

Politique sur *l'esclavage moderne*

Politique de Groupe Dynamite Inc. *sur l'esclavage moderne*

Comprenant le travail forcé et le recrutement responsable

Vue d'ensemble

Groupe Dynamite Inc. (hereinafter referred to as "GDI") is committed to respecting human rights, and we recognize our role in upholding these rights. We will continuously work to prevent modern slavery and human trafficking in our operations and to eradicate modern slavery and human trafficking in our supply chain.

Nos valeurs nous guident dans le choix de nos partenaires et l'établissement des attentes. Nous travaillons avec des fournisseurs qui partagent nos valeurs, qui sont responsables et qui reconnaissent et respectent les normes légales, humaines et éthiques en matière de production et de protection de l'environnement. L'engagement à respecter ces principes internationalement reconnus n'est qu'un début.

Déclaration d'engagement de GDI

GDI s'engage à éradiquer toutes les formes de travail forcé et de traite des personnes dans la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise. Conscients que certains des groupes les plus vulnérables sont les travailleurs migrants qui ont voyagé à l'intérieur du pays ou en provenance de l'étranger pour obtenir un emploi, nous avons établi une **Politique sur l'esclavage moderne** à laquelle nous demandons à tous nos partenaires fournisseurs d'adhérer afin d'offrir la meilleure protection possible à cette catégorie de travailleurs.

Notre **Politique sur l'esclavage moderne** définit nos pratiques, politiques et procédures commerciales à l'échelle mondiale afin de repérer et de combattre les risques liés au recrutement responsable et au travail forcé dans le cadre de nos activités et de notre chaîne d'approvisionnement. Elle a pour but de répondre aux exigences de dénonciation de l'esclavage moderne dans certaines juridictions : conformément à la *Loi britannique sur l'esclavage moderne*; conformément à la *Loi australienne sur l'esclavage moderne*; conformément à la *Loi californienne sur la transparence dans les chaînes d'approvisionnement* et conformément à la *Charte canadienne des droits et libertés*.

GDI fait référence à l'esclavage moderne en tant que terme générique. L'esclavage moderne peut également être associé aux pires formes de travail par des enfants et de travail forcé, aux risques associés au travail migrant, à la traite des personnes, ainsi qu'à d'autres pratiques assimilables à l'esclavage. Pour GDI, cela englobe les risques posés par, mais sans s'y limiter :

- le travail forcé;
- le travail carcéral;
- la main-d'œuvre engagée à long terme;
- le travail servile;
- la servitude pour dettes;
- le travail forcé imposé par l'État;
- la traite des personnes;

lorsque la coercition, les menaces ou la tromperie sont utilisées pour intimider, pénaliser ou tromper les travailleurs, créant ainsi des situations de travail involontaire et d'exploitation.

L'objectif de GDI est d'assurer des conditions de travail équitables, sécuritaires et saines pour les travailleurs qui fabriquent nos produits, conformément aux normes et standards internationaux. Nous considérons le travail forcé, la traite des personnes et l'esclavage comme des **cas de tolérance zéro**. Les relations commerciales peuvent être affectées si de telles situations problématiques sont découvertes, et ces situations peuvent mener à des mesures de mise en application, à des lettres d'avertissement et, si des mesures correctives ne sont pas appliquées dans un délai convenable, à la cessation de la relation commerciale.

Code de conduite v2 de GDI

Dans le prolongement de notre engagement, le **Code de conduite de GDI v2** stipule que « les fournisseurs doivent s'assurer qu'il n'y a pas de recours au travail forcé, y compris, mais sans s'y limiter, aux heures supplémentaires involontaires et au travail punitif, à la main-d'œuvre engagée à long terme, à la traite des personnes ou au travail servile. Tous les travaux doivent être effectués sur une

Politique de Groupe Dynamite Inc. *sur l'esclavage moderne*

Comprenant le travail forcé et le recrutement responsable

base volontaire et légale, et en toute bonne foi ».

Objectif

L'objectif de la **Politique de GDI sur l'esclavage moderne** est d'établir les exigences minimales et de fournir des clarifications aux fournisseurs et partenaires fournisseurs, aux agents et à leurs courtiers en main-d'œuvre tiers pour le recrutement et la gestion appropriés, éthiques et équitables des travailleurs par ou au nom du fournisseur faisant affaire avec GDI. Ces dispositions sont l'aboutissement d'exigences légales et de normes internationales établies par des organisations largement reconnues et crédibles telles que l'Organisation internationale du Travail (OIT) des Nations Unies, l'Institute for Human Rights and Businesses, le Fair Labor Association et Verité, et visent à répondre aux exigences de dénonciation de l'esclavage moderne dans certaines juridictions telles que le Royaume-Uni, le Canada, l'Australie et la Californie.

Nous reconnaissons que certaines des normes énumérées aux présentes peuvent aller au-delà des lois nationales des pays ou couvrir des éléments qui ne sont pas légiférés. Lorsque c'est le cas, la **Politique de GDI sur l'esclavage moderne** vise à garantir que, malgré les différences culturelles et juridiques entre les pays où nous produisons ou achetons des biens, les fournisseurs et leurs courtiers/agents de main-d'œuvre tiers se conformeront à la **Politique de GDI sur l'esclavage moderne** et/ou à la loi qui offre le plus d'avantages et de protection au travailleur. Dans le cas d'une situation incertaine, le fournisseur doit contacter GDI à l'adresse suivante : responsibility@dynamite.ca.

Date d'entrée en vigueur

La **Politique de GDI sur l'esclavage moderne** entre en vigueur en juin 2023.

Chaîne d'approvisionnement responsable de GDI – Politique sur l'esclavage moderne

La **Politique de GDI sur l'esclavage moderne** interdit expressément toute forme de travail forcé, de travail servile, de main-d'œuvre engagée à long terme, de travail carcéral involontaire, d'esclavage ou de traite des personnes. Reconnaisant la vulnérabilité particulière de la **Politique de GDI sur l'esclavage moderne** aux pratiques d'exploitation du travail et aux risques de travail forcé, cette **Politique sur l'esclavage moderne** établit les exigences minimales en matière de recrutement, de sélection, d'embauche et de gestion des travailleurs par ou au nom des fournisseurs faisant affaire avec GDI.

Les fournisseurs doivent se conformer à toutes les lois du travail nationales et locales applicables, ainsi qu'à la Politique de **GDI sur l'esclavage moderne**. Lorsque la présente norme et les lois et/ou directives nationales ou locales ont des exigences dans le même domaine, les fournisseurs doivent respecter les exigences les plus strictes.

Tout travail doit être volontaire et les travailleurs doivent être libres de mettre fin à leur emploi auprès d'un fournisseur moyennant un préavis raisonnable et sans pénalité.

Il ne doit y avoir aucune fraude, tromperie, corruption ou coercition dans le recrutement, le placement, le transport ou la gestion des travailleurs. Les fournisseurs et leurs agents/courtiers de recrutement tiers doivent être transparents en tout temps avec les travailleurs sur tous les aspects des conditions et modalités d'emploi. Tous les travailleurs doivent être embauchés et payés directement par le fournisseur, et non par des agents, des sous-agents ou des tiers. Tous les travailleurs doivent recevoir un contrat de travail écrit, dans leur langue maternelle, avant le départ du pays d'origine, qui décrit toutes les conditions générales de leur emploi avec le fournisseur.

Les fournisseurs, les agents de recrutement ou tout autre tiers ne doivent pas détenir les documents d'identification originaux des travailleurs, leurs passeports, leurs documents de voyage ou d'autres documents personnels, sauf si la loi l'exige. Lorsque les documents personnels originaux sont détenus en vertu de la loi et avec le consentement écrit des travailleurs, le fournisseur ne peut pas en refuser l'accès et doit, à la demande du travailleur, restituer les documents. Les fournisseurs doivent mettre en place des programmes appropriés de diligence raisonnable et de contrôle afin de sélectionner et de gérer tous les agents/courtiers en recrutement de main-d'œuvre tiers utilisés pour sélectionner, recruter et/ou transporter des travailleurs.

Pratiques de recrutement responsable

Pour les travailleurs étrangers, l'exploitation par le travail commence souvent avant leur départ du pays d'origine. Les pratiques de recrutement contraires à l'éthique laissent les travailleurs mal informés ou bernés en ce qui concerne leurs conditions d'emploi. Les frais de recrutement et les frais connexes facturés aux travailleurs les obligent souvent à contracter des prêts, souvent assortis de taux d'intérêt élevés et de sanctions sévères en cas de défaut de paiement, ce qui les rend vulnérables à la servitude pour dettes. Les documents d'identité ou de voyage des travailleurs peuvent être conservés, ce qui rend probable le recrutement non libre.

Pendant leur emploi, les travailleurs peuvent être victimes de violations de leurs droits du travail et de diverses formes de discrimination, telles que la substitution de contrat, les restrictions à la liberté de mouvement et d'association, les retenues salariales illégales ou abusives, les obstacles à l'accès à des mécanismes efficaces de réclamation et de réparation, et l'isolement social et culturel.

Les risques sont particulièrement élevés lorsque les relations de travail ne sont pas claires, par exemple lorsque le travail est sous-traité ou externalisé à des fournisseurs de main-d'œuvre tiers pour les travailleurs migrants temporaires.

Les travailleuses de sexe féminin sont confrontées à un ensemble particulier de défis dans le contexte de la migration internationale de la main-d'œuvre, ce qui les rend plus susceptibles d'être victimes d'abus et d'exploitation.

L'implication d'une variété d'intermédiaires dans plusieurs juridictions augmente considérablement les risques de travail forcé dans les opérations d'une entreprise, parfois à l'insu de l'employeur.

Nos principes directeurs en matière de recrutement responsable s'alignent sur les principes généraux de l'OIT pour un recrutement équitable :

Les travailleurs devraient avoir accès en tout temps à des informations gratuites, complètes et exactes concernant leurs droits et les conditions de travail et de vie sûres et saines dans le cadre de leur emploi.

Droits de la personne :

Le recrutement doit se faire dans le respect, la protection et la réalisation des droits de la personne internationalement reconnus, y compris ceux exprimés dans les normes internationales du travail, et en particulier le droit à la liberté d'association et de négociation collective, ainsi que la prévention et l'élimination du travail forcé, du travail des enfants et de la discrimination.

Agences de recrutement :

En l'absence de recrutement direct, les travailleurs doivent être embauchés par l'intermédiaire de courtiers en main-d'œuvre et d'agences de recrutement conformes à l'éthique. Les fournisseurs doivent disposer d'une politique formelle et d'un processus de diligence raisonnable pour contrôler les agences de recrutement responsables de l'offre de travail.

Frais :

Les frais de recrutement ou les coûts liés à l'embauche doivent être facturés au fournisseur et non assumés par les travailleurs.

Contrats :

Les modalités et conditions d'emploi doivent faire l'objet de contrats écrits, conformément aux lois et règlements nationaux, aux contrats de travail et aux conventions collectives applicables. Ces modalités et conditions doivent être claires, transparentes et rédigées dans une langue que le travailleur peut comprendre. Les modalités et conditions de recrutement et d'emploi prévues par les accords conclus avec les travailleurs doivent être volontaires et exemptes de toute tromperie ou coercition.

Accès:

La liberté des travailleurs de se déplacer à l'intérieur d'un pays ou de quitter un pays doit être respectée. Les documents d'identité des travailleurs, tels que les passeports, les titres de propriété, les diplômes, les contrats de travail, etc. ne doivent pas être confisqués, détruits ou conservés.

Politique de Groupe Dynamite Inc. *sur l'esclavage moderne*

Comprenant le travail forcé et le recrutement responsable

Mécanismes de grief :

Les travailleurs doivent avoir accès à des mécanismes gratuits ou abordables de règlement des griefs et autres différends, sans crainte de récrimination ou de licenciement, ainsi qu'à des voies de recours efficaces et appropriées en cas d'abus.

Retour :

À la fin du contrat, et s'il n'y a pas de prolongation, en l'absence de toute autre obligation contractuelle ou légale, le fournisseur/l'usine qui embauche le travailleur prend en charge les frais de retour du travailleur migrant dans son pays d'origine.

Suivi et application

Comme condition pour faire affaire avec GDI, chaque fournisseur/usine doit se conformer à la Politique de **GDI sur l'esclavage moderne**. GDI continuera à développer des systèmes de surveillance pour évaluer et assurer la conformité des fournisseurs/usines concernant les pratiques de recrutement responsables.

Les fournisseurs autorisent spécifiquement et irrévocablement GDI, ses représentants et ses agents à mener des inspections prévues ou imprévues des locaux des fournisseurs afin d'assurer leur conformité à la **Politique de GDI sur l'esclavage moderne** ainsi qu'au **Code de conduite v2**. Lors de ces audits et 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 l'usine, et de s'entretenir en toute liberté avec les employés sans qu'un représentant du fournisseur soit présent.

Lorsqu'une infraction à la **Politique de GDI sur l'esclavage moderne** et/ou au **Code de conduite v2** est signalée, GDI et le fournisseur en question conviendront d'un plan d'action correctif visant à éliminer le problème dans un délai convenu. S'il est déterminé qu'un fournisseur commet sciemment et/ou à répétition une infraction soit à la **Politique de GDI sur l'esclavage moderne** ou au **Code de conduite v2**, 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. GDI se réserve en outre le droit de signaler le fournisseur fautif aux autorités compétentes.

Politique de Groupe Dynamite Inc. *sur l'esclavage moderne*

Comprenant le travail forcé et le recrutement responsable

ANNEXE 1

Champ d'application

La **Politique de GDI sur l'esclavage moderne** s'adresse à tous les fournisseurs de GDI à l'échelle mondiale qui participent à la fabrication des produits, matériaux, pièces, composants et sous-ensembles de GDI, et/ou qui sont impliqués dans des processus liés à cette fabrication ou au nom de GDI.

GDI se réserve le droit d'évaluer régulièrement l'efficacité de sa **Politique sur l'esclavage moderne** et d'y apporter des modifications au besoin. Les fournisseurs seront informés de toute modification substantielle et disposeront d'un délai suffisant pour la mise en œuvre.

Responsabilités des fournisseurs

Les fournisseurs sont tenus de se conformer à la présente **Politique de GDI sur l'esclavage moderne** et de conserver des documents appropriés afin de démontrer leur conformité. Les fournisseurs peuvent être et seront audités par GDI ou par toute société tierce désignée pour vérifier la conformité à ces normes dans le cadre des audits réguliers du **Code de conduite v2** de GDI. Les fournisseurs doivent s'assurer d'embaucher des travailleurs dans le respect de la loi et de toutes les normes juridiques locales, nationales et internationales.

Base juridique

GDI définit la diligence raisonnable et la conduite attendues qui s'appliquent à tous les fournisseurs et usines qui produisent des biens pour Groupe Dynamite Inc. ou l'une de ses filiales, divisions, sociétés affiliées ou agents (ensemble, « **GDI** »).

Il n'est pas possible, dans le cadre de la présente politique, d'énoncer toutes les exigences juridiques relatives à la conduite des opérations des usines, pour chacun des pays dans lesquels GDI exerce ses activités. Chaque fournisseur et chaque usine ont l'obligation fondamentale de connaître et de respecter les lois et réglementations locales relatives à l'emploi, à la santé et à la sécurité de leurs travailleurs. Il existe une série de conventions, de normes et de règles internationales qui encadrent et expliquent les principes fondamentaux des droits de la personne et des droits du travail, et qui sont également applicables et utiles :

- Les documents des Nations unies relatifs aux droits de la personne;
- Les conventions et recommandations de l'Organisation internationale du Travail;
- Les principes des organisations internationales de défense des droits de la personne, comme Amnistie internationale.
- Les lignes directrices établies par des organismes internationaux d'échanges et de commerce, tels que l'OCDE

ANNEXE 2

Lignes directrices et définitions : Travail forcé

Les 10 principes de l'OIT pour la lutte contre la traite des êtres humains par les entreprises

1. Avoir une politique d'entreprise claire et transparente (entreprises + chaînes d'approvisionnement);
2. Former le personnel (auditeurs, RH, acheteurs, agents de conformité) pour repérer le travail forcé dans la pratique et rechercher les solutions appropriées;
3. Fournir des informations régulières aux actionnaires et aux investisseurs potentiels, en les attirant vers des pratique commerciales éthiques;
4. Promouvoir les accords et codes de conduite par secteur et prendre les mesures correctives appropriées;
5. Traiter les travailleurs migrants équitablement. Surveillez attentivement les agences de recrutement, en particulier les agences transfrontalières;
6. Veiller à ce que tous les travailleurs aient des contrats écrits rédigés dans un langage facilement compréhensible et précisant leurs droits (salaires, heures supplémentaires, pièces d'identité, etc.);
7. Encourager la diffusion de bonnes pratiques et l'identification des secteurs à risque
8. Contribuer à des programmes de prévention et de réhabilitation pour les victimes (ex. : formation professionnelle, placement) soit directement ou par l'intermédiaire d'ONG partenaires;
9. Établir des liens entre les gouvernements, les travailleurs, les organismes chargés de l'application de la loi et les inspections du travail, en promouvant la coopération contre le travail forcé et la traite des êtres humains;
10. Trouver des moyens innovants pour récompenser les bonnes pratiques, en collaboration avec les médias.

Documentation, procédures et systèmes - Preuve de bonne gestion

DOCUMENTATION, PROCÉDURES ET SYSTÈMES - PREUVE DE BONNE GESTION

Publicité pour l'embauche de personnel

Système de gestion des agents de recrutement (ex. : liste d'agents de recrutement fiables, contrat type avec l'agent de recrutement, politique sur les frais de recrutement)

Contrat de travail du travailleur ou convention collective

Politique en matière de travail forcé et politique concernant la liberté de mouvement à l'intérieur et à l'extérieur de l'usine

Système de gestion des heures supplémentaires (ex. : politique, procédure, dossiers tels qu'un formulaire d'heures supplémentaires volontaires)

Registres de paie

Dossiers du personnel

Formulaires RH/du personnel tels que les demandes de congé annuel et les mesures disciplinaires/lettres d'avertissement

Dossiers de formation relatifs aux normes sur le travail forcé

Lois/réglementations locales relatives aux normes sur le travail forcé

Politique de Groupe Dynamite Inc. *sur l'esclavage moderne*

Comprenant le travail forcé et le recrutement responsable

Servitude pour dettes

Une situation dans laquelle les travailleurs sont endettés auprès d'une personne ou d'une institution en raison de dettes héritées, d'avances sur salaire ou de prêts destinés à couvrir des frais de recrutement ou de transport ou des dépenses de la vie quotidienne ou d'urgence, telles que les frais médicaux.

Travail forcé

Le « travail forcé ou obligatoire » est défini par l'article 2.1 de la Convention sur le travail forcé de l'Organisation internationale du travail (OIT), 1930 (n° 29), comme « tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré ».

Coercition politique

Contraindre une personne, par la force, l'intimidation ou l'autorité, à agir ou à penser d'une certaine manière, à des fins politiques. Par exemple, placer des individus dans des camps de travail de l'État afin de les réduire au silence ou de les punir pour leurs opinions politiques est une forme de coercition politique.

Travail carcéral

Travail qu'un individu est obligé d'effectuer par manque d'options, par choix en prison, ou carrément contre son gré, dans une situation de confinement ou d'esclavage.

Traite des personnes

Le Protocole de Palerme définit que « la traite des personnes signifie le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes, au moyen de la menace ou de l'usage de la force ou d'autres formes de coercition, d'enlèvement, de fraude, de tromperie, d'abus de pouvoir ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'offre ou l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre aux fins d'exploitation ».

Pires formes de travail des enfants

La convention n° 182 de l'OIT définit les pires formes de travail des enfants comme l'esclavage, la servitude pour dettes, la prostitution, la pornographie, le recrutement forcé d'enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés, l'utilisation d'enfants pour le trafic de stupéfiants et d'autres activités illicites, et tout autre travail nuisible ou dangereux pour la santé, la sécurité ou la moralité des filles et des garçons de moins de 18 ans.

Travailleur migrant

La Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille définit le travailleur migrant comme une personne qui doit exercer, exerce ou a exercé une activité rémunérée dans un État dont elle n'est pas ressortissante. Aux fins du présent document, le terme « travailleur » englobe également les demandeurs d'emploi et les candidats à l'immigration.

Migration de travail

Mouvement de personnes d'un État à un autre, ou à l'intérieur de leur propre pays de résidence, à des fins d'emploi. Source : Glossaire de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), 2019.

Processus de migration de travail

Toutes les étapes et la série de mesures prises dans le cadre du déplacement national et international de personnes à des fins d'emploi. Cela comprend le recrutement, le déploiement, l'emploi, ainsi que le retour et la réintégration ou la poursuite de la migration.

Recruteur de main-d'œuvre

Services publics d'emploi, agences d'emploi privées et tous les autres intermédiaires ou sous-agents qui offrent des services de recrutement et de placement de main-d'œuvre. Les recruteurs de main-d'œuvre peuvent prendre de nombreuses formes, qu'ils soient à but lucratif ou non, ou qu'ils opèrent à l'intérieur ou à l'extérieur des cadres légaux et réglementaires. Source : Principes généraux de l'Organisation internationale du Travail (OIT), 2019.

Politique de Groupe Dynamite Inc. *sur l'esclavage moderne*

Comprenant le travail forcé et le recrutement responsable

Recrutement

La publicité, la diffusion d'informations, la sélection, le transport, le placement en emploi et, pour les travailleurs migrants, le retour dans le pays d'origine, le cas échéant. Cela s'applique aussi bien aux demandeurs d'emploi qu'aux personnes en emploi. Source : Principes généraux de l'OIT, 2019.

Frais de recrutement et coûts connexes

Tous les frais ou coûts encourus dans le cadre du processus de recrutement afin que les travailleurs obtiennent un emploi ou un placement, quels que soient la manière, le moment ou le lieu de leur imposition ou recouvrement. Source : Principes généraux de l'OIT, 2019.