

EXIGENCES EN MATIÈRE DE COMMERCE ÉTHIQUE

1. INTRODUCTION

La responsabilité sociale est une valeur importante de notre entreprise. Nos exigences en matière de commerce éthique définissent nos principes de base que nos fournisseurs (fournisseurs) doivent observer et font obligatoirement partie des modalités requises pour négocier avec Holt, Renfrew & Cie limitée (Holt Renfrew). Nous voulons nous assurer que les produits vendus par Holt Renfrew sont fabriqués dans des conditions de travail humaines et dans le respect des travailleurs et de leurs droits de la personne; que les animaux sont traités et transportés sans cruauté; et que les fournisseurs minimisent leur impact sur l'environnement.

Le fournisseur est tenu de s'assurer que la fabrication de tous les produits est réalisée en conformité avec toutes ces exigences en matière de commerce éthique qui s'appliquent tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Des vérifications indépendantes des installations relatives à la production tout au long de la chaîne d'approvisionnement doivent être effectuées régulièrement et toute lacune cernée doit être corrigée. La conformité avec la législation et ces exigences en matière de commerce éthique est obligatoire. Le défaut de se conformer à ces exigences et à la législation sera perçu comme une possible violation du contrat.

Les dispositions de ces exigences constituent des normes minimales et non maximales. Ces exigences ne doivent pas servir de prétexte pour empêcher les entreprises de dépasser les normes. Les fournisseurs doivent se conformer à la législation nationale et aux autres lois applicables, et dans les cas où les dispositions de la loi et ces exigences traitent du même sujet, appliquer la disposition qui offre une meilleure protection.

2. CONDITIONS D'EMPLOI ET DE TRAVAIL

L'emploi est choisi librement

2.1 Il n'y a pas de travail forcé, sous contrainte pour dettes ou de travail obligatoire en milieu carcéral.

2.2 Les travailleurs ne sont pas tenus de déposer des cautions ou leurs pièces d'identité auprès de leur employeur et sont libres de quitter leur employeur après avoir donné un préavis raisonnable.

Liberté d'association

2.3 Le fournisseur adopte une attitude ouverte à l'égard des activités des syndicats et de leurs activités organisationnelles.

2.4 Les représentants des travailleurs ne font pas l'objet de discrimination et ils ont accès au lieu de travail afin d'exercer leurs fonctions de représentant.

2.5 Dans le cas où le droit à la liberté d'association et à la négociation collective est limité par la loi, le fournisseur favorise et n'entrave pas le développement de moyens parallèles pour l'association libre et indépendante et la négociation.

Les conditions de travail sont sécuritaires et hygiéniques

2.6 Un environnement de travail sain et sûr doit être fourni, tout en gardant à l'esprit la connaissance dominante du secteur ainsi que tout risque spécifique. Des mesures appropriées doivent être prises pour prévenir les accidents et les préjudices à la santé qui surviennent dans le cadre du travail, en évaluant et en diminuant (dans la mesure où cela est raisonnable et pratique) les causes des risques inhérents au milieu du travail.

2.7 Les travailleurs ne doivent pas être enfermés dans leur lieu de travail et des moyens adéquats d'évacuation en risque d'incendie doivent être fournis.

2.8 Les travailleurs doivent recevoir une formation régulière et attestée dans le domaine de la santé et de la sécurité, laquelle doit être répétée pour le personnel nouveau et réaffecté.

2.9 L'accès à des toilettes propres et à l'eau potable et, au besoin, à des installations sanitaires pour le stockage des aliments sera offert gratuitement.

2.10 Dans les endroits géographiquement isolés des pays en développement, où la main-d'œuvre provient de l'extérieur et est logée dans des logis semi-permanents/permanents, l'employeur doit offrir au moins les normes minimales en matière de services de soutien, si possible, incluant des installations scolaires, médicales et de santé, ainsi que des aires de divertissement.

2.11 Là où la direction fournit un transport désigné pour le déplacement de la main-d'œuvre au sein du lieu de travail, le transport doit être conforme aux normes minimales de la législation relative au transport national. En l'absence d'une telle législation, la direction ne doit épargner aucun effort pour minimiser les risques envers la main-d'œuvre lors de ses déplacements.

2.12 Le logement, le cas échéant, doit être propre, sûr et satisfaire aux besoins élémentaires du personnel.

Il n'y a aucun recours au travail des enfants

2.13 Il n'y aura pas de recrutement d'enfants pour travailler.

2.14 Les fournisseurs doivent concevoir les politiques et programmes, ou y participer et y contribuer, qui prévoient la transition de tout enfant découvert à travailler afin de lui permettre d'obtenir et de poursuivre un cheminement scolaire de qualité jusqu'à ce qu'il ne soit plus considéré comme un enfant. D'après l'Organisation internationale du Travail (OIT), un enfant est toute personne âgée de moins de 15 ans, à moins que la législation locale stipule un âge supérieur pour la scolarité obligatoire ou le travail, et c'est cet âge qui prime.

2.15 Les enfants et les jeunes de moins de 18 ans n'effectueront pas de travail de nuit ou de travaux dangereux.

2.16 Les politiques et procédures du fournisseur doivent se conformer aux dispositions des normes de l'OIT pertinentes.

Des salaires décents sont payés

2.17 Les salaires et avantages doivent satisfaire aux normes juridiques nationales ou aux normes industrielles de référence, selon celles qui sont plus élevées. Quoi qu'il en soit, le salaire doit satisfaire à couvrir les besoins de base et fournir un certain revenu discrétionnaire.

2.18 Chaque travailleur doit recevoir des informations écrites et compréhensibles sur ses conditions de travail en matière de salaire avant d'occuper son emploi et au sujet des éléments constituant son salaire pour la période de la paie en question chaque fois qu'il est payé.

2.19 Aucune retenue sur les salaires n'est autorisée à titre de mesure disciplinaire, ni aucune retenue sur les salaires, autre que celles exigées par la législation nationale, n'est permise sans l'accord explicite du travailleur concerné. Toutes les mesures disciplinaires doivent être consignées.

Les heures de travail ne sont pas excessives

2.20 Les heures de travail doivent être conformes à la législation en vigueur et aux dispositions des articles 2.22 à 2.24 ci-dessous, selon celle qui offre la meilleure protection pour les travailleurs. Les heures travaillées (y compris les heures supplémentaires) seront définies par un contrat et ne dépasseront pas 48 heures par semaine*. [* Les normes internationales ainsi que la *Loi sur les normes d'emploi* (Ontario) suggèrent que la durée maximale de la semaine normale de travail (s'il y a lieu) soit de 40 heures par semaine.]

2.21 Les heures supplémentaires doivent être effectuées volontairement. Elles doivent être utilisées de façon raisonnable et prendre en compte ce qui suit : la durée, la fréquence et les heures effectuées par chaque travailleur et par la main-d'œuvre en général. Elles ne doivent pas être utilisées pour remplacer l'emploi normal.

2.22 Les heures additionnelles doivent être rémunérées à un taux supérieur selon la législation locale en vigueur.

2.23 Les heures totales travaillées dans une période de sept jours ne peuvent dépasser 48 heures, sauf dans les cas prévus au paragraphe 2.25 ci-dessous.

2.24 Les heures travaillées peuvent dépasser 48 heures dans une période de sept jours seulement dans des circonstances exceptionnelles quand les conditions suivantes sont réunies :

2.24.1 C'est autorisé par la loi;

2.24.2 C'est autorisé par une convention collective négociée librement avec une organisation des travailleurs représentant une partie significative de la main-d'œuvre;

2.24.3 Des précautions nécessaires sont prises pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs; et

2.24.4 L'employeur peut démontrer les circonstances exceptionnelles, comme des pics de production inattendus, des accidents ou des urgences.

2.25 Les travailleurs doivent disposer d'au moins 24 heures consécutives de repos pour chaque semaine de travail ou pour chaque période de 48 heures de travail consécutives par deux semaines.

Il n'y pas de discrimination

2.26 Il n'y a pas de discrimination quant à l'embauche, à la rémunération, à l'accès à la formation, à la promotion, au licenciement ou à la retraite portant sur la race, l'origine nationale, la religion, la caste, l'âge, le handicap, la situation matrimoniale, l'appartenance politique, l'orientation sexuelle, le sexe, la grossesse, l'identité sexuelle, la situation familiale ou l'état d'assisté social.

Un emploi régulier est offert

2.27 Dans la mesure du possible, le travail effectué doit s'inscrire dans le cadre d'une relation d'emploi reconnue établie par les lois et pratiques nationales.

2.28 Les obligations envers les travailleurs en vertu des lois sur le travail et la sécurité sociale et les règlements découlant des relations de travail régulières ne pourront être évitées par l'utilisation d'un marché de main-d'œuvre, de la sous-traitance ou d'arrangements de télétravail, ou de programmes d'apprentissage sans intention de former le personnel ou d'offrir un emploi régulier.

Aucun traitement cruel ou inhumain n'est permis

2.29 La violence ou la contrainte physique, la menace de violence physique, le harcèlement sexuel, moral ou tout autre type ou toute autre forme d'intimidation sont interdits.

3. AUCUN POT-DE-VIN NI CORRUPTION

3.1. Proposer, payer, solliciter ou accepter des pots-de-vin, y compris un paiement de facilitation, est strictement interdit.

3.2. Un pot-de-vin peut consister à donner ou offrir le moindre cadeau, bénéfice, récompense ou avantage à une personne dans le milieu des affaires ou au sein du gouvernement afin d'obtenir ou de conserver un avantage commercial ou pour inciter ou récompenser le destinataire pour des actes inappropriés où il ne serait pas indiqué de sa part d'accepter l'avantage.

3.3 Un pot-de-vin peut aussi avoir lieu quand l'offre ou le cadeau du corrupteur est effectué par ou par l'intermédiaire d'un tiers, p. ex. un agent, représentant ou intermédiaire.

3.4 Voici des exemples d'activités interdites ci-dessous; veuillez noter que la liste n'est pas exhaustive :

3.4.1 Des cadeaux d'une valeur supérieure à un niveau raisonnable ou les dépenses de voyage;

3.4.2 L'utilisation non rémunérée des services, installations ou biens de l'entreprise;

3.4.3 Des paiements en argent, prêts, garanties de prêt ou autre crédit;

3.4.4 Le versement d'un avantage, comme une bourse d'études ou un régime de santé, à un membre de la famille d'un client potentiel/un fonctionnaire ou un représentant du gouvernement;

3.4.5. Un contrat à un tiers lié à une personne en relation ou personnellement liée à la partie donnant ou négociant le contrat; et/ou

3.4.6 Le recours à une entreprise locale appartenant à un membre de la famille du client potentiel/du fonctionnaire ou du représentant du gouvernement.

3.5 Les paiements de facilitation sont des petits paiements ou des frais exigés par des représentants du gouvernement afin d'accélérer ou de faciliter l'exécution des actions courantes du gouvernement (comme l'émission d'un visa ou le dédouanement). De tels paiements sont strictement interdits.

3.6. Les fournisseurs et leurs employés doivent se conformer à toutes les lois anticorruption applicables.

3.7 Les fournisseurs doivent avoir en place des procédures anticorruption afin d'empêcher les employés ou les personnes associées à leurs entreprises de commettre des actes de corruption.

3.8. Les fournisseurs et leurs représentants mettront en place des procédures dans leurs entreprises et les passeront régulièrement en revue pour s'assurer qu'elles fonctionnent correctement.

4. BIEN-ÊTRE ET TRANSPORT DES ANIMAUX

4.1 Lorsque des animaux sont utilisés comme des bêtes de somme, de labour, etc., ils doivent être traités sans cruauté, et ne pas souffrir de la faim, de la soif, de la peur, de la détresse, de la douleur, de blessure ou de maladie.

4.2 Les animaux ne peuvent être transportés sur une période excédant 8 heures. Ils doivent être obtenus dans la région, autant que possible, afin d'éviter de longues journées aux abattoirs.

4.3 Les animaux doivent être transportés directement de la ferme à l'abattoir, et non par le biais de marchés de bétail.

4.4 Les fournisseurs doivent s'assurer que le personnel est expérimenté et compétent en matière de bonnes pratiques d'élevage et de bien-être animal, et qu'il possède des connaissances pratiques quant aux soins des animaux.

4.5 Les fournisseurs doivent se conformer aux législations applicables relatives au transport et à l'abattage des animaux.

5. ENVIRONNEMENT

5.1 Les fournisseurs doivent :

5.1.1 Continuellement chercher à améliorer leur performance environnementale et identifier, contrôler et minimiser les répercussions environnementales de leurs activités idéalement en utilisant un processus de gestion accrédité externe;

5.1.2 Au minimum, être conforme aux exigences des lois et législations locales et internationales;

5.1.3 Démontrer une meilleure performance environnementale au fil du temps, et faire ce qu'ils peuvent pour réduire leurs émissions de CO₂;

5.1.4 Minimiser leur utilisation de matériaux bruts, cherchant continuellement des processus plus efficaces et maximiser leur utilisation de matériaux recyclés;

5.1.5 S'efforcer de recycler les déchets autant que possible. Les déchets doivent être éliminés de façon efficace, sécuritaire et respectueuse de l'environnement et entièrement conforme aux législations nationales;

5.1.6 Éviter de contaminer l'environnement local et s'assurer que la pollution atmosphérique, sonore et olfactive respecte les limites prescrites à l'échelle nationale;

5.1.7 Innover pour trouver des solutions de rechange durables à l'utilisation de combustibles fossiles et de ressources non renouvelables;

5.1.8 Minimiser leur utilisation de produits chimiques et se conformer aux lois internationales, nationales et sectorielles spécifiques, ainsi qu'aux codes de pratique en matière d'usage de pesticides.