

# Code de conduite des fournisseurs



L'objectif de Ten Tree International inc. (« tentree ») est de devenir la marque la plus avant-gardiste de la planète en matière d'environnement. Notre engagement envers l'écoresponsabilité va au-delà de la plantation d'arbres : il est ancré dans tout ce que nous faisons. Nous comprenons que les fournisseurs exercent leurs activités dans différents environnements juridiques et culturels à l'échelle mondiale, et nous sommes déterminés à collaborer avec les employeurs qui le souhaitent pour cibler des actions prioritaires et des moyens permettant de réduire les impacts environnementaux, subvenir aux besoins essentiels des travailleurs et travailleuses et améliorer le bien-être des communautés.

## ENGAGEMENT POUR DE MEILLEURES CONDITIONS HUMAINES

1. En soutien aux objectifs de développement durable des Nations Unies pour 2030, tentree admet la responsabilité des entreprises commerciales à respecter les droits de la personne, y compris la responsabilité de prévenir ou d'atténuer les incidences négatives sur les droits de la personne qui découlent directement ou indirectement de leurs activités, produits ou services par le biais de leurs relations d'affaires, et de corriger toute situation qui contrevient à ces droits.
2. Le présent Code de conduite des fournisseurs (le « Code ») est fondé sur les normes fondamentales du travail de l'Organisation internationale du Travail, sur les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de la personne, ainsi que sur d'autres traités internationaux, sur les lois canadiennes et extraterritoriales (lois sur l'environnement, anti-esclavage ou anticorruption), sur les coutumes, sur les normes et sur les meilleures pratiques. En cas de divergences ou de conflits entre les dispositions des normes, les entreprises doivent se conformer à la norme la plus élevée en matière de droits du travail.

## CONFORMITÉ AUX LOIS ET RÈGLEMENTS

3. La conformité des fournisseurs aux lois et règlements ci-dessous sera surveillée : 1) toutes les lois et réglementations nationales pertinentes et applicables dans le pays où ils mènent leurs activités; 2) les lois canadiennes, extraterritoriales et internationales; 3) les normes et les meilleures pratiques; 4) le Code de conduite de tentree; 5) le Manuel de partenariat des fournisseurs de tentree; et 6) les conventions collectives, le cas échéant.

## PAS DE TRAVAIL FORCÉ, D'ESCLAVAGE MODERNE, NI DE TRAITE DE PERSONNES

4. Aucun fournisseur ne doit avoir recours au travail forcé, involontaire ou obligatoire, y compris la servitude pour dettes, le travail en milieu carcéral ou d'autres formes de travail forcé. Il est interdit de tenir une personne en esclavage ou de pratiquer la traite de personnes. Les fournisseurs sont tenus de surveiller toute entité tierce qui recrute ou embauche des employé-e-s, en particulier des travailleurs et travailleuses migrant-e-s, pour s'assurer que leurs salaires ou leurs pièces d'identité ne sont pas retenus, et qu'ils-elles ne sont pas victimes d'exploitation sexuelle, notamment. En plus de porter une atteinte grave aux droits fondamentaux de la personne, le travail forcé, l'esclavage et les pratiques liées à l'esclavage constituent une infraction criminelle et un crime contre l'humanité, et la responsabilité pourra être retracée tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

## PAS DE TRAVAIL DES ENFANTS

5. Les fournisseurs ne peuvent embaucher des enfants âgés de moins de 15 ans, ou n'ayant pas atteint l'âge minimum de la fin de la scolarisation obligatoire, selon le plus élevé des deux. Les jeunes travailleurs et travailleuses (âgés de 15 à 17 ans) ne doivent pas effectuer de travail susceptible de compromettre leur santé, leur sécurité ou leur moralité.

## AUCUN HARCÈLEMENT, ABUS, NI PRATIQUES DISCIPLINAIRES

6. Les fournisseurs doivent traiter tout-e employé-e avec respect et dignité. Aucune personne ne doit être soumise à du harcèlement physique, sexuel, psychologique ou verbal, à des abus ou à des menaces, à des amendes ou à des actes humiliants à titre de mesure disciplinaire ni à toute forme de châtement corporel.

## PAS DE DISCRIMINATION

7. Les fournisseurs doivent éviter toute forme de discrimination au travail – notamment en ce qui concerne le recrutement, le salaire, la formation, les promotions, les conditions de travail, la rémunération, les avantages sociaux, les mesures disciplinaires, la cessation d'emploi ou la retraite – en raison du sexe, de la situation familiale, d'une grossesse, de la race, de l'âge, de la couleur, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de la religion, d'un handicap, des convictions politiques, de l'appartenance syndicale, de la nationalité, de l'origine sociale ou ethnique, ainsi que tout autre type de discrimination.

## RESPECT DE LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET DU DROIT À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

8. Les fournisseurs doivent reconnaître sans harcèlement, ingérence ou représailles le droit des travailleurs et travailleuses de former ou de rejoindre un syndicat ou une association d'employé-e-s de leur choix, et de négocier collectivement.

## RÉMUNÉRATION DE SUBSISTANCE ET ÉQUITABLE

9. Pour une semaine de travail normale, les fournisseurs doivent fournir à leurs employé-e-s, en temps opportun, un salaire et des avantages sociaux qui respectent au minimum les normes juridiques ou de l'industrie et qui sont suffisants pour répondre à leurs besoins de base et à ceux de leur famille tout en leur assurant un revenu discrétionnaire. Lorsque la rémunération ne répond pas à ces exigences, les fournisseurs doivent prendre des mesures appropriées visant à atteindre progressivement le niveau de rémunération requis. Les employeurs doivent respecter l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale, et l'égalité des chances en matière d'emploi pour les femmes.

## PAS D'HEURES DE TRAVAIL EXCESSIVES

10. Le nombre d'heures de travail doit être défini par contrat et ne doit pas dépasser 48 heures par semaine. Les employeurs doivent accorder aux travailleurs et travailleuses au moins 24 heures consécutives de repos par période de sept jours. Les heures supplémentaires doivent être volontaires, ne pas dépasser 12 heures par semaine, ne pas être exigées de manière régulière et être toujours rémunérées à un taux majoré. Sauf dans des circonstances exceptionnelles, la somme des heures normales et des heures supplémentaires pour une semaine ne doit pas dépasser 60 heures. Lorsqu'une personne enchaîne deux quarts de travail ou lors de circonstances exceptionnelles, la limite de 48 heures par semaine peut être dépassée dans la mesure permise par le droit national.

## PAS DE CORRUPTION

11. Dans un contexte culturel et de coutumes locales, les dons de cadeaux sont acceptables pour témoigner de la reconnaissance et de la gratitude, si on n'attend rien en retour. Cependant, un cadeau offert ou une faveur accordée pour influencer le comportement du ou de la destinataire ou obtenir un avantage seront considérés comme un pot-de-vin et un acte de corruption. La corruption est illégale et relève des régimes de lutte contre la corruption établis par le pays où sont menées les activités, le Canada et les Nations Unies. tentree soutient et privilégie les entreprises qui appliquent des politiques anticorruption afin de prévenir de telles pratiques.

## CRÉATION D'UN ENVIRONNEMENT SAIN ET SÉCURITAIRE

12. Les fournisseurs doivent assurer un environnement de travail salubre et sécuritaire, et promouvoir les meilleures pratiques en matière de santé et de sécurité au travail. Des réglementations efficaces doivent être mises en œuvre pour prévenir et détecter les accidents, et minimiser les risques pour la santé et la sécurité, par exemple, en fournissant des dortoirs, le cas échéant.

## PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

13. Les dommages environnementaux constituent une menace directe pour le droit à la vie, à la santé, à l'eau et au développement, entre autres. Les fournisseurs doivent respecter les lois environnementales, et adopter des mesures proactives et crédibles pour atténuer les impacts négatifs sur l'environnement. tentree demande à tous ses fournisseurs de faire preuve de transparence quant aux impacts environnementaux de leurs activités et s'engage à travailler avec eux pour établir des mesures prioritaires et cibler des possibilités d'amélioration.

## PROTECTION DES DROITS DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES

14. Les employeurs doivent adopter et appliquer des règles et des conditions d'emploi qui respectent les travailleurs et travailleuses, et protègent leurs droits en vertu de la législation nationale et internationale en matière du droit du travail et de la sécurité sociale.

## APPLICATION DU CODE À L'ENSEMBLE DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

15. Les exigences du présent Code s'appliquent à toutes les usines qui produisent des marchandises pour tentree, ainsi que pour ses filiales, divisions, sociétés affiliées ou agents et agentes. Ce Code s'applique également à l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement, y compris, mais sans s'y limiter, les sous-traitants et les exploitations agricoles. Les normes s'appliquent de façon égale aux travailleurs et travailleuses permanent-e-s, temporaires et d'agence; aux personnes rémunérées à la pièce ou à l'heure; aux salarié-e-s, aux jeunes (mineur-e-s) autorisé-e-s à travailler; aux employé-e-s à temps partiel et de nuit et aux travailleurs et travailleuses migrant-e-s.

## PAS DE SOUS-TRAITANCE

16. Les fournisseurs doivent faire preuve de transparence quant à leur chaîne d'approvisionnement, et la sous-traitance n'est pas autorisée sans l'approbation écrite de tentree. Le cas échéant, le fournisseur doit s'assurer que tous les sous-traitants qui produisent des produits de marque tentree ou affiliés respectent le présent Code et les lois applicables.

## ENGAGEMENT DE LA DIRECTION

17. Pour faire affaire avec tentree, les contractants doivent respecter le Code et les lois applicables dans l'exercice de leurs activités et se soumettre à une vérification et à une surveillance. Si l'un d'eux devait contrevirer au Code, tentree pourrait annuler le contrat qui les lie.

## COMMUNICATION DU CODE ET FORMATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES

18. Les fournisseurs doivent s'engager à afficher le présent Code, dans la ou les langues de leurs employé-e-s, sur les principaux lieux de travail. Les fournisseurs doivent aussi s'engager à former les employé-e-s sur leurs droits et obligations comme définis par le présent Code et par les lois en vigueur dans chaque pays.

Si vous estimez que vos droits ont été violés, veuillez nous écrire à [worker.rights@tentree.com](mailto:worker.rights@tentree.com) dans la langue de votre choix. Toutes les communications et tous les renseignements personnels demeureront confidentiels.