

Code de conduite des fournisseurs de HBC

La Compagnie de la Baie d'Hudson et ses sociétés affiliées Lord & Taylor, Saks Fifth Avenue et GALERIA Kaufhof (collectivement, la « Compagnie ») ont pris l'engagement de mener leurs activités commerciales d'une façon éthique et socialement responsable. La Compagnie est déterminée à établir avec ses fournisseurs des relations d'affaires en observant des principes très stricts de confiance, de travail d'équipe, d'honnêteté et de respect des droits et de la dignité de chacun. Elle recherche des fournisseurs qui s'engagent à contribuer à l'amélioration des conditions de travail et à respecter les exigences énoncées dans le présent Code de conduite.

Le document « Code de conduite du fournisseur » (le « Code ») s'applique à toutes les entreprises auprès desquelles la Compagnie et ses chaînes individuelles s'approvisionnent en marchandises. Ces chaînes comprennent La Baie d'Hudson, Déco Découverte, Lord & Taylor, Saks Fifth Avenue et Saks OFF 5TH, Gilt, Galeria Kaufhof, Sportarena et Galeria Inno, qu'il s'agisse de leurs points de vente physiques ou électroniques. Les fournisseurs sont également tenus de veiller à ce que leurs propres fournisseurs et sous-traitants connaissent le Code et s'y conforment.

En plus de respecter le Code, les fournisseurs doivent respecter toutes les obligations légales et se conformer aux normes de leur industrie dans chacun des pays dans lesquels ils mènent des activités commerciales. Dans les pays où les normes de l'industrie sont plus rigoureuses que les obligations légales, il est recommandé de se conformer aux normes plus rigoureuses.

S'il y a lieu, les fournisseurs doivent participer au programme de conformité sociale de la Compagnie, qui comprend, mais sans s'y limiter, la divulgation des renseignements sur les usines, la participation à des audits d'usine et l'examen des documents comptables. Si un fournisseur gère et applique son propre programme de conformité sociale, il pourrait être tenu de prouver, documents à l'appui, que ce programme respecte ou dépasse les normes de conformité énoncées dans le programme de la Compagnie.

Comportement éthique dans la conduite des affaires

La Compagnie applique une politique de tolérance zéro à l'égard des actes de corruption, y compris le versement de pots-de-vin, de commissions occultes, excessives ou déguisées, l'extorsion ou le détournement de fonds, de toute forme de corruption, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de promettre, d'offrir, de donner ou de recevoir tout avantage inapproprié de nature pécuniaire ou autre, ou de toute autre pratique qui vise à récompenser ou à encourager la violation de la loi ou le non-respect des exigences de la Compagnie. Les fournisseurs sont tenus de conserver des renseignements exacts sur leurs activités, structure et rendement, et doivent communiquer ces données conformément à la réglementation en vigueur et aux pratiques de référence du secteur. Les fournisseurs ne doivent participer ni à la falsification de tels renseignements, ni à aucune fausse déclaration relativement à leur chaîne d'approvisionnement.

Les fournisseurs sont tenus d'amener leurs employés à se familiariser avec le Code, ainsi que d'afficher la section Emploi du Code, traduite dans la langue locale, à chacune de leurs installations, en un endroit facilement visible et accessible pour les employés de l'usine.

Normes d’approvisionnement éthique à respecter

A. Emploi

Aucun travail forcé

Les fournisseurs doivent s’en tenir au travail volontaire et respecter le droit des personnes de travailler ou de ne pas travailler. Ils ne doivent pas avoir recours au travail forcé, que ce soit par l’embauche de prisonniers ou de personnes liées par un contrat d’apprentissage, une dette ou autrement. L’esclavage et la traite des êtres humains sont interdits. Les fournisseurs doivent accorder à leurs travailleurs le droit de quitter le lieu de travail et de mettre librement fin à leur relation de travail, sous réserve de donner un préavis raisonnable à leur employeur.

Aucun emploi précaire

Les fournisseurs doivent, sans préjudice des attentes spécifiquement énoncées dans le Code, s’assurer que : (a) leurs relations de travail n’entraînent pas d’insécurité ni de vulnérabilité sociale ou économique pour leurs travailleurs; (b) le travail est effectué sur la base d’une relation de travail reconnue et documentée, établie conformément à la législation, à l’usage ou aux pratiques nationales et aux normes internationales en matière de travail, les normes respectées étant celles qui assurent la meilleure protection. Avant le recrutement, les fournisseurs sont tenus de fournir aux travailleurs de l’information compréhensible et exacte concernant leurs droits, responsabilités et conditions de travail, y compris les heures de travail, la rémunération et les conditions de paiement.

Les fournisseurs doivent s’efforcer d’offrir des conditions de travail décentes, qui soutiennent également les travailleurs, femmes ou hommes, dans leur rôle de parents ou d’aidants, en particulier dans le cas de migrants et de travailleurs saisonniers dont les enfants sont peut-être restés dans leur ville natale.

Les fournisseurs ne doivent en aucun cas utiliser les modalités d’emploi d’une façon délibérément contraire à l’objet réel de la loi. Cela comprend, mais sans s’y limiter : (a) les programmes d’apprentissage sans intention de communiquer des aptitudes ou de fournir un emploi régulier; (b) le travail saisonnier ou occasionnel utilisé dans le but de saper la protection des travailleurs; et (c) le prêt illicite de main-d’œuvre. De plus, le recours à la sous-traitance ne doit pas servir à réduire les droits des travailleurs.

Aucune main-d’œuvre enfantine

Il est interdit d’avoir recours au travail des enfants. Les employés doivent avoir au moins 15 ans (ou 14 ans dans les pays où la loi le permet) ou avoir dépassé l’âge de la scolarité obligatoire, si cet âge est plus élevé.

Protection spéciale pour les jeunes travailleurs

Les fournisseurs qui emploient de jeunes travailleurs doivent s'assurer (a) que le travail qui leur est confié ne risque pas de compromettre leur santé ou leur développement; et (b) que leurs horaires ne soient pas de nature à nuire à leur assiduité scolaire, à leur participation à des programmes d'orientation professionnelle approuvés par l'autorité compétente ou à leur aptitude à bénéficier de programmes de formation ou d'instruction.

Les jeunes travailleurs ne doivent pas travailler la nuit et la combinaison du temps passé en classe et au travail (y compris le transport) ne peut pas dépasser 10 heures par jour. Les postes comportant, par leur nature ou leurs circonstances, des conditions de travail dangereuses et susceptibles de nuire à la santé ou la sécurité de la personne doivent être occupés par des employés âgés d'au moins 18 ans.

Les fournisseurs doivent mettre en place les mécanismes nécessaires pour prévenir, identifier et atténuer tout préjudice aux jeunes travailleurs, et veiller en particulier à ce que les jeunes travailleurs aient accès à des mécanismes de réclamation efficaces et à des régimes et programmes de formation en matière de santé et de sécurité au travail.

Aucun harcèlement ni mauvais traitement

Tous les travailleurs doivent être traités avec respect et dignité. Aucun travailleur ne doit subir de traitements inhumains ou dégradants, de harcèlement physique, sexuel, psychologique ou verbal, ou autre forme de violence, y compris les punitions corporelles. Toutes les mesures disciplinaires doivent être formulées par écrit et expliquées oralement aux travailleurs en des termes clairs et compréhensibles.

Liberté d'association et droit de négociation collective

Les fournisseurs sont tenus de : (a) respecter le droit des travailleurs de former des syndicats d'une façon libre et démocratique; (b) s'abstenir de toute discrimination à l'égard de travailleurs en raison de leur appartenance à un syndicat; et (c) respecter le droit de négociation collective des travailleurs. Les fournisseurs ne peuvent empêcher les représentants des travailleurs d'accéder aux travailleurs sur le lieu de travail ou d'interagir avec eux. Lorsqu'ils ont des activités dans des pays dans lesquels l'activité syndicale est interdite par la loi ou dans lesquels l'activité syndicale libre et démocratique n'est pas autorisée, les fournisseurs doivent respecter ce principe en permettant aux travailleurs d'élire librement leurs propres représentants, avec lesquels l'entreprise peut engager un dialogue sur les questions relatives au travail.

Aucune discrimination

Les fournisseurs ne doivent pratiquer aucune discrimination à l'égard des travailleurs, que ce soit en ce qui concerne l'embauche, la rémunération, les avantages sociaux, les chances d'avancement, la discipline, la cessation d'emploi ou le départ à la retraite, sur la base de leur genre, leur race, leur appartenance à une caste, leur naissance, leurs croyances religieuses ou

personnelles, leur âge (sauf les limites habituelles et légales en matière d'embauche et de retraite), leur incapacité, leur orientation sexuelle, leurs responsabilités familiales, leur état matrimonial ou de grossesse, leur nationalité, leurs opinions politiques, leurs activités syndicales, leur origine sociale ou ethnique, leur appartenance à une organisation légale ou toute autre condition pouvant donner lieu à une discrimination. L'embauche d'une personne doit se fonder seulement sur ses connaissances, ses compétences, son efficacité et sa capacité à accomplir le travail et à répondre aux exigences.

+ Santé et sécurité au travail

Les fournisseurs doivent assurer un environnement de travail sain et sécuritaire dans un bâtiment dont la structure est solide. Les fournisseurs doivent disposer d'un bâtiment en règle et, s'il y a lieu, des permis ou des certificats de construction pour les locaux, comme l'exigent les lois locales. Les usines doivent être pourvues d'une ventilation adéquate, de trousse de premiers soins, d'équipements de protection individuelle efficaces (EPI gratuit pour chaque travailleur), de sorties d'urgence, d'équipements de sécurité, de postes de travail bien éclairés, d'installations sanitaires propres, d'un nombre suffisant de toilettes aussi bien pour femme que pour homme et d'un accès à de l'eau potable. De plus, les fournisseurs doivent s'assurer que tout l'équipement est bien entretenu et en bon état de fonctionnement. Les usines doivent être dotées d'un nombre suffisant de sorties de secours clairement désignées, déverrouillées et libres d'accès. De plus, un exercice d'évacuation d'urgence doit être effectué au moins une fois par année. Les logements et les aires de restauration des travailleurs, lorsqu'ils sont mis à disposition par le fournisseur, doivent respecter des normes raisonnables de santé et de sécurité et être isolés des zones d'entreposage et de production.

Les fournisseurs doivent veiller à ce que des systèmes soient en place pour détecter, évaluer ou éviter les menaces potentielles pour la santé et la sécurité des travailleurs et pour y réagir. Ils doivent prendre des mesures efficaces pour éviter aux travailleurs les accidents, blessures ou maladies découlant du travail, associés au travail ou se produisant pendant le travail. Ces mesures doivent viser à réduire, dans la mesure où cela est possible et raisonnable, les causes de danger propres au lieu de travail

Les fournisseurs doivent assurer une assistance médicale professionnelle adéquate et mettre en place les infrastructures nécessaires à cette fin.

\$ Rémunération et avantages sociaux

La Compagnie s'est engagée à améliorer le niveau de rémunération et les avantages sociaux afin de mieux satisfaire aux besoins de base des employés et de leur famille, dans la mesure du possible et en tenant compte de la conjoncture économique du pays.

Les fournisseurs doivent verser une rémunération qui respecte au moins la législation locale sur le salaire minimum ou les normes sectorielles approuvées sur la base de conventions collectives, selon celles qui sont les plus élevées. Les salaires doivent être versés sans retard, régulièrement et entièrement en devises ayant cours légal. Un paiement partiel sous la forme d'une allocation

« en nature » est accepté conformément aux normes de l'Organisation internationale du travail (OIT). Le niveau des salaires doit traduire les compétences et le niveau d'éducation des travailleurs et se rapporter aux heures normales de travail. Des déductions sont autorisées uniquement aux conditions et dans la mesure prévues par la loi ou définies par des conventions collectives.

Heures de travail et heures supplémentaires

Les fournisseurs doivent maintenir un nombre d'heures de travail raisonnable. Sauf dans les pays où la loi établit le nombre d'heures à un niveau inférieur, la Compagnie considère qu'une semaine de travail normale ne doit pas compter plus de 48 heures et qu'au-delà de ce plafond, les heures de travail doivent être considérées comme des heures supplémentaires. Les législations nationales en vigueur, les normes de référence du secteur et les conventions collectives doivent être interprétées dans le cadre international fixé par l'OIT. Dans des cas exceptionnels définis par l'OIT, le plafond des heures de travail prescrit ci-dessus peut être dépassé si les heures supplémentaires sont autorisées.

Le recours aux heures supplémentaires doit être exceptionnel, accepté volontairement par les travailleurs et ne pas poser un risque professionnel sensiblement plus élevé. Les heures supplémentaires doivent être payées à un taux majoré d'au moins 25 % par rapport au taux normal, que les travailleurs touchent un salaire horaire ou à la pièce. En l'absence de circonstances exceptionnelles, la Compagnie favorise les fournisseurs qui ont recours à la semaine de travail de moins de soixante heures. Sauf dans des cas exceptionnels, les fournisseurs doivent accorder aux travailleurs le droit de faire des pauses au cours de chaque journée de travail, le droit à au moins un jour de congé tous les sept jours ainsi que le droit de s'absenter.

Règlement des différends

Un processus de règlement des différends doit être en place afin de permettre aux travailleurs de déposer des griefs sans crainte de représailles.

B. Aucune allégation ni présentation fallacieuse

La Compagnie ne tolère aucune allégation fallacieuse concernant les préférences de droits en vertu d'accords commerciaux particuliers, ni aucune autre présentation inexacte des exigences des fournisseurs en matière de responsabilité sociale.

C. Respect de l'environnement

La Compagnie favorise les fournisseurs qui exercent leurs activités en s'appuyant sur des pratiques environnementales progressistes et qui prennent des mesures proactives pour préserver et protéger l'environnement. Tous les fournisseurs doivent se conformer aux lois et règlements applicables en matière de protection de l'environnement, ainsi que mettre en place des procédures d'avis aux autorités locales en cas d'accident environnemental causé par leurs

activités. Les fournisseurs doivent évaluer les incidences environnementales importantes de leurs activités et mettre en place des politiques et procédures efficaces reflétant leur responsabilité environnementale. Ils doivent veiller à prendre des mesures adéquates pour prévenir ou réduire le plus possible les effets néfastes sur la communauté, les ressources naturelles et l'environnement dans son ensemble.

D. Confidentialité

Les fournisseurs doivent garder confidentiels tous les renseignements (autres que ceux du domaine public) concernant les activités de la Compagnie qui leur sont communiqués ou auxquels ils peuvent avoir accès. De plus, ils ne doivent pas utiliser ces renseignements autrement qu'au profit de la Compagnie.

E. Conformité à la législation sur la vie privée

Les fournisseurs doivent prendre des précautions raisonnables lorsqu'ils recueillent, utilisent et traitent de toute autre façon des informations à caractère personnel (et notamment des informations relatives aux travailleurs, aux partenaires commerciaux, aux clients et aux consommateurs relevant de leur sphère d'influence) et respecter les lois et les exigences réglementaires en matière de respect de la vie privée et de sécurité de l'information.

F. Sollicitation interdite des employés

Les fournisseurs ne doivent en aucun cas solliciter les employés de la Compagnie, ni leur offrir un emploi, ni les inviter à quitter leur emploi, de quelque façon de ce soit, que ce soit de manière directe ou indirecte.

G. Politique sur les plaintes (« dénonciations ») en matière de comptabilité et de vérification

Les fournisseurs doivent respecter la politique sur les plaintes en matière de comptabilité et de vérification, telle qu'elle figure sur le site <http://www3.hbc.com/hbc/vendors/vendor-guides/>. Les plaintes peuvent être déposées anonymement par l'intermédiaire de la ligne d'assistance au 1-800-668-TIPS (1-800-668-8477), du lundi au vendredi, entre 9 h et 16 h (heure de Toronto).