

Code de conduite v2

Groupe Dynamite Inc.'s Code de conduite

DROITS DE LA PERSONNE Les fournisseurs doivent s'engager à respecter les droits de la personne et s'abstenir de toute activité, ou d'entrer en relation avec toute entité, qui soutien, sollicite ou encourage les autres à violer les droits de la personne.	LIBERTÉ D'ASSOCIATION Les fournisseurs doivent reconnaître et respecter le droit des employés à adhérer à des associations de leur choix et à les organiser, ainsi qu'à négocier collectivement.
TRAVAIL FORCÉ/ESCLAVAGE MODERNE Les fournisseurs ne doivent recourir à aucune forme de travail forcé, involontaire ou de traite des êtres humains, y compris le travail punitif, la servitude pour dettes et le travail sous contrat. Aucun travailleur ne doit payer de frais au cours du processus de recrutement et tout employé doit être informé des conditions de base de son emploi avant de quitter sa ville ou son pays d'origine. Les travailleurs doivent garder le contrôle de leurs documents personnels/passeports/cartes d'identité et avoir la liberté de mouvement sur leur lieu de travail et dans leur quartier d'habitation.	PRATIQUES DISCIPLINAIRES Tous les employés doivent être traités avec respect et dignité. Aucun employé ne doit être soumis à tout harcèlement ou abus physique, sexuel, psychologique ou verbal, ou à des amendes ou des pénalités comme mesure disciplinaire.
TRAVAIL DES ENFANTS ET JEUNES EMPLOYÉS Quelles que soient les lois locales, Dynamite n'accepte pas de travailleurs âgés de moins de seize (16) ans. Les fournisseurs doivent respecter toutes les lois du travail des enfants applicables, y compris celles liées à l'embauche, au salaire, aux heures travaillées, aux heures supplémentaires et aux conditions de travail. Si des travailleurs âgés de 16 à 18 ans sont embauchés, le fournisseur doit s'assurer que les jeunes employés, tels que classés par l'OIT, n'effectuent pas de travail de nuit ou de travail considéré comme dangereux.	SANTÉ ET SÉCURITÉ Les fournisseurs doivent fournir un espace de travail propre, sain et sécuritaire dépourvu de risques chimiques, électriques, structurels, d'incendie et autres. Le logement des travailleurs, le cas échéant, doit également respecter les mêmes normes.
DISCRIMINATION Les fournisseurs ne doivent pas exercer de discrimination envers les employés dans les pratiques d'embauche ou autres pratiques en matière d'emploi basée sur l'âge, la race, la couleur, la nationalité, l'origine sociale ou ethnique, la religion ou les croyances, le genre, l'identité ou l'expression de genre, l'orientation sexuelle, la grossesse, l'état matrimonial ou le statut de partenariat, le handicap, les croyances politiques, l'appartenance syndicale ou toute croyance ou caractéristique protégée par la loi.	ENVIRONNEMENT Les fournisseurs doivent adhérer et se conformer à toutes les lois et normes locales applicables en matière d'environnement, améliorer progressivement les performances environnementales de leurs propres activités et exiger de leurs partenaires, fournisseurs et sous-traitants qu'ils fassent de même.
SALAIRES, AVANTAGES SOCIAUX ET RÉMUNÉRATION Les fournisseurs doivent se conformer à toutes les lois applicables concernant les salaires et les avantages sociaux. Le salaire des travailleurs doit être égal ou supérieur au salaire minimum, selon le montant le plus élevé. Les heures supplémentaires doivent être payées au taux majoré légalement requis.	CONTRÔLE ET APPLICATION Les fournisseurs doivent permettre à Dynamite et ses représentants externes désignés l'accès complet à toutes leurs installations, emplacements, travailleurs et dossiers, et ce, en tout temps. Les fournisseurs doivent être en mesure de présenter les documents prouvant leur respect du Code de conduite v2 de Dynamite.

Groupe Dynamite Inc.'s *Code de conduite*

HEURES DE TRAVAIL

Les travailleurs ne doivent pas être tenus de travailler plus de 60 heures par semaine, y compris les heures supplémentaires. Les heures supplémentaires doivent être travaillées sur une base volontaire. Les travailleurs doivent avoir le droit à au moins une journée de congé par période de sept jours.

ANTICORRUPTION ET CADEAUX

Dynamite a une politique stricte qui interdit la sollicitation, l'offre, l'acceptation de cadeaux, de gratifications ou de pots-de-vin, ou de frais de supplément de service comme condition pour faire affaire avec Dynamite et/ou comme une tentative de gagner ses faveurs. Les fournisseurs doivent mener leurs opérations commerciales de manière honnête et transparente. Ils doivent se conformer à toutes les lois et réglementations locales et internationales en matière de lutte contre les pots-de-vin et la corruption.

Note: Ce résumé vise uniquement à fournir un aperçu. Il convient de noter que le document complet et tous ses critères doivent être respectés et qu'il ne s'agit que d'une version extraite, non exhaustive.

Introduction

Dynamite (ci-après désigné sous le nom de « **GDI** ») s'engage à mener ses activités selon des normes d'éthique élevées, dans le respect des lois applicables, des droits de la personne et des pratiques de travail équitables.

Les principes généraux du **Code de conduite v2** de GDI sont fondés sur les meilleures pratiques et normes de l'industrie, ainsi que sur les normes de travail internationalement reconnues, notamment les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (l'« **OIT** »), la *Déclaration universelle des droits de l'homme* et la *loi californienne sur la transparence de la chaîne d'approvisionnement*, les *objectifs de développement durable* et la *Charte canadienne des droits de l'homme*.

Le **Code de conduite v2** s'applique à tous les fournisseurs et usines qui produisent des biens pour GDI ou toutes ses filiales, divisions, affiliés ou agents (collectivement, « GDI »).

Ce **Code de conduite v2** constitue le fondement de GDI en ce qui a trait à l'évaluation continue des pratiques d'emploi et du respect de l'environnement d'une usine. En cas d'écart entre le Code de conduite et d'autres exigences internes et lois locales ou nationales, la règle la plus stricte doit être suivie.

Droits de la personne

- Nous considérons les violations des droits de la personne¹ comme des problèmes de tolérance zéro .
- Les fournisseurs et usines qui produisent des biens pour GDI doivent respecter intégralement toutes les exigences légales relatives à la conduite de leurs activités commerciales et doivent adopter et suivre les pratiques qui protègent les droits de la personne, les droits en matière d'emploi, de la sécurité et de l'environnement des travailleurs.
- Lorsqu'il existe un risque perçu de violation des droits de la personne, il est de la responsabilité du fournisseur d'en informer GDI immédiatement, ainsi que des mesures prises pour atténuer une telle violation et pour remédier à l'impact négatif sur les droits de la personne lorsqu'ils ont causé ou contribué à cela.

Travail forcé

Les fournisseurs ne doivent pas recourir au travail forcé², que ce soit sous la forme de travail punitif, de travail asservi ou autre, ou permettre le trafic de personnes dans le but de les forcer à travailler.

- Aucun employé ne peut être contraint de travailler par la force ou l'intimidation sous quelque forme que ce soit, ou comme moyen de coercition politique ou comme punition pour avoir ou exprimer des opinions politiques.
- Les fournisseurs doivent se conformer à toutes les lois et tous les règlements en lien avec la prévention de l'esclavage et du trafic d'êtres humains, et doivent fournir à GDI, sur demande, un certificat écrit attestant que le matériel utilisé dans leurs produits est conforme aux lois en lien avec la prévention de l'esclavage et du trafic d'êtres humains dans le ou les pays où ils mènent des activités.

¹ Aux fins du Code de conduite v2, les droits de la personne sont un ensemble de droits qui reconnaissent la dignité, la liberté et l'égalité inhérentes à tous les êtres humains, tels qu'ils sont exprimés dans la Charte internationale des droits de l'homme des Nations unies et dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du travail.

² Veuillez également passer en revue la Politique relative à l'esclavage moderne de GDI.

Travail des enfants et jeunes employés

- GDI exige que l'âge minimum pour travailler soit de seize (16) ans. Les fournisseurs et les usines doivent respecter les lois locales et doivent respecter tous les principes de l'OIT concernant le travail des enfants et des jeunes employés.
- Les fournisseurs doivent respecter toutes les lois du travail des enfants applicables, y compris celles liées à l'embauche, au salaire, aux heures travaillées, aux heures supplémentaires et aux conditions de travail. Si des travailleurs âgés de 16 à 18 ans sont embauchés, le fournisseur doit s'assurer que les jeunes employés, tels que classés par l'OIT, n'effectuent pas de travail de nuit ou de travail considéré comme dangereux.
- Les fournisseurs sont invités à :
 - Développer des programmes de formation pratique conformes à la réglementation pour leurs employés,
 - Permettre à leurs employés admissibles, tout spécialement les employés plus jeunes, de suivre des cours du soir ou de participer à un programme travail-étude ou tout autre programme éducatif financé par le gouvernement.
- Le fournisseur doit conserver les documents officiels pour chaque employé qui confirme la date de naissance de l'employé. Dans les pays où ces documents officiels ne sont pas disponibles afin de confirmer la date de naissance exacte d'un employé, l'usine devra confirmer l'âge selon une méthode d'évaluation fiable et appropriée.

Discrimination

- Les fournisseurs ne doivent pas exercer de discrimination dans leurs pratiques de recrutement et d'embauche.
- Les décisions relatives à l'embauche, au salaire, aux avantages sociaux, aux possibilités de formation, à l'affectation des tâches, à l'avancement, à la discipline et au licenciement doivent être fondées uniquement sur la capacité à effectuer le travail, et non sur des caractéristiques ou des convictions personnelles, telles que la race, l'origine nationale, le sexe, la religion, l'âge, le handicap, l'état civil, le statut parental, l'appartenance à une association, l'orientation sexuelle ou l'opinion politique.
- Les fournisseurs doivent mettre en œuvre des mesures efficaces pour protéger les employés migrants contre toute forme de discrimination et fournir des services de soutien appropriés qui reflètent leur statut particulier.

Salaires, avantages et rémunération

- Toutes les exigences légales liées aux salaires et aux avantages sociaux doivent être respectées. Les salaires doivent être égaux ou supérieurs au salaire minimum requis par la loi ou au salaire en vigueur dans l'industrie, le plus élevé des deux étant retenu.
- Les travailleurs ont droit à une rémunération pour une semaine de travail normale, suffisante pour répondre à leurs besoins de base et leur fournir un revenu discrétionnaire. Les avantages sociaux sont versés à temps et entièrement conformes aux lois applicables et les paiements sont faits de la manière qui convient le mieux aux travailleurs.
- Lorsque la rémunération ne répond pas aux besoins fondamentaux des travailleurs et ne leur permet pas de disposer d'un revenu discrétionnaire, les fournisseurs doivent prendre des mesures appropriées pour augmenter progressivement la rémunération et le niveau de vie des employés en améliorant les systèmes salariaux, les avantages sociaux, les programmes d'aide sociale et d'autres services.
- Les employés doivent être rémunérés pour les heures supplémentaires au taux légalement requis dans le pays du manufacturier ou, dans les pays où de telles lois n'existent pas, à un taux surpassant le taux horaire régulier.
- Le fournisseur doit fournir des congés payés annuels et des jours fériés, comme requis par la loi, ou respectant les normes de l'industrie locale, le plus avantageux l'emportant.

Groupe Dynamite Inc.'s *Code de conduite*

- Pour chaque période de paie, l'usine fournit à ses employés un relevé de salaire compréhensible qui comprend les jours travaillés, le taux horaire ou le salaire à la pièce par jour, les heures supplémentaires et chaque taux applicable, les bonis, les indemnités ainsi que les retenues contractuelles ou prescrites par la loi.

Heures de travail

- Les employés ne doivent pas être obligés de travailler plus de soixante (60) heures par semaine, incluant les heures supplémentaires ou les exigences légales locales, le moins élevé des deux.
- Une semaine normale de travail ne doit pas excéder 48 heures. Toutes les heures supplémentaires travaillées doivent être consensuelles et ne pas être demandées sur une base régulière. Les travailleurs peuvent refuser de faire des heures supplémentaires sans aucune menace de sanction, de punition ou de congédiement.
- Les employés doivent avoir droit à au moins vingt-quatre (24) heures consécutives de repos pour chaque période de sept jours et ont droit à des congés annuels payés.

Liberté d'association et de négociation collective

- Les fournisseurs doivent reconnaître et respecter le droit des employés à adhérer à des associations de leur choix et à les organiser, ainsi qu'à négocier collectivement.
- Les fournisseurs doivent développer et mettre pleinement en œuvre des mécanismes de règlement des différends industriels, incluant les griefs des employés, et assurer une communication efficace avec les employés et leurs représentants.

Harcèlement et abus

- Tous les employés doivent être traités avec respect et dignité.
- Aucun employé ne doit être soumis à tout harcèlement ou abus physique, sexuel, psychologique ou verbal, ou à des amendes ou des pénalités comme mesure disciplinaire.
- Les fournisseurs doivent appliquer une politique de non-représailles qui permet aux employés de l'usine d'exprimer leurs préoccupations concernant les conditions de travail directement à la direction de l'usine ou aux partenaires commerciaux de Dynamite sans craindre de subir des représailles ou de perdre leur emploi.

Santé et sécurité

- Les fournisseurs doivent assurer et fournir un environnement de travail sécuritaire et hygiénique, et promouvoir des pratiques de santé et sécurité au travail qui préviennent les accidents et les blessures. Cela inclut la protection contre les incendies, les accidents et les substances toxiques. Les systèmes d'éclairage, de chauffage et de ventilation doivent être adéquats.
- Les employés doivent toujours avoir accès à des installations sanitaires propres et adéquates. Les fournisseurs doivent avoir des politiques de santé et sécurité qui sont clairement communiquées aux employés (dans une langue qu'ils comprennent).
- Lorsque des logements ou des dortoirs sont mis à la disposition des employés, les mêmes normes doivent s'appliquer.

Environnement

- Les fournisseurs doivent adhérer et se conformer à toutes les lois et normes locales applicables en matière d'environnement, améliorer progressivement les performances environnementales de leurs propres activités et exiger de leurs partenaires, fournisseurs et sous-traitants qu'ils fassent de même.

Groupe Dynamite Inc.'s Code de conduite

- Cela comprend l'intégration des principes de durabilité dans les décisions commerciales, l'utilisation responsable des ressources naturelles, l'élimination des produits chimiques, des déchets et des déchets dangereux, l'adoption de mesures de production plus propre et de prévention de la pollution, ainsi que la conception et le développement de produits, de matériaux et de technologies selon les principes de durabilité.
- Les fournisseurs doivent maintenir des procédures pour aviser les autorités locales dans l'éventualité d'un accident environnemental résultant des opérations du fournisseur.

Transparence

- Les fournisseurs doivent conserver tous les documents officiels, y compris, mais sans s'y limiter, les dossiers d'emploi, les preuves d'âge, les certificats environnementaux, les licences, les rapports d'essai, la date de naissance du travailleur, etc. qui peuvent être demandés par Dynamite et/ou l'un de ses représentants ou agents à des fins de vérification.
- Il est de la responsabilité des partenaires d'affaires, fournisseurs et usines qui produisent des biens pour GDI d'avoir communiqué tous les principes du présent document. Toutes les entités sont tenues de garder en dossier tous les documents appropriés pour prouver leur conformité puisqu'elles seront soumises à des vérifications régulières par les fournisseurs tiers désignés et approuvés par GDI ou par les équipes commerciales de GDI.

Anticorruption et cadeaux

- GDI interdit la sollicitation, l'offre, l'acceptation de cadeaux, de gratifications ou de pots-de-vin, ou de frais de supplément de service comme condition pour faire affaire avec GDI et/ou comme une tentative de gagner leurs faveurs.
- Si un associé, un agent ou un affilié de GDI demande ou exige, directement ou indirectement, un cadeau, une gratification ou des frais, ce qui enfreint cette politique, le fournisseur est dans l'obligation de rapporter une telle demande ou exigence à GDI.
- Tout fournisseur, manufacturier ou toute usine ou société commerciale qui enfreint cette politique en offrant ou en acceptant toute forme de cadeau ou de gratification à/de tout associé, employé, agent ou affilié de GDI sera assujéti à la perte d'opportunités d'affaires existantes ou futures, peu importe si le cadeau ou la gratuité a été accepté ou non. De plus, toute partie qui transgresse cette politique sera signalée aux autorités gouvernementales appropriées.

Suivi et application

- Tous les fournisseurs/usines doivent se conformer à ce Code de conduite pour pouvoir faire affaire avec GDI. GDI continuera de développer des systèmes de suivi pour évaluer et vérifier la conformité.
- Les fournisseurs autorisent spécifiquement et irrévocablement GDI, ses représentants et ses agents à mener des inspections prévues ou imprévues des locaux des fournisseurs afin de s'assurer de la conformité à ce Code de conduite. Durant ces vérifications ou inspections, GDI, ses représentants et ses agents doivent être pourvus et avoir le droit d'examiner, de faire et de conserver les copies de tous les livres et dossiers tenus par les fournisseurs en lien avec leur usine, et de s'entretenir en toute liberté avec les employés sans qu'un représentant du fournisseur soit présent.
- Lorsqu'une infraction à ce Code de conduite est constatée, GDI et le fournisseur fautif s'entendront sur un plan d'action correctif visant à régler le problème en temps opportun et de manière convenue. S'il est déterminé qu'un fournisseur commet sciemment et/ou à répétition une infraction au Code de conduite, GDI et ses représentants et agents prendront les mesures correctives appropriées qui pourraient comprendre l'annulation de commandes et/ou la cessation des activités avec le fournisseur fautif.
- En cas d'infraction ou de non-conformité, faites parvenir un courriel immédiatement à GDI à l'adresse : responsibility@dynamite.ca.