une stratégie prioritaire pour une chaîne de production durable (première phase) : fluidifier la collecte, le traitement et le suivi des informations.

1. Nous devons limiter le nombre d'intermédiaires, surtout s'ils travaillent avec plusieurs unités de production. Ils sont encouragés à limiter les changements d'UP et à passer commande auprès de celles que nous connaissons. Nous demandons une transparence totale.

2. Le sourcing (achats) direct doit être accru. Pour accroître l'impact de nos règles éthiques, nous réduisons le nombre de commandes auprès de unités de production secondaires par rapport à notre volume total de sourcing.
3. Nous essayons aussi de nouer des relations à long terme avec les UP avec lesquelles nous souhaitons continuer à travailler.
4. Nous nous concentrons sur les unités de productions qui obtiennent des évaluations positives (rapport d'audit fiable, bon suivi des Corrective Action Plans, respect des délais de livraison, qualité optimale, ...). Ces unités de production reçoivent la mention « preferred partners ».

Le département achats confie ensuite le plus grand nombre de commandes possible à ces UP. Nous nous efforçons ainsi de mettre un terme à notre collaboration avec les UP qui ne sont pas en adéquation avec notre mission éthique ou ne souhaitent pas y participer.

PROCEDURE

En vue d'atteindre ces objectifs, nous avons mis en place un procédure interne.

1. Avant de passer une commande, nous envoyons un questionnaire à l'unité de production, qui doit le renvoyer rempli et signé. En signant le questionnaire, elle déclare comprendre et approuver notre code des pratiques de travail. Dans ce questionnaire, nous lui demandons également d'auto-évaluer sa conformité vis-à-vis de notre code des pratiques de travail.
2. Après l'avoir reçu, nous demandons à l'unité de production de nous envoyer :
 - a. Un rapport d'audit fiable, récent et complet
 - b. La preuve que le code des pratiques de travail et la feuille d'information travailleurs sont affichés sur le lieu de travail.

Avec l'aide de notre service achat et notre directeur de production c'est la direction de Bel-Confect , responsable pour la RSE (CSR), qui réunit et traite toutes ces informations avant de donner le feu vert de travailler avec l'unité de productions.



Dottignies, 13/02/2018

Filip Lietaer
Administrateur Délégué

Worker Information Sheet (example en Français)



Avez-vous des **QUESTIONS** concernant votre salaire, vos heures de travail ou l'un des sujets suivants ?

belconfect
SAFETY WORK- AND FOOTWEAR



Si vous souhaitez obtenir davantage d'informations ou si vous estimez ne pas avoir été traité correctement :

- 1 Tentez d'en discuter avec votre superviseur, si c'est possible.
- 2 Tentez d'en discuter avec votre représentant, si un comité des travailleurs existe.
- 3 Demandez conseil auprès de votre syndicat ou d'une organisation caritative.

Si toutes ces démarches échouent, vous pouvez envoyer un courriel à la **Fair Wear Foundation** :

@ complaints@fairwear.org

 98466412

La Fair Wear Foundation assurera systématiquement la confidentialité de votre appel.
Nos employés répondront à vos questions en français.
Si vous avez l'intention de déposer une plainte, celle-ci sera soumise à notre processus d'enquête.
Dans la mesure du possible, nous vous aiderons à résoudre le problème soulevé.
La Fair Wear Foundation est une organisation indépendante à but non lucratif.
Pour plus d'informations : www.fairwear.org

Worker Information Sheet (example en Arabe)



هل لديك أسئلة بخصوص أجرك أو ساعات عملك أو أي من المسائل الأخرى التالية؟



في صورة ما إذا كنت ترغب في الحصول على معلومات إضافية أو إذا ما شعرت بأنه لم تتم معاملتك بشكل لائق

1 تحدث إلى رئيسك المباشر عند الإمكان

2 تحدث إلى ممثل العمال إن وجدت نقابة عمال

3 تحصل على النصيحة من نقابتك أو من منظمة خيرية

ذا باعت هذه المحاولات بالفشل، يمكنك مراسلة مؤسسة "فار وير فاوندیشن (Fair Wear Foundation) على البريد الإلكتروني التالي



complaints@fairwear.org

ستعامل مؤسسة "فار وير فاوندیشن" مكالماتك بسرية تامة
سيقوم موظفونا بالإجابة عن أسئلتكم باللغة العربية
إذا ما رغبت في تقديم شكوى، سنقوم بالتحري في المسألة
وعند الإمكان، سنساعدك على حل المسألة المطروحة
"فار وير فاوندیشن" هي مؤسسة مستقلة غير ربحية

يمكنكم الحصول على مزيد من المعلومات على الموقع www.fairwear.org