

Code de conduite du fournisseur

Le Code de conduite du fournisseur s'applique à toutes les usines qui produisent des biens pour Groupe Dynamite Inc. ou pour toutes ses filiales, divisions, sociétés affiliées ou agents (ensemble « **Dynamite** »). Dynamite s'engage à mener ses activités selon les normes d'éthique et de responsabilité sociale les plus élevées, dans le respect des lois applicables et en ce qui a trait aux droits de l'homme et aux pratiques de travail équitables. Bien que nous reconnaissons et respectons les différences culturelles qui existent à travers le monde, Dynamite s'attend à ce que ses fournisseurs et agents partagent et respectent ces mêmes valeurs.

Ce Code de conduite du fournisseur est basé sur les normes du travail internationalement reconnues, incluant les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail (OIT), la Déclaration universelle des droits de l'homme et la *California Supply Chain Transparency Law*. Ce Code constitue le fondement de Dynamite en ce qui a trait à l'évaluation continue des pratiques d'emploi et du respect de l'environnement d'une usine.

I. Principes généraux

Les usines qui produisent des biens pour Dynamite doivent fonctionner en pleine conformité selon les lois de leur pays respectif et selon toutes les autres lois, règles et règlements applicables.

- a. Les usines fonctionnent en pleine conformité selon toutes les lois, règles et règlements, y compris ceux en lien avec le travail ainsi que la santé, la sécurité et l'environnement de travail de ses employés.
- b. Les usines permettent à Dynamite et/ou à l'un de ses représentants ou agents d'accéder à ses installations et à tous les documents pertinents en tout temps, qu'un préavis soit donné ou non.
- c. La main-d'œuvre contractuelle engagée par les fournisseurs de Dynamite bénéficie également du Code de conduite du fournisseur de Dynamite et ces fournisseurs ne doivent faire aucune discrimination contre ses employés contractuels qui bénéficieront de conditions aussi favorables que celles décrites aux présentes.

II. Environnement

Les fournisseurs doivent respecter toutes les lois et règles applicables en matière de protection de l'environnement et respecter les procédures de notification des autorités locales établies en cas d'accident environnemental causé par les activités des fournisseurs.

- a. Les usines ont un plan du système de gestion de l'environnement.
- b. Les usines disposent de procédures qui ont pour but d'informer les autorités des communautés locales dans l'éventualité d'un déversement ou d'un rejet accidentel, ou de toute autre urgence environnementale.

III. Discrimination

Les usines doivent embaucher des employés selon leurs capacités à effectuer leur travail, et non selon leurs caractéristiques ou croyances personnelles. Chaque usine engage, emploie, promeut, congédie et fournit accès à de la formation et à une retraite à ses employés, et verse leur salaire sans distinction de race, de couleur, de nationalité, de religion, d'âge, de grossesse, d'état matrimonial, de statut autochtone, d'origine sociale, de handicap, d'orientation sexuelle ou d'adhésion à une organisation des travailleurs, incluant un syndicat, ou à un parti politique.

IV. Travail forcé

Les usines n'ont pas recours à de la main-d'œuvre en milieu carcéral, engagée à long terme ou au travail forcé, et ne sont pas impliquées, directement ou indirectement, dans le commerce d'êtres humains. Les usines n'ont pas recours au travail involontaire, à la servitude pour dettes ou au travail forcé, et ne peuvent confisquer les documents d'identité de ses employés.

Les fournisseurs doivent se conformer à toutes les lois et à tous les règlements en lien à la prévention de l'esclavage et du trafic d'êtres humains, et doivent fournir à Dynamite sur demande une certification écrite attestant que les matériaux utilisés dans leurs produits sont conformes aux lois en lien à la prévention de l'esclavage et du trafic d'êtres humains dans le(s) pays où ils mènent des activités. Dynamite se réserve le droit de procéder à des vérifications afin de confirmer que ses fournisseurs respectent les politiques et interdictions établies en ce qui a trait au commerce d'êtres humains et à l'esclavage, et ces vérifications comprennent des visites à l'improviste dans les installations de ses fournisseurs.

V. Travail des enfants

Les usines n'embauchent que des travailleurs ayant atteint l'âge minimum requis ou qui sont âgés d'au moins 15 ans, selon le plus élevé des deux. Les usines doivent également respecter toutes les autres lois en vigueur en lien au travail des enfants. Les usines sont invitées à développer des programmes légitimes d'apprentissage en milieu de travail pour les bienfaits éducatifs de ses employés sous réserve que tous les participants aient atteint l'âge de 15 ans requis par Dynamite, ainsi que l'âge minimum requis.

- a. Chaque travailleur employé par l'usine est âgé d'au moins 15 ans et a atteint l'âge minimum légal requis. Nonobstant l'âge minimum requis de 15 ans, si l'âge minimum d'un pays a été fixé à 14 ans conformément à la convention n° 138 de l'OIT, cet âge minimum sera appliqué.
- b. L'usine respecte toutes les lois applicables en lien au travail des enfants, y compris celles liées à l'embauche, au salaire, aux heures travaillées, aux heures supplémentaires et aux conditions de travail.
- c. L'usine encourage et permet à ses employés admissibles, tout spécialement les employés plus jeunes, à suivre des cours du soir ou à participer à un programme travail-étude ou tout autre programme éducatif financé par le gouvernement.
- d. L'usine conserve de la documentation officielle afin de pouvoir attester de la date de naissance de chaque employé. Dans les pays où ces documents officiels ne sont pas disponibles, l'usine devra confirmer l'âge selon une méthode d'évaluation fiable et appropriée.

VI. Salaires et horaires

Les usines devront fixer les horaires de travail et les salaires, et respecter la rémunération des heures supplémentaires selon toutes les lois applicables. Les travailleurs doivent être payés au moins au salaire minimum légal ou à un salaire qui répond aux normes de l'industrie locale, soit la plus élevée de ces sommes. Bien qu'il soit entendu que les heures supplémentaires soient souvent nécessaires dans la production de vêtements, les usines doivent mener leurs opérations de façon à limiter les heures supplémentaires à un niveau qui assure des conditions de travail humaines et productives.

- a. Les avantages sociaux sont versés à temps et sont conformes en tout point aux lois applicables, et les paiements sont effectués de la façon qui convient le mieux aux travailleurs.
- b. L'usine paie les heures supplémentaires et tout autre tarif d'encouragement ou salaire à la pièce selon les obligations juridiques ou les normes de l'industrie locale, le plus avantageux l'emportant. Les taux de salaires horaires pour les heures supplémentaires doivent être plus élevés que les ceux pour les quarts de travail réguliers.
- c. L'usine n'exige pas sur une base régulière une semaine de travail dépassant 60 heures.
- d. Les employés peuvent refuser de faire des heures supplémentaires sans crainte de sanctions, de punitions ou de congédiement.
- e. Les employés ont au moins une journée de congé sur sept.
- f. L'usine fournit des congés payés annuels et des jours fériés, tel que requis par la loi ou respectant les normes de l'industrie locale, le plus avantageux l'emportant.
- g. 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.

VII. Conditions de travail

Les usines doivent traiter tous les employés avec respect et dignité, et leur fournir un environnement de travail sain et sécuritaire. Les usines doivent respecter toutes les lois et tous les règlements applicables en ce qui a trait aux conditions de travail. Les usines ne doivent pas avoir recours aux châtimements corporels ou à toute autre forme de contrainte physique ou psychologique. Les usines doivent être suffisamment éclairées et aérées, les allées doivent être accessibles, l'équipement bien entretenu et les matières dangereuses sont rangées ou jetées de façon adéquate. Les usines offrant l'hébergement à ses employés doivent garder ces installations propres et sécuritaires.

VIII. Liberté d'association

Les employés sont libres d'adhérer aux associations de leur choix. Les usines ne peuvent pas intervenir si les travailleurs souhaitent s'associer, se réunir et négocier collectivement en toute égalité et de façon pacifique. La décision de le faire ou non revient entièrement à l'employé.

- a. Les employés sont libres de choisir s'ils désirent ou non s'associer ou rejoindre une association.
- b. L'usine ne peut menacer, pénaliser, restreindre ou nuire aux efforts légitimes des employés qui désirent rejoindre une association de leur choix.

IX. Politique Dynamite sur les cadeaux et gratifications

Dynamite a une politique très stricte qui interdit la sollicitation, l'offre et l'acceptation de cadeaux, de gratifications, de pots de vin ou de frais de suppléments de service comme condition pour faire affaire avec Dynamite et/ou comme une tentative de gagner ses faveurs. Si un associé, un agent ou un affilié de Dynamite demande ou exige 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 Dynamite. 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 de la part de tout associé, employé, agent ou affilié de Dynamite sera assujéti à la perte d'opportunités d'affaires existantes ou futures, peu importe si le cadeau ou la gratification a été accepté ou non. De plus, toute partie qui transgresse cette politique sera signalée aux autorités gouvernementales appropriées.

X. Suivi et application

Afin de pouvoir faire affaire avec Dynamite, chaque usine doit se conformer à ce Code de conduite du fournisseur. Dynamite continuera de développer des systèmes de suivi pour évaluer et vérifier la conformité.

Les fournisseurs autorisent spécifiquement et irrévocablement Dynamite, ses représentants et ses agents à mener des inspections prévues ou à l'improviste des locaux du fournisseur afin de s'assurer du respect de ce Code de conduite. Durant ces inspections, Dynamite, 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 les employés, et de s'entretenir en toute liberté avec les employés sans qu'un représentant du fournisseur soit présent.

Lorsqu'une infraction à ce Code est constatée, Dynamite et le fournisseur fautif s'entendront sur un plan d'action correctif visant à régler le problème en temps opportun. S'il est déterminé qu'un fournisseur commet consciemment et/ou à répétition une infraction à ce Code de conduite, Dynamite et ses représentants et agents prendront les mesures correctives appropriées, ce qui pourrait comprendre l'annulation de commandes et/ou la cessation des activités avec le fournisseur fautif.

La signature ci-dessous du fournisseur par son représentant dûment autorisé confirme que ce représentant a lu, compris et accepté, en son nom et au nom du Fournisseur, les conditions et modalités susmentionnées du Code de conduite du fournisseur.

NOM DU FOURNISSEUR : _____
(Lettres moulées) (Apposer le sceau corporatif le cas échéant.)

Signature du Représentant : _____

Nom du Représentant : _____
(Nom du représentant en lettres moulées)

Date : _____