



CODE DE CONDUITE DU FOURNISSEUR ROOTS SUR LE LIEU DE TRAVAIL: ATTENTES SUPPLÉMENTAIRES



CODE DE CONDUITE DU FOURNISSEUR ROOTS SUR LE LIEU DE TRAVAIL: ATTENTES SUPPLÉMENTAIRES

Table des matières

Législation locale (LL):	2
Communication des normes (CC)	2
Relation de travail (ER)	2
Salaires équitables et avantages. (C)	12
Horaires de travail décentes et heures supplémentaires(HOW)	20
Interdiction de travail des enfants (CL)	26
Interdiction de travail forcé (FL)	28
Interdiction de discrimination (ND)	32
Harcelement et abus (H/A)	36
Liberté d'association (FOA)	40
Santé et sécurité (HSE)	46
Sous-traitance (SUB)	55
Transparence (TRN)	55
Correction et amélioration continue (RCI)	56
Protection de l'environnement (ENV)	56
Traçabilité (TRC)	61
Signalement de mauvaise conduite(plaintes)	62
Glossaire des termes	62

Législation Locale:

“Les fournisseurs de Roots et leurs partenaires commerciaux doivent opérer en conformité totale avec les lois de leurs pays respectifs, ainsi qu’avec toutes les autres lois, règles et réglementations applicables, y compris celles relatives au travail, à la santé et à la sécurité des travailleurs, et à l’environnement.

Lorsque des différences ou des conflits de normes surviennent entre les lois locales et le Code, il est attendu des fournisseurs qu’ils se conforment à la norme la plus élevée qui favorise le plus les travailleurs.”

Communication des Normes (CC) :

Les fournisseurs et leurs partenaires commerciaux doivent soutenir ce Code et travailler à sa vulgarisation. Cela implique l’affichage d’une copie de ce Code de Conduite en milieu de travail des Fournisseurs de Roots dans la (les) langue(s) locale(s), ainsi qu’en anglais, dans un endroit où tous les travailleurs peuvent librement consulter le Code.

CC.1 Tous les fournisseurs sont tenus d’afficher le Code de Conduite des Fournisseurs de Roots en langue locale dans un endroit public visible pour communiquer le Code à tous les employés des fournisseurs.

CC.2 Lorsque des différents ou des conflits surviennent entre la loi et le Code de Conduite des Fournisseurs de Roots ou les Attentes Supplémentaires, il est attendu que les fournisseurs se conforment à la norme la plus élevée, et en cas de besoin le norme la plus favorable aux employés.

Relation de travail (ER) :

Les fournisseurs et leurs partenaires commerciaux doivent adopter et respecter des règles et des conditions de travail qui respectent les travailleurs et, au minimum, protègent leurs droits en vertu des lois et règlements locaux, nationaux et internationaux sur le travail et la sécurité sociale.

ER.1 Systèmes de Gestion de l’Emploi / Ressources Humaines

ER.1.1 Les employeurs doivent avoir en place des politiques et des pratiques écrites et maintenir des registres appropriés et précis régissant tous les aspects de l’emploi, depuis le recrutement, l’embauche et la période d’essai,.

Ces politiques et pratiques doivent inclure les termes et conditions écrits sur le travail, les descriptions de poste, l’administration de la rémunération, et les horaires de travail pour tous les postes, jusqu’aux processus de licenciement et de cessation d’emploi.

ER.1.2 Les employeurs doivent attribuer la responsabilité de l'administration des ressources humaines à un membre ou à des membres du personnel clairement défini et effectivement qualifié, et s'assurer que les travailleurs à tous les niveaux reçoivent la communication et une formation sur les politiques et procédures existantes ou toute révision éventuelle.

ER.1.3 Les employeurs devraient mettre en place un processus de revue annuelle de l'ensemble des politiques, procédures et de leur mise en œuvre pour s'assurer qu'elles répondent aux exigences légales et au Code de Conduite en Milieu de Travail des Fournisseurs de Roots (le « Code ») ; Ceci avec la participation et l'apport des travailleurs.

ER.2 Systèmes de Gestion de l'Emploi / Catégories Spéciales de Travailleurs
Les employeurs doivent veiller à ce que toutes les exigences légalement prescrites pour la protection ou la gestion des catégories spéciales de travailleurs, y compris les travailleurs migrants, juvéniles, contractuels/temporaires, en période d'essai, à domicile, enceintes et handicapés, soient mises en œuvre. En cas de divergence entre les lois locales et les normes de Roots, l'employeur est tenu de suivre la norme la plus élevée applicable.

ER.3 Systèmes de Gestion de l'Emploi / Orientation des Nouveaux Employés

RT.3.1 Les employeurs doivent fournir une orientation aux nouveaux employés au moment de l'embauche.

Cela implique les explications sur les règles de l'employeur, le régime de rémunération et les politiques en matière de ressources humaines, les systèmes de réclamation, les relations industrielles.

Cela comprend aussi le respect du droit à la liberté d'association, les droits et responsabilités des travailleurs, le Code (C), la santé et la sécurité, et la protection de l'environnement.

ER.3.2 La formation devrait être mise à jour régulièrement, en particulier lorsque des politiques et des procédures sont révisées.

ER.3.3 Les travailleurs devraient recevoir une documentation écrite qui résume tous les sujets couverts lors des séances d'orientation.

ER.4 Systèmes de Gestion de l'Emploi / Communication

Les employeurs doivent informer les travailleurs des règles en milieu de travail, des systèmes de protection de l'environnement, des informations sur la santé et la sécurité, et des lois concernant les droits des travailleurs en matière de liberté d'association, de rémunération, d'heures de travail

Ils doivent en outre les informer de toutes les informations légalement requises, ainsi que du Code, par des moyens appropriés, y compris en les affichant dans la (les) langue(s) locale(s) dans les zones communes du lieu de travail.

ER.5 Systèmes de Gestion de l'Emploi / Formation des Superviseurs”

ER.5.1 Les employeurs doivent s'assurer que tous les superviseurs sont formés aux lois nationales, aux réglementations en milieu de travail, au Code, aux systèmes de réclamation en milieu de travail, ainsi qu'aux pratiques appropriées pour garantir la conformité.

ER.5.2 Les employeurs doivent informer les superviseurs qu'ils ne doivent utiliser aucune forme d'harcèlement ou d'abus pour maintenir la discipline au travail.

ER.5.3 Les formations doivent être régulièrement mises à jour.

ER.6 Systèmes de Gestion de l'Emploi / Formation au Développement des Compétences

ER.6.1 Les employeurs doivent avoir des politiques et des procédures écrites et mettre en place des pratiques encourageant la formation continue de toutes les catégories de travailleurs dans le but d'améliorer ou d'élargir leurs compétences en vue d'avancer dans leur carrière au sein du lieu de travail ou au-delà.

ER.6.2 Les politiques et procédures devraient inclure la manière dont les travailleurs seront informés des opportunités de formation, les critères d'éligibilité requis à la participation, si la formation sera obligatoire ou volontaire, si elle se déroulera pendant ou après les heures de travail, et si le temps de formation sera rémunéré.

ER.7 Systèmes de Gestion de l'Emploi / Évaluations de Performance”

ER.7.1 Les employeurs doivent avoir des politiques et des procédures écrites concernant les évaluations de performance qui décrivent les étapes et le processus de l'évaluation, démontrent les liens avec la classification des emplois, interdisent la discrimination,

Ils sont fournies par écrit et doivent recevoir les retours des employeurs aussi par écrits avec leur consentement ou non, en suivant toutes les exigences des lois locales.

ER.7.2 Le processus d'évaluation de la performance doit être communiqué à la main-d'œuvre et examiné régulièrement.

ER.8 Systèmes de Gestion de l'Emploi / Promotion, Retrogradation et Réaffectation des Emplois

Les employeurs doivent avoir des politiques et des procédures écrites concernant la promotion, la retrogradation et la réaffectation des emplois qui décrivent les critères, démontrent les liens avec la classification des emplois et interdisent la discrimination ou l'utilisation de la mutation ou de la réaffectation comme forme de sanction ou de punition.

IL doivent être fournies par écrit et recevoir en retour des commentaires des employés par écrit, tout en respectant toutes les exigences des lois locales.

ER.9 Recrutement et Embauche / Travailleurs Contractuels, Occasionnels ou Temporaires

ER.9.1 Les employeurs ne doivent embaucher des travailleurs contractuels, occasionnels ou temporaires que si cette embauche est conforme à la législation nationale du pays de production.

ER.9.2 Les employeurs doivent avoir en place des politiques et des procédures écrites régissant le recrutement et l'embauche de travailleurs contractuels, occasionnels ou temporaires.

ER.9.3 Les travailleurs contractuels, occasionnels ou temporaires ne doivent être embauchés que si l'une des conditions suivantes est remplie:

ER.9.3.1 L'effectif permanent de l'entreprise n'est pas suffisant pour répondre à un volume de commandes inattendu ou exceptionnellement élevé.

ER.9.3.2 Des circonstances exceptionnelles peuvent entraîner de grandes pertes financières pour le fournisseur si la livraison des marchandises n'est pas effectuée à temps.

ER.9.3.3 Il y a un travail à effectuer qui dépasse l'expertise professionnelle de l'effectif permanent

ER.10 Recrutement et Embauche / Utilisation non conforme de Travailleurs Contractuels, Occasionnels ou Temporaires

ER.10.1 Les employeurs ne doivent pas embaucher de travailleurs contractuels, occasionnels ou temporaires pour soutenir les besoins commerciaux continus à long terme.

ER.10.2 Les employeurs ne doivent pas renouveler des multiples contrats à court terme de façon successifs au lieu d'un contrat régulier.

ER.11 Recrutement et Embauche / Modalités d'Embauche des Travailleurs Contractuels, Occasionnels, Immigrés ou Temporaires

Les employeurs doivent veiller à ce que les conditions minimales suivantes soient respectées dans l'emploi de travailleurs contractuels, occasionnels, immigrants ou temporaires:

ER.11.1 L'entreprise doit définir les fonctions ou tâches que les travailleurs contractuels, Occasionnels, immigrants ou temporaires sont embauchés pour effectuer et doit conserver des informations sur l'utilisation de ces travailleurs par rapport aux besoins de production.

ER.11.2 Les travailleurs contractuels, Occasionnels, immigrants ou temporaires doivent se voir remettre un contrat de travail dans leur langue maternelle, énonçant les termes et conditions d'emploi. Pour les travailleurs Immigrés, une copie de leur contrat de travail dans leur langue maternelle doit être fournie avant leur départ de leur pays d'origine.

ER.11.3 Les règles et règlements en milieu de travail s'appliquent aux travailleurs contractuels, Occasionnels, immigrants ou temporaires de la même manière qu'aux travailleurs permanents.

ER.11.4 Les lois nationales régissant les travailleurs contractuels Occasionnels, immigrants ou temporaires doivent être respectées.

ER.11.5 Les dossiers du personnel et toutes les informations pertinentes sur l'emploi des travailleurs Occasionnels, immigrants ou temporaires doivent être conservés et accessibles sur le lieu de travail en tout temps.

ER.11.6 Les travailleurs contractuels, Occasionnels, immigrants ou temporaires, embauchés à plusieurs reprises pour des productions saisonnières et des spécialisations doivent signer un contrat distinct à chaque nouvelle embauche. Les informations pertinentes de chaque travailleurs doivent être conservés dans son dossier personnel sur le lieu de travail.

ER.11.7 Les travailleurs contractuels, Occasionnels, immigrés ou temporaires doivent être prioritaires lorsque l'entreprise recherche de nouveaux employés permanents.

ER.12 Recrutement et Embauche / Transition à un Employé Permanent

Pour tout travailleur contractuel, Occasionnels ou temporaires devenant un employé permanent, l'ancienneté et l'éligibilité à d'autres avantages doivent être datées du premier jour en tant que travailleur contractuel, Occasionnels ou temporaires, et non du premier jour de l'emploi permanent.

ER.13 Recrutement et Embauche / Apprentissages et Formation Professionnelle

ER.13.1 Les employeurs doivent se conformer à toutes les réglementations et exigences des programmes d'apprentissage ou de formation professionnelle, et doivent être en mesure de fournir aux contrôleurs des preuves que ces programmes sont légalement reconnus. Les arrangements informels de quelque nature que ce soit ne sont pas acceptables.

ER.13.2 Les programmes d'apprentissage et de formation professionnelle doivent être réservés exclusivement aux travailleurs qui manquent de formation ou d'expérience nécessaires et qui ne peuvent donc pas encore être embauchés en tant que travailleurs réguliers.

ER.13.3 Les programmes d'apprentissage et de formation professionnelle doivent être soumis aux conditions en milieu de travail telles que définies par le Code et les lois et réglementations nationales.

ER.14 Recrutement et Embauche / Accord des Employeurs avec les Agences de Placement

ER.14.1 Les employeurs doivent utiliser un langage contractuel standard avec les agences de placement ou les intermédiaires qui accorde spécifiquement aux employeurs le pouvoir de verser directement les salaires aux travailleurs immigrés/contractuels/occasionnels/temporaires et garantit l'égalité de rémunération et des normes en milieu de travail conformément au Code et aux lois et réglementations nationales.

ER.14.2 Les employeurs doivent utiliser un langage contractuel standard avec les agences de placement ou les intermédiaires qui interdit spécifiquement les pratiques restreignant la liberté de mouvement d'un travailleur ou sa capacité à mettre fin à son emploi.

ER.15 Résiliation et Licenciement / Indemnités de licenciement

ER.15.1 Les employeurs doivent avoir en place une procédure pour déterminer les indemnités de licenciement, y compris des méthodes pour évaluer correctement les indemnités pour toutes les formes de licenciement/cessation d'emploi, en tenant compte des exigences légales dans la juridiction applicable.

ER.15.2 Les employeurs doivent établir des canaux permettant aux travailleurs d'exprimer de manière confidentielle tout problème ou préoccupation qu'ils pourraient rencontrer concernant les paiements légalement dus lors d'un processus de licenciement.

ER.15.3 Les employeurs ne doivent pas exiger que les travailleurs signent une déclaration de bonne santé, des quittances ou de renoncations à d'autres droits comme condition pour recevoir une indemnité de départ ou d'autres avantages légaux de l'entreprise, et ne doivent pas menacer de retenir les avantages si les travailleurs ne signent pas.

ER.15.4 À la fin de l'emploi, l'indemnité de départ doit être basée sur le salaire actuel du travailleur et son ancienneté calculée à partir de la date d'embauche initiale.

ER.15.4.1 Lorsque les employeurs fournissent des indemnités de licenciement anticipées conformément à la loi, ces montants peuvent être déduits du paiement final de l'indemnité de départ, mais doivent être inclus en tant que déductions détaillées dans le calcul final de l'indemnité de départ.

ER.15.5 Lorsque les employeurs fournissent une indemnisation annuelle, les contrats d'origine doivent rester en vigueur sans être résiliés.

ER.16 Résiliation et Licenciement / Politiques et Procédures

ER.16.1 Les employeurs doivent tenir des registres appropriés et précis en ce qui concerne la résiliation et le licenciement.

ER.16.2 Lorsque les employeurs sont confrontés à des changements importants dans la production, la programmation, l'organisation, la structuration ou la technologie et que ces changements sont susceptibles d'entraîner des arrêts de travail temporaires ou permanentes, les employeurs doivent communiquer toutes les alternatives au licenciement qui ont été envisagées et consulter les représentants des travailleurs aussi tôt que possible dans le but de les avertir ou de minimiser les impacts de ces licenciements.

ER.16.3 Lorsque des licenciements temporaires ou permanentes sont inévitables, un plan doit être élaboré et mis en œuvre pour atténuer les effets néfastes de ces changements sur les travailleurs et leurs communautés.

ER.16.4 Le plan doit être clairement communiqué et affiché, et inclure des canaux de rétroaction permettant aux travailleurs de poser des questions et de fournir des commentaires.

ER.16.5 Les employeurs doivent donner aux travailleurs licenciés la possibilité de transférer vers d'autres installations appartenant à l'entreprise dans le pays à un salaire comparable et faire tous les efforts pour faciliter leur réembauche dans d'autres entreprises du pays.

ER.17 Système de Réclamations / Gestion de la communication du travailleur

ER.17.1 Les employeurs doivent avoir un système de gestion de la communication du travailleur clair et transparent qui permet aux travailleurs de consulter la direction et de fournir des contributions.

Cela peut inclure des boîtes à suggestions, des comités de travailleurs, des espaces désignés pour les réunions des travailleurs, des représentants syndicaux et des réunions entre la direction et les représentants des travailleurs.

ER.17.2 Il doit exister un mécanisme permettant aux travailleurs de signaler confidentiellement le harcèlement et les réclamations, y compris les préoccupations ou les problèmes qu'ils pourraient rencontrer concernant les paiements légalement dus, lors d'un processus de licenciement.

ER.17.3 Les employeurs doivent avoir en place des procédures écrites permettant un règlement direct de la réclamation par le travailleur et le superviseur immédiat. Si cela est inapproprié ou a échoué, il devrait y avoir d'autres options pour une révision et une prise en compte par la direction supérieure, en fonction de la nature de la réclamation et de la structure et de la taille de l'entreprise.

ER.17.4 Les employeurs doivent veiller à ce que les procédures de réclamation et les règles applicables soient connues des travailleurs et que ces derniers soient pleinement formés à leur usage.

ER.17.5 Les employeurs doivent mettre en place des procédures pour suivre le nombre, les types et le moment de résolution des réclamations, et pour communiquer la résolution des réclamations à la main-d'œuvre.

ER.17.6 Les employeurs doivent avoir un système en place pour prévenir les représailles ou la discrimination contre les travailleurs qui déposent des réclamations, y compris des réclamations concernant le harcèlement, les abus, les violations des procédures d'usine, la rémunération ou des conditions de travail dangereuses.

ER.18 Comportement en milieu de Travail et Discipline / Principes Généraux

ER.18.1 Les employeurs doivent avoir des règles, des procédures et des pratiques disciplinaires écrites qui incarnent un système de discipline progressive (par exemple, un système de maintien de la discipline par l'application d'une action disciplinaire croissante allant des avertissements verbaux aux avertissements écrits, à la suspension et enfin au licenciement).

ER.18.1.1 Le système disciplinaire doit être appliqué de manière équitable et non discriminatoire et inclure une révision de la gestion des actions par une personne hiérarchiquement supérieure au responsable qui a imposé la mesure disciplinaire.

ER.18.1.2 Les employeurs doivent conserver des registres écrits de toutes les mesures disciplinaires prises.

ER.18.2 Les employeurs doivent veiller à ce que les gestionnaires et les superviseurs soient pleinement familiarisés avec le système disciplinaire en milieu de travail et à l'application de pratiques disciplinaires appropriées.

ER.18.3 Les règles et politiques en milieu de travail, ainsi que les procédures et pratiques disciplinaires, doivent être clairement communiquées à tous les travailleurs dans la ou les langues parlées par les travailleurs. Toutes les exceptions à ce système (par exemple, le licenciement immédiat pour faute grave, comme le vol ou l'agression) doivent également être écrites et clairement communiquées aux travailleurs.

ER.18.3.1 Les travailleurs doivent être informés par écrit lorsqu'une procédure disciplinaire est engagée contre eux.

ER.18.3.2 Les travailleurs ont le droit de participer et d'être entendus dans toute procédure disciplinaire engagée contre eux.

ER.18.3.3 Les travailleurs doivent signer tous les documents écrits relatifs à des mesures disciplinaires prises à leur encontre.



ER.18.3.4 Les dossiers des mesures disciplinaires doivent être conservés dans le dossier personnel du travailleur.

ER.18.4 Le système disciplinaire doit inclure un processus d'appel.

ER.18.5 Les employeurs doivent informer les travailleurs que toute forme de harcèlement ou d'abus sur le lieu de travail sera passible de mesures disciplinaires.

ER.18.6 Le lieu de travail doit s'engager à ne pas exercer de représailles à toutes les étapes du processus disciplinaire, y compris lorsque le travailleur demande un témoin et fait appel d'une mesure disciplinaire.

ER.19 Conformité Générale / Documentation et Inspection

ER.19.1 Les employeurs doivent conserver tous les documents nécessaires pour démontrer la conformité avec le Code et les lois requises.

ER.19.1.1 Les employeurs doivent mettre ces documents à la disposition des évaluateurs tiers mandatés par Roots et se soumettre à des inspections sans préavis.

ER.19.2 Les employeurs doivent afficher toutes les notifications légalement requises sur le lieu de travail dans des endroits appropriés.

Salaires équitables et Avantages (C) :

Chaque travailleur a le droit à une rémunération pour une semaine de travail régulière qui est suffisante pour répondre aux besoins de base du travailleur et fournir un revenu discrétionnaire. Les employeurs doivent payer au moins le salaire minimum requis par la loi applicable ou le salaire minimum en vigueur approprié, selon le montant le plus élevé, se conformer à toutes les exigences légales en matière de salaires et fournir tous les avantages requis par la loi ou le contrat.

Lorsque la rémunération ne satisfait pas les besoins de base des travailleurs et ne fournit pas un revenu discrétionnaire, chaque fournisseur et ses partenaires commerciaux doivent prendre des mesures appropriées visant à progressivement réaliser un niveau de rémunération qui le permet. (Conventions de l'OIT 26 et 131)

C.1 Conformité Générale Rémunération

C.1.1 Les employeurs doivent se conformer à toutes les lois, réglementations et procédures nationales concernant la rémunération des travailleurs.

C.1.2 Dans le cas où des différents ou des conflits entre la loi de la juridiction applicable et le Code surviennent, les employeurs sont tenus d'appliquer la norme la plus élevée.

C.1.3 Dans les cas où les lois, réglementations et procédures de la juridiction applicable ne traitent pas de la rémunération des travailleurs, les employeurs doivent suivre toutes les normes du Code qui s'appliquent à l'administration et à la rémunération et doivent fournir un contrat de travail qui stipule la rémunération aux travailleurs.

C.2 Salaire Minimum

Les employeurs doivent payer les travailleurs au moins le salaire minimum légal ou le salaire de l'industrie en vigueur, selon le montant le plus élevé, pour les heures de travail régulières (en dehors des heures supplémentaires). Les travailleurs doivent également être informés du salaire minimum légal.

C.3 Salaire & Avantages / Période d'Essai

C.3.1 Lorsque l'emploi à l'essai est légalement autorisé, les travailleurs doivent:

C.3.1.1 Recevoir au moins le salaire minimum des travailleurs réguliers ou le salaire de l'industrie en vigueur pour les travailleurs réguliers, selon le montant le plus élevé;

C.3.1.2 Recevoir tous les avantages légalement obligatoires;

C.3.1.3 Aucun travailleur ne doit travailler plus de trois mois dans cette catégorie d'emploi.

C.4 Salaire & Avantages / Apprentissage ou Formation Professionnelle

C.4.1 Pendant la période de leur formation, les apprentis et les stagiaires en formation professionnelle doivent:

C.4.1.1 Recevoir au moins le salaire minimum des travailleurs réguliers ou le salaire de l'industrie en vigueur pour les travailleurs réguliers, selon le montant le plus élevé; et

C.4.1.2 Recevoir tous les avantages légaux obligatoires.

C.4.1.3 Si la loi locale permet un salaire minimum inférieur pour les apprentis ou les stagiaires, ce salaire minimum inférieur ne peut être appliqué que pendant les 30 premiers jours, si ce temps est principalement consacré à la formation et non à la production ou à d'autres tâches essentielles.

C.5 Salaire & Avantages / Contrat, Travailleurs Contractuels ou Temporaires

C.5.1 Les travailleurs sous contrat, contractuels/immigrants/temporaires doivent:

C.5.1.1 Recevoir au moins le salaire minimum des travailleurs réguliers ou le salaire de l'industrie en vigueur pour les travailleurs réguliers, selon le montant le plus élevé;

C.5.1.2 Recevoir tous les avantages légaux obligatoires; et

C.5.1.3 Recevoir au moins la même rémunération que les travailleurs réguliers exerçant les mêmes fonctions ou tâches avec des niveaux similaires d'expérience ou d'ancienneté.

C.6 Paiement direct et en temps voulu des salaires.

Tous les salaires, y compris le paiement des heures supplémentaires, doivent être payés directement et intégralement dans les délais légalement définis. Lorsqu'aucun délai n'est défini par la loi, la rémunération doit être versée au moins une fois par mois.

C.7 Calcul, Enregistrement et Paiement exact des Salaires

Tous les paiements aux travailleurs, y compris les salaires horaires, la rémunération à la tâche, les avantages et autres incitations, doivent être calculés, enregistrés et payés avec précision.

C.8 Calcul Précis de l'Ancienneté

Tous les travailleurs doivent être crédités de tout le temps travaillé pour un employeur aux fins du calcul de l'ancienneté et déterminer les avantages auxquels les travailleurs ont droit.

C.9 Base de Calcul pour les Paiements des Heures Supplémentaires

C.9.1 Les employeurs doivent rémunérer les travailleurs pour toutes les heures travaillées.

C.9.2 L'usine doit se conformer à toutes les lois, réglementations et procédures applicables régissant le paiement des taux majorés pour le travail des jours fériés, des jours de repos et des heures supplémentaires.

C.9.3 Les employés doivent être payer pour les heures supplémentaires au taux majoré légalement requis dans le pays de production.

C.9.3.1 Dans les pays où il n'existe pas de taux majoré légalement établi pour les heures supplémentaires, les employés doivent être payer pour les heures supplémentaires au taux majoré de l'industrie en vigueur ou au taux d'heures supplémentaires reconnu à l'échelle internationale, selon le montant le plus élevé.

C.10 Sensibilisation aux Salaires des Heures Supplémentaires

Les travailleurs doivent être informés, verbalement et par écrit, dans la ou les langues parlées par les travailleurs, des taux de salaire des heures supplémentaires avant d'entreprendre des heures supplémentaires.

C.11 Non-Paiement des Incitations

Indépendamment de tout quota de production, les incitations ne doivent pas être réduites ou non payées si le résultat serait un salaire inférieur au salaire minimum légal ou au salaire de l'industrie en vigueur, selon le montant le plus élevé.

C.12 Dépôt des retenues obligatoires

C.12.1 Toutes les retenues obligatoires pour les impôts, l'assurance sociale ou d'autres fins doivent être déposées à chaque période de paie dans le compte légalement défini ou transmises à l'agence légalement définie. Cela inclut toutes les saisies légales pour les arriérés d'impôts, etc.

C.12.2 Les employeurs ne doivent pas conserver ces fonds d'une période de paie à l'autre, sauf si la loi spécifie que les dépôts doivent être effectués moins fréquemment que les périodes de paie (par exemple, dépôts mensuels, paiements hebdomadaires).

C.12.3 Si la loi ne le précise pas, alors les dépôts doivent être effectués avant la prochaine période de paie, ceci, dans tous les cas.

C.13 Retenues salariales Volontaires

C.13.1 Les retenues volontaires sur salaires, y compris les cotisations aux clubs d'épargne, les remboursements de prêts, les cotisations syndicales ou toute autre cotisation syndicale, ne peuvent être effectuées qu'avec le consentement explicite et écrit des travailleurs individuels, sauf disposition contraire dans des accords collectifs librement négociés et valides (dans les cas des cotisations syndicales). Dans tous les cas, les retenues volontaires sur les salaires doivent respecter les limites et les conditions spécifiées par la loi.

C.13.2 Le consentement écrit pour les retenues volontaires sur salaires doit être consigné dans les dossiers des employés.

C.13.3 Toutes ces retenues volontaires doivent être créditées sur les comptes appropriés, et les employeurs ne doivent pas retenir illégalement ou de manière inappropriée ces fonds.

C.14 Retenues Volontaire sur Salaires / Accès des Travailleurs à l'Information

Les travailleurs doivent avoir accès à des informations régulières et complètes concernant l'état des comptes pertinents et l'état et le montant de leurs paiements.

C.15 Buletin de Paie

C.15.1 Les employeurs doivent fournir aux travailleurs un relevé de paie dans des langues comprises par les travailleurs à chaque période de paie et pas moins fréquemment qu'une fois par mois, qui doit indiquer:

C.15.1.1 Les salaires gagnés,

C.15.1.2 Les calculs de salaire,

C.15.1.3 Le nombre total d'heures travaillées

C.15.1.4 la rémunération ordinaire et les heures supplémentaires,

C.15.1.5 les primes,

C.15.1.6 toutes les retenues, et

C.15.1.7 Salaire final total.

C.16 Reçu des rémunérations.

C.16.1 Tous les documents d'indemnisation, y compris les salaires et les avantages en espèces ou tout autre forme, doivent être correctement documentés, et leur réception et leur exactitude doivent être confirmées par le travailleur concerné par écrit (par exemple, signature, empreinte digitale).

C.16.2 Personne ne peut recevoir un salaire au nom d'un travailleur, sauf si le travailleur concerné a, en toute liberté, autorisé par écrit une autre personne à le faire.

C.17 Tenus des dossiers

Les employeurs doivent s'assurer que tous les documents de paie légalement requis, les journaux et les rapports sont disponibles, complets, exacts et à jour.

C.18 Faux bulletin de Paie

C.18.1 Les employeurs ne doivent pas utiliser de faux bulletins de paie cachés ou multiples pour dissimuler les heures supplémentaires, démontrer de manière frauduleuse les salaires horaires, ou pour toute autre raison frauduleuse.

C.18.2 Les bulletins de paie tenus doivent être authentiques et précis.

C.19 Sensibilisation et Compréhension de l'indemnisation par les Travailleurs

C.19.1 Les employeurs doivent faire tous les efforts raisonnables pour s'assurer que les travailleurs comprennent leur rémunération, y compris :

C.19.1.1 le calcul des salaires et des déductions applicables

C.19.1.2 les systèmes d'incitation,

C.19.1.3 les avantages, et

C.19.1.4 les primes auxquels ils ont droit sur le lieu de travail et conformément à la législation en vigueur.

C.19.1.5 Les employeurs doivent communiquer verbalement et par écrit à tous les travailleurs toutes les informations pertinentes dans la langue locale ou la langue parlée par les travailleurs, si elle est différente de la langue locale.

C.20 Prestations fournis par l'Employeur

C.20.1 Tous les travailleurs ont le droit d'utiliser ou de ne pas utiliser les services fournis par les employeurs, tels que le logement ou les repas.

C.20.2 Les retenus pour les services aux travailleurs ne doivent pas dépasser le coût du service pour les employeurs.

C.20.3 Les employeurs doivent être en mesure de démontrer l'exactitude ou la raisonabilité de ces charges.

C.21 Prestations Légales

C.21.1 Les employeurs doivent fournir toutes les prestations légales, y compris les jours fériés, les congés, les primes, les indemnités de départ et les paiements du 13^e mois à tous les travailleurs éligibles dans les délais légalement définis.

C.21.2 Toutes les prestations doivent être calculés correctement.

C.22 Litiges en matière de rémunération

Les employeurs doivent mettre en place un système permettant aux travailleurs de contester la rémunération et de recevoir des clarifications à ce sujet en temps opportun.

C.23 Rémunération Équitable / Besoins Fondamentaux

Lorsque la rémunération pour une semaine de travail régulière n'est pas suffisante pour couvrir les besoins fondamentaux des travailleurs et fournir un revenu discrétionnaire, chaque employeur doit travailler avec Roots pour prendre des mesures appropriées visant à progressivement réaliser un niveau de rémunération qui le permette.

C.24 Tatifs à la pièce / salaire Minimum

C.24.1 Les employeurs ne doivent pas fixer des objectifs de production, des tarifs à la pièce ou tout autre système d'incitation ou de production à un niveau tel que les travailleurs doivent travailler au-delà des heures de travail régulières telles que définies dans le Code, à l'exclusion des heures supplémentaires, afin de toucher au moins le salaire minimum ou le salaire de l'industrie en vigueur, selon le salaire le plus élevé.

C.24.2 Les employeurs ne doivent pas fixer des objectifs de production, de travail la tâche ou tout autre système d'incitation ou de production à un niveau tel que la rémunération pour les heures supplémentaires effectuées soit inférieure à la rémunération majorée requise par la loi ou le Code.

C.25 Avances sur Salaire

C.25.1 Les avances sur salaire ne doivent pas dépasser trois mois de salaire ou les limites légales, selon le moins élevé.

C.25.2 Les avances sur salaire ne doivent être effectuées qu'en suivant des règles clairement établies qui ont été communiquées aux travailleurs.



C.25.2.1 Les avances sur salaire doivent être dûment documentées, et leur réception et exactitude doivent être confirmées par le travailleur concerné par écrit (par exemple, signature, empreinte digitale).

C.25.3 Aucun intérêt ne peut être perçus sur les avances sur salaire.

Horaire de Travail descent et Heures Supplémentaires (HOW) :

Les vendeurs ne doivent pas exiger des travailleurs qu'ils travaillent plus d'heures que celles régulières et supplémentaires autorisées par la loi de la juridiction où les travailleurs sont employés.

La semaine de travail régulière ne doit pas dépasser 48 heures ou le maximum autorisé par la loi de la juridiction de fabrication, selon le moins élevé. Les employeurs doivent accorder aux travailleurs au moins 24 heures consécutives de repos tous les sept jours.

Tout travail supplémentaire doit être consensuel. Les employeurs ne doivent pas demander régulièrement des heures supplémentaires. Sauf circonstances exceptionnelles, la somme des heures régulières et supplémentaires en une semaine ne doit pas dépasser 60 heures ou le maximum autorisé par la loi de la juridiction de fabrication, selon le moins élevé. (Convention OIT n°1)

HOW.1 Conformité Générale aux Heures de Travail

HOW.1.1 Les employeurs doivent se conformer à toutes les lois, réglementations et procédures nationales concernant les heures de travail, les jours fériés et les congés.

HOW.1.2 Si la loi ne le prévoit pas, les employeurs doivent fournir une protection aux travailleurs qui mettent en avant des violations des lois régissant les heures de travail.

HOW.2 Jour de Repos

Les travailleurs ont droit à au moins 24 heures consécutives de repos tous les sept jours. Si les travailleurs doivent travailler un jour de repos, une période alternative de 24 heures consécutives doit être prévue au cours de la même période de sept jours ou immédiatement après.

HOW.3 Pause Repas et Repos

Les employeurs doivent accorder des pauses repas et des pauses repos raisonnables, qui, au minimum, doivent être conformes aux lois nationales.

HOW.4 Travailleurs Protégés (Femmes et Jeunes Travailleurs) / Règlementation sur les Heures de Travail

Le lieu de travail doit se conformer à toutes les lois applicables régissant les heures de travail et régulant ou limitant la nature, la fréquence et le volume du travail effectué par les femmes ou les travailleurs de moins de 18 ans.

HOW.5 Travailleurs Protégés (Femmes et Jeunes Travailleurs) / Tenue de Registres
Les employeurs doivent nécessairement tenir à jour les registres identifiant toutes les femmes qui travaillent et les travailleurs de moins de 18 ans bénéficiant de la protection légale en matière d'heures de travail.

HOW.6 Maintien d'un Niveau Raisonnable de Personnel
Les pratiques en matière de personnel des employeurs doivent témoigner d'un effort visant à maintenir un niveau de personnel raisonnable compte tenu des fluctuations prévisibles ou continues de la demande commerciale.

HOW.7 Calcul des Heures Supplémentaires sur une Période de Plus d'une Semaine
Les employeurs sont autorisés à calculer les heures de travail régulières sur une période de plus d'une semaine, lorsque les lois, réglementations et procédures nationales le permettent, mais uniquement si toutes les exigences formelles et procédurales liées à un tel calcul (par exemple, l'obtention d'une autorisation officielle des autorités compétentes ou des limites à la période pendant laquelle de tels calculs peuvent être effectués) sont respectées. Cependant, la base de ce calcul ne doit pas dépasser 48 heures par semaine.

HOW.8 Heures Supplémentaires Forcées

HOW.8.1 Les employeurs ne doivent pas exiger ou permettre aux travailleurs de travailler plus d'heures supplémentaires que celles autorisées par la loi du pays où les travailleurs sont employés.

HOW.8.2 Tout travail en heures supplémentaires doit être consensuel, et les employeurs doivent mettre en place un système volontaire d'heures supplémentaires, y compris pour les heures supplémentaires utilisées dans des circonstances exceptionnelles.

HOW.9 Explication des Heures Supplémentaires en Cas de Circonstances Exceptionnelles

HOW.9.1 Les employeurs doivent être en mesure de fournir une explication pour toutes les périodes où l'exception des circonstances exceptionnelles a été utilisée.

HOW.9.2 Les employeurs doivent prendre des mesures raisonnables pour informer les travailleurs de la nature et de la durée prévue des circonstances suffisamment à l'avance pour permettre aux travailleurs de prendre des dispositions alternatives.

HOW.10 Jours Fériés

HOW.10.1 Les employeurs doivent accorder aux travailleurs tous les jours fériés officiels conformément aux lois, réglementations et procédures nationales.

HOW.10.2 Sauf interdiction par la loi locale, tout remplacement de jours fériés officiels par des jours de congé alternatifs doit être volontaire et accepté par écrit par le travailleur à l'avance.

HOW.10.3 Lors de l'utilisation de jours de congé de remplacement, toutes les exigences légales et les exigences de Roots concernant les heures supplémentaires et les heures de travail s'appliquent.

HOW.11 Congés Annuels

HOW.11.1 Les employeurs doivent accorder aux travailleurs un congé annuel payé conformément aux lois, réglementations et procédures nationales.

HOW.11.2 Même lorsque les lois nationales permettent aux employeurs de verser une indemnité supplémentaire en lieu place du congé annuel payé, les employeurs doivent veiller à ce que cette option ne soit pas utilisée.

HOW.12 Détermination des Congés Annuels

HOW.12.1 Les employeurs ne doivent pas imposer de restrictions indues à l'utilisation du congé annuel par les travailleurs.

HOW.12.2 La période à laquelle le congé annuel est pris, est déterminé par les employeurs en consultation avec les travailleurs, en tenant compte des exigences du travail et des possibilités de repos et de détente disponibles pour les travailleurs.

HOW.13 Procédures de Congé Annuel

HOW.13.1 Toutes les procédures en milieu de travail régissant le moment du congé annuel (par exemple, l'exigence d'une période minimale de service avant de pouvoir prendre un congé annuel, la soumission de demandes écrites à une certaine époque avant le congé annuel) doivent être conformes aux lois, réglementations et procédures nationales.

HOW.13.2 Les procédures en milieu de travail régissant le moment du congé annuel doivent être intégralement communiquées à tous les travailleurs.

HOW.14 Paiements de Salaire pour Congé Annuel

Les employeurs doivent verser aux travailleurs prenant un congé annuel leur salaire normal ou moyen pour toute la période du congé annuel à l'avance, sauf disposition contraire dans les lois, réglementations et procédures nationales.

HOW.15 Sanctions pour prise de Congé

Les employeurs ne doivent imposer aucune sanction aux travailleurs pour avoir demandé ou pris un congé de quelque nature que ce soit, tel que le congé annuel, le congé de maladie ou le congé de maternité, conformément à toutes les règles et procédures applicables.

HOW.16 Congé de Maladie

Les employeurs doivent accorder aux travailleurs un congé de maladie conformément aux lois, réglementations et procédures nationales.

HOW.17 Restrictions de Congé de Maladie

Les employeurs ne doivent pas imposer de restrictions indues au congé de maladie. Toutes les procédures en milieu de travail régissant le congé de maladie (par exemple, informer l'employeur dès que possible, fournir des certificats médicaux) doivent être conformes aux lois, réglementations et procédures nationales et doivent être intégralement communiquées à tous les travailleurs.

HOW.18 Calcul des Absences

Les absences du travail pour des raisons indépendantes de la volonté des travailleurs, telles que le congé de maladie ou les périodes pendant lesquelles les opérations en milieu de travail sont suspendues, ne doivent pas être comptabilisées comme congé annuel et ne doivent pas être déduites du calcul de l'ancienneté, sauf disposition contraire dans les lois, réglementations et procédures nationales.



HOW.19 Suspension de Travail

HOW.19.1 Les employeurs ne peuvent suspendre le travail qu'en conformité avec les lois, réglementations et procédures nationales.

HOW.19.2 Les travailleurs doivent être rémunérés intégralement pendant les périodes de suspension, sauf disposition contraire des lois nationales, sauf accord des travailleurs et de leurs organisations représentatives, ou sauf autorisation des autorités nationales compétentes pour l'arrangement alternatif.

HOW.19.3 Les conditions de suspension doivent être intégralement communiquées à tous les travailleurs.

HOW.20 Réduction des Heures Excessives

Les employeurs doivent mettre en place des pratiques qui effectuent régulièrement des analyses des heures de travail dans leurs lieux de travail et des procédures qui démontrent un engagement à réduire progressivement les heures de travail excessives.

HOW.21 Heures Supplémentaires

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, le total des heures de travail hebdomadaires (heures de travail régulières plus heures supplémentaires, y compris tout changement d'équipe alternatif tel que 4x4 ou 3x3) ne doit pas dépasser 60 heures par semaine.

HOW.22 Système d'Enregistrement du Temps

HOW.22.1 Les employeurs doivent mettre en place des politiques pour gérer tous les enregistrements des heures de travail, des heures supplémentaires et des congés en temps normal et en cas de circonstances exceptionnelles.

HOW.22.2 Les employeurs doivent tenir des registres précis des heures, y compris les heures supplémentaires, les pauses et les congés.

HOW.22.3 Les heures de travail de tous les travailleurs, quel que soit leur système de rémunération, doivent être entièrement documentées par des cartes de pointage ou d'autres systèmes d'enregistrement mécaniques ou électroniques.

HOW.22.4 Les employeurs ne doivent pas maintenir plusieurs systèmes et/ou registres de pointage.

HOW.22.5 Les relevés de temps doivent être authentiques et précis.

HOW.22.6 Si ce n'est pas prévu par la loi, les employeurs doivent assurer la protection des travailleurs qui allèguent l'existence de plusieurs systèmes de pointage ou de falsification des registres de temps de travail.

Travail des enfants (CL) : Interdiction et Conformité

Les fournisseurs et leurs partenaires commerciaux n'emploieront pas de personnes âgées de moins de 15 ans ou ayant atteint l'âge de la fin de la scolarité obligatoire, si celui-ci est plus élevé. Les jeunes travailleurs (âgés de 15 à 18 ans) ne doivent pas effectuer un travail qui, par sa nature ou les circonstances dans lesquelles il est effectué, est susceptible de compromettre leur santé, leur sécurité ou leur développement social. (Convention 138 et 182 de l'OIT)

CL.1 Conformité Générale en Matière de Travail des Enfants

Les employeurs doivent se conformer rigoureusement à toutes les lois, réglementations et procédures nationales relatifs à l'interdiction du travail des enfants. Tout manquement à cette règle est inacceptable.

CL.2 Travail des Enfants

Les employeurs ne doivent pas faire travailler de personnes âgées de moins de 15 ans ou n'ayant pas atteint l'âge de la fin de la scolarité obligatoire, si celui-ci est plus élevé.

CL.3 Permis gouvernementaux et documents relatifs au consentement parental

Les employeurs doivent respecter toutes les règles et procédures pertinentes lorsque la loi exige des permis gouvernementaux ou l'autorisation des parents comme condition d'emploi, et doivent conserver la documentation sur place à des fins d'inspection à tout moment.

CL.4 Emploi des jeunes travailleurs

Les employeurs doivent se conformer à toutes les lois applicables aux jeunes travailleurs (par exemple, ceux qui ont entre l'âge minimum d'admission à l'emploi et l'âge de 18 ans), y compris les réglementations relatives à l'embauche, aux conditions de travail, aux types de travail, aux heures de travail, à la preuve de l'âge et aux heures supplémentaires.

CL.5 Travaux dangereux pour les jeunes travailleurs

Il est interdit aux personnes de moins de 18 ans d'effectuer des travaux dangereux, c'est-à-dire des travaux qui, par leur nature ou les circonstances dans lesquelles ils sont effectués, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité des personnes de moins de 18 ans.



CL.6 Système d'Identification des Jeunes Travailleurs

Les employeurs doivent mettre en place un système permettant d'identifier les postes de travail et les opérations qui sont inappropriés pour les jeunes travailleurs, conformément aux lois applicables.

CL.7 Apprentissages et Formation Professionnelle / Âge Minimum de Travail

Les apprentis ou les étudiants en formation professionnelle ne doivent pas être âgés de moins de 15 ans, ou de moins que l'âge requis pour avoir terminé leur scolarité obligatoire, selon le critère le plus élevé.

CL.8 Documentation de Preuve d'Âge

CL.8.1 Les employeurs doivent collecter et conserver toute la documentation nécessaire pour confirmer et vérifier la date de naissance de tous les travailleurs, tels que les certificats de naissance.

CL.8.1.1 Les employeurs doivent prendre des mesures raisonnables pour s'assurer que cette documentation est complète et précise.

CL.8.1.2 Dans les cas où la documentation de preuve d'âge n'est pas facilement disponible ou est peu fiable, les employeurs doivent prendre toutes les précautions nécessaires pour s'assurer, dans la mesure du possible, que tous les travailleurs ont au moins l'âge minimum de travail requis. Cela peut inclure la demande et la conservation des dossiers médicaux ou religieux des travailleurs, ou d'autres moyens considérés comme fiables dans le contexte local.

Interdiction au Travail Forcé (FL)

Les vendeurs de Roots et leurs partenaires commerciaux ne doivent en aucun cas se livrer ou soutenir directement ou indirectement toute forme de travail forcé, d'esclavage moderne ou de traite des êtres humains.

Cela inclut, entre autres, le travail pénitentiaire, le travail sous contrat ou lié par une dette, ou le travail imposé par le gouvernement dans le cadre d'un programme d'assimilation.

Les travailleurs ne doivent pas être contraints de déposer des cautions ou de remettre des papiers d'identité lors de leur embauche par le vendeur ou ses partenaires commerciaux.

Les vendeurs et leurs partenaires commerciaux sont tenus de surveiller tout tiers partie qui les aide à recruter ou à embaucher des employés, afin de s'assurer qu'aucune personne n'est obligé de travailler sous la contrainte, la dette, la tromperie, l'intimidation, la coercition ou comme châtiment.(convention29,105,182,OIT)

F.1 Conformité Générale au Travail Forcé

F.1.1 Les employeurs, les agences d'emploi et les intermédiaires doivent se conformer à toutes les lois, réglementations et procédures nationales concernant l'interdiction du travail forcé et de la traite des êtres humains.

F.1.2 Si la loi ne le prévoit pas, les employeurs doivent offrir une protection aux travailleurs qui dénoncent des violations du travail forcé.

F.2 Liberté dans l'Emploi

F.2.1 Tous les travailleurs ont le droit d'entrer librement dans un emploi et de mettre fin à leur emploi librement.

F.2.2 Les conditions d'emploi doivent être celles auxquelles le travailleur a librement consenti, dans la mesure où ces conditions ne sont pas inférieures:

F.2.2.1 aux dispositions des lois nationales;

F.2.2.2 aux accords collectifs librement négociés et valides; ou

F.2.2.3 au Code.

F.2.3 Il ne peut y avoir de conditions d'emploi qui permettent aux employeurs, aux agences d'emploi ou aux intermédiaires:

F.2.3.1 de retenir les salaires déjà gagnés; ou

F.2.3.2 d'utiliser les salaires non versés comme pénalités; et

F.2.3.3 de quelque manière que ce soit, de punir les travailleurs pour avoir mis fin à leur emploi.

F.3 Dette / Travail sous caution

F.3.1 Les employeurs, les agences de placements ou les intermédiaires ne doivent pas lier les travailleurs à un emploi comme condition pour s'acquitter des termes d'une dette.

F.3.2 Les employeurs, les agences d'emploi ou les intermédiaires peuvent accorder des prêts directement aux travailleurs uniquement s'ils font partie d'un programme de prêt plus vaste (par exemple, des prêts pour le logement ou l'éducation) accessible à tous les travailleurs.

F.3.2.1 Les programmes de prêt et d'épargne proposés aux travailleurs par les employeurs, les agences de placement ou les intermédiaires doivent respecter toutes les lois nationales et réglementations applicables à de tels programmes.

F.3.3 Le maintien des prêts ne peut être subordonné à la poursuite de l'emploi sur le lieu de travail et aucune pénalité ne peut être imposée sur le prêt pour les travailleurs qui cessent d'être employés sur le lieu de travail.

F.3.4 Les intérêts ne peuvent pas dépasser le coût de l'administration du programme de prêt et les responsabilités fiscales engendrées par le programme, conformément aux limites légales.

F.4 Liberté de Mouvement

F.4.1 Si les entrées du lieu de travail sont verrouillées ou surveillées pour des raisons de sécurité afin d'empêcher l'accès de non-employés aux locaux, les travailleurs doivent avoir la liberté de sortir à tout moment.

F.4.2 Aucune condition imposée par l'employeur ou par les agences de placement ou les intermédiaires ne doit confiner ou restreindre la liberté de mouvement des employés.

F.5 Résidence contrôlée par l'Employeur

Les employeurs ne doivent pas exiger, ni influencer, les travailleurs à vivre dans des résidences appartenant à l'employeur ou sous son contrôle en tant que condition de recrutement, de maintien de l'emploi ou pour bénéficier des mêmes conditions d'emploi et conditions de travail que les autres travailleurs occupant le même poste.

F.6 Liberté de Mouvement dans les Résidences Contrôlées par l'Employeur

La liberté de mouvement des travailleurs vivant dans des résidences appartenant à l'employeur ou sous son contrôle ne doit pas être déraisonnablement limité.

F.7 Menace de Sanction

F.7.1 Les employeurs ne doivent pas utiliser, ni permettre l'utilisation par des agences de placement ou des intermédiaires, de pratiques qui restreignent la liberté de mouvement de tout travailleur, sa capacité à mettre fin à son emploi ou qui créent une menace de sanction. Des exemples de telles pratiques incluent, mais ne se limitent pas à :

F.7.1.1 (la menace de) coercition physique ou mentale;

F.7.1.2 exiger des dépôts;

F.7.1.3 imposer des pénalités financières;

F.7.1.4 exiger des travailleurs le paiement de frais de recrutement et/ou d'emploi;

F.7.1.5 fournir des emplois précaires;

F.7.1.6 utiliser de fausses informations pour recruter des travailleurs.

F.8 Heures Supplémentaires Forcées

L'imposition d'heures supplémentaires lorsque les travailleurs ne peuvent pas quitter les lieux de travail constitue du travail forcé.

F.9 Pièces d'Identité Personnelles et Autres Documents

Les travailleurs doivent garder en leur possession et contrôle, leurs passeports, papiers d'identité, documents de voyage, permis de travail et autres documents légaux personnels.

F.10 La garde des Documents des Employés

F.10.1 Les employeurs doivent fournir, sur demande des employés, la garde sécurisée de leurs documents tels que les passeports, les pièces d'identité, les documents de voyage et autres documents personnels légaux. Une telle garde doit être librement accessible aux travailleurs en tout temps.

F.10.2 Les employeurs ne doivent pas retenir de tels documents ni restreindre l'accès des travailleurs à ces documents pour quelque raison que ce soit, y compris pour s'assurer que les travailleurs restent en emploi sur le lieu de travail.

F.11 Frais liés à Emploi

Les frais et autres coûts associés à l'emploi des travailleurs, y compris les travailleurs immigrés, occasionnels, temporaires ou contractuels, sont de la seule responsabilité de l'employeur.

F.12 Libre Disposition des Salaires

F.12.1 Les employeurs ne peuvent en aucune manière limiter la liberté des travailleurs à disposer de leurs salaires.

F.12.2 Les travailleurs doivent être exempts de toute coercition pour utiliser les magasins d'entreprise ou les magasins gérés par l'employeur.

Interdiction de Discrimination (ND):

Les fournisseurs et leurs partenaires commerciaux doivent veiller à ce que les travailleurs ne soient pas soumis à une quelconque forme de discrimination dans tous les aspects de l'emploi, y compris l'embauche, la rémunération, les avantages, l'avancement, la discipline et la résiliation sur la base de caractéristiques personnelles ou de croyances, telles que l'âge, la race, l'ethnie, la nationalité ou la citoyenneté, la religion, le statut matrimonial, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, le statut de maternité, le handicap ou les convictions politiques.

Les fournisseurs et leurs partenaires commerciaux ne doivent pas utiliser de sanctions monétaires comme pratique disciplinaire.

Toutes les relations d'emploi doivent inclure des mécanismes efficaces pour protéger les travailleurs immigrés, temporaires ou saisonniers de toute forme de discrimination. (Conventions de l'OIT 100 et 111)

ND.1 Conformité Générale à la Non-Discrimination

ND.1.1 Les employeurs, les agences de placement et les intermédiaires doivent se conformer à toutes les lois, réglementations et procédures nationales concernant la non-discrimination. Lorsque les lois locales et les normes de Roots diffèrent, on s'attend à ce que l'employeur, l'agence de placement et l'intermédiaire suivent la norme la plus élevée applicable.

ND.1.2 Si la loi ne le prévoit pas, les employeurs doivent protéger les travailleurs qui allèguent toute forme de discrimination, y compris les pratiques de recrutement et d'emploi, la rémunération, le statut matrimonial ou la santé.

ND.2 Décisions d'Emploi

ND.2.1 Toutes les décisions d'emploi doivent être prises uniquement sur la base des qualifications d'une personne, en termes d'éducation, de formation, d'expérience, de compétences démontrées et/ou d'aptitudes, telles qu'elles se rapportent aux exigences inhérentes à un poste particulier.

ND.2.2 Les décisions d'emploi ne doivent pas être prises sur la base du sexe, de la race, de la religion, de l'âge, de l'orientation sexuelle, de la nationalité, de l'opinion politique, du groupe social, de l'origine ethnique, du statut matrimonial ou de l'affiliation syndicale ou de la sympathie envers un syndicat.

ND.3 Annonces d'Emploi, Descriptions de Postes et Politiques d'Évaluation

Les politiques et pratiques de recrutement et d'emploi, y compris les annonces d'emploi, les descriptions de poste, les questions posées lors des candidatures et des entretiens, ainsi que les politiques et pratiques d'évaluation de la performance au travail, doivent être exemptes de tout type de partialité discriminatoire.

ND.4 Divulgence d'Informations Personnelles

Les employeurs ne peuvent pas demander la divulgation d'informations personnelles non liées à l'emploi au cours du processus de candidature, de recrutement ou d'embauche notamment, incluent et sans s'y limiter, au genre, à la race, à la religion, au handicap, à l'orientation sexuelle, à la nationalité, à l'opinion politique, au groupe social, à l'origine ethnique ou au statut matrimonial.

ND.5 Discrimination en Matière de Rémunération

Il ne doit y avoir aucune différence de rémunération pour des travaux de valeur égale sur la base du sexe, de la race, de la religion, de l'âge, du handicap, de l'orientation sexuelle, de la nationalité, de l'opinion politique, du groupe social ou de l'origine ethnique.

ND.6 Discrimination liée au statut matrimonial, au Partenariat ou à la Famille

ND.6.1 Les employeurs ne doivent pas discriminer sur la base du statut matrimonial, du partenariat ou de la situation familiale.

ND.6.2 Les employeurs ne doivent pas menacer les travailleurs de licenciement ou de toute autre décision d'emploi qui affecte négativement leur statut d'emploi afin de les empêcher de changer leur statut matrimonial, leur partenariat ou leur situation familiale (y compris de se marier ou de tomber enceinte).

ND.6.3 Les employeurs ne doivent pas, sur la base du statut matrimonial du travailleur, du partenariat ou de la situation familiale d'un travailleur (y compris la grossesse), prendre des décisions d'emploi qui affectent négativement le statut d'emploi, y compris les décisions de licenciement, de rétrogradation, de perte d'ancienneté ou de retenu de salaire.

ND.7 Tests de Grossesse

ND.7.1 Les employeurs ne doivent pas exiger de tests de grossesse aux travailleurs, sauf si cela est requis par la loi nationale.

ND.7.1.1 Les employeurs ne doivent en aucun cas utiliser des tests de grossesse ou l'usage de la contraception dans leurs décisions de recrutement ou d'embauche, même dans les cas où des tests de grossesse sont requis par la loi nationale.

ND.8 Protection et Assistance aux Travailleuses Enceintes et aux Nouvelles Mères

ND.8.1 Les employeurs doivent respecter toutes les dispositions protectrices des lois et réglementations des juridictions applicables en faveur des travailleuses enceintes et des nouvelles mères, y compris les dispositions concernant le congé de maternité et autres avantages ; les interdictions de travail de nuit, les réaffectations temporaires loin des postes de travail et des environnements de travail qui peuvent présenter un risque pour la santé des femmes enceintes et de leurs enfants à naître ou des nouvelles mères et de leurs nouveau-nés, l'ajustement temporaire des heures de travail pendant et après la grossesse, ainsi que la fourniture de pauses et d'installations pour l'allaitement.

ND.8.1.1 Lorsque de telles dispositions légales protectrices font défaut, les employeurs doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé des femmes enceintes et de leurs enfants à naître.

ND.8.1.2 Lorsque de telles dispositions légales protectrices font défaut, les employeurs doivent au minimum accorder un congé payé pour les visites médicales prénatales et postnatales régulières, ainsi que des pauses pour l'allaitement.

ND.9 Discrimination liée à la Santé

Les employeurs ne doivent pas, sur la base de l'état de santé d'une personne, prendre des décisions d'emploi qui affectent négativement le statut d'emploi de la personne, y compris les décisions concernant le recrutement, la résiliation, la promotion ou l'attribution de travail, sauf si une telle décision est dictée par les exigences inhérentes de l'emploi ou par une nécessité médicale visant à protéger le travailleur et/ou les autres travailleurs.

ND.10 Examen Médical

Les employeurs sont autorisés à exiger un examen médical de routine pour évaluer la condition physique générale comme condition de recrutement ou de maintien de l'emploi, mais cet examen ne doit pas inclure de tests pour une maladie ou une affection, telle que le VIH/sida, qui n'a pas d'effet immédiat sur la condition physique d'une personne et n'est pas contagieuse.

ND.11 Confidentialité de l'État de Santé

Les employeurs doivent respecter la confidentialité de l'état de santé des travailleurs et ne doivent entreprendre aucune action qui pourrait entraîner une violation de ladite confidentialité, y compris le dépistage, que ce soit par des tests directs ou indirects (par exemple, en évaluant le comportement à risque), ou en posant des questions sur des tests ou des médicaments précédemment pris.

ND.12 Aménagements Raisonables pour des Raisons de Santé

Les employeurs doivent prendre des mesures pour assister raisonnablement les travailleurs atteints de maladies chroniques, y compris les maladies liées au VIH/sida, ce qui pourrait inclure la réorganisation des horaires de travail, la fourniture d'équipements spéciaux, des pauses de repos, du temps libre pour les rendez-vous médicaux, des congés de maladie flexibles, du travail à temps partiel et des arrangements pour le retour au travail.

ND.13 Aménagements, Modifications et Ajustements Raisonables

ND.13.1 Les employeurs doivent apporter toutes les modifications et ajustements raisonnables pour répondre aux besoins spécifiques liés à la religion, à l'origine ethnique, au genre et au handicap de tous les travailleurs au sein du lieu de travail ainsi que dans les installations fournies par l'employeur, telles que les dortoirs ou les transports.

ND.13.2 Les travailleurs ne doivent pas être tenus de rembourser à l'usine le coût de ces aménagements.

ND.14 Codes Vestimentaires et Uniformes

ND.14.1 Les employeurs ne doivent imposer aucune restriction discriminatoire sur la tenue ou l'apparence des travailleurs.

ND.14.2 Dans les cas où le lieu de travail exige des uniformes ou d'autres vêtements spécifiques, des aménagements doivent être faits pour les pratiques religieuses ou en cas de handicap.

ND.14.3 Dans les cas où un code vestimentaire en milieu de travail est en place, le code vestimentaire ne doit pas discriminer ou établir des normes différentes pour les groupes ethniques ou culturels.

ND.15 Langues Parlées

ND.15.1 Les employeurs ne doivent pas exiger que des langues spécifiques soient parlées dans l'environnement de travail, ni interdire l'utilisation de certaines langues entre les travailleurs.

ND.15.2 Lorsque des travailleurs sont employés et ne parlent pas la langue locale, les employeurs doivent faire tous les efforts raisonnables pour communiquer clairement en langue maternelle les politiques et procédures importantes liées au travail et à la sécurité, afin de garantir la compréhension.

Harcèlement et Abus (H/A) :

Chaque employé doit être traité avec respect et dignité. Aucun employé ne doit être soumis à des actes de harcèlement ou d'abus physiques, sexuels, psychologiques ou verbaux.

Les fournisseurs et leurs partenaires commerciaux doivent mettre en place des mécanismes formels de plaintes et des procédures disciplinaires, avec tous les dossiers des mesures disciplinaires et des plaintes disponibles sur demande de Roots dans la mesure permise par la loi.

H/A.1 Conformité Générale au Harcèlement ou Abus

H/A.1.1 Les employeurs doivent se conformer à toutes les lois, réglementations et procédures nationales concernant la discipline, la violence, le harcèlement et l'abus, y compris le harcèlement de nature sexiste.

H/A.1.2 Si cela n'est pas prévu par la loi, les employeurs doivent offrir une protection aux travailleurs qui dénoncent des violations de harcèlement ou d'abus.

H/A.1.3 Si cela n'est pas prévu par la loi, les employeurs doivent offrir une protection aux travailleurs victimes de violences domestiques.

H/A.2 Discipline / Amendes et Pénalités pécuniaires

Les employeurs ne doivent pas utiliser d'amendes monétaires et de pénalités comme moyen de maintenir la discipline du travail, que ce soit pour de mauvaises performances, pour des outils/machines cassés ou perdus, ou pour violation des règles, réglementations et politiques de l'entreprise.

H/A.3 Discipline / Accès aux Installations

L'accès à la nourriture, à l'eau, aux toilettes, aux soins médicaux ou aux cliniques de santé, ou à d'autres besoins de base, ne doit pas être utilisé comme récompense ou comme moyen de maintenir la discipline du travail.

H/A.4 Discipline / Abus Physique

Les employeurs ne doivent pas utiliser de violence physique sous quelque forme que ce soit, ni menacer d'y recourir, y compris les gifles, les poussées ou d'autres formes de contact physique, comme moyen de maintenir la discipline au travail.

H/A.5 Discipline / Abus Verbal

Les employeurs ne doivent pas utiliser de violence verbale sous quelque forme que ce soit, notamment crier, hurler ou utiliser un langage menaçant, dénigrant ou insultant, comme moyen de maintenir la discipline au travail.

H/A.5 Discipline / Abus Verbal

Les employeurs ne doivent pas utiliser de violence verbale sous quelque forme que ce soit, notamment crier, hurler ou utiliser un langage menaçant, dénigrant ou insultant, comme moyen de maintenir la discipline au travail.

H/A.6 Discipline / Abus Psychologique

Les employeurs ne doivent utiliser aucune forme de violence psychologique, ni menacer d'y recourir, comme forcer les travailleurs à signer des lettres d'autocritique ou afficher les noms des travailleurs faisant l'objet de mesures disciplinaires, comme moyen de maintenir la discipline au travail.

H/A.7 Discipline / Liberté de Mouvement

Les employeurs ne doivent pas restreindre la liberté de mouvement des travailleurs, y compris dans les cantines, pendant les pauses, pour utiliser les toilettes, accéder à l'eau ou aux soins médicaux nécessaires, dans le but de maintenir la discipline du lieu de travail.

H/A.8 Élimination de la violence, du harcèlement et des abus sur le lieu de travail

H/A.8.1 Les employeurs doivent s'assurer que le lieu de travail et toutes les installations du lieu de travail (telles que les moyens de transport ou les dortoirs fournis par l'employeur) soient exempts de tout type de violence, de harcèlement ou d'abus, qu'ils soient physiques, sexuels, psychologiques, verbaux ou autres.

H/A.8.2 Les employeurs, en consultation avec les représentants des travailleurs et des syndicats, doivent évaluer les dangers et les risques spécifiques de harcèlement et d'abus sur le lieu de travail, y compris la violence fondée sur le sexe.

Cela inclut les risques découlant des conditions de travail, des modalités de travail (telles que les équipes de nuit ou d'autres horaires), de l'organisation du travail et des tiers, tels que les agences de recrutement, les sous-traitants ou tout autre intermédiaire.

H/A.8.3 Les employeurs doivent élaborer, mettre en œuvre et contrôler une politique et des procédures visant à éliminer le risque de violence, de harcèlement et d'abus sur le lieu de travail.

Ces politiques et procédures doivent inclure une déclaration claire indiquant que la violence, le harcèlement et les abus ne seront pas tolérés, des procédures d'enquête sur les allégations et des mesures visant à protéger les plaignants, les victimes et les témoins.

H/A.8.4 Les employeurs prennent toutes les précautions nécessaires pour éliminer toute action (par l'employeur, entre ou parmi les employés, ou par des tiers engagés par l'employeur ou dont le travail est lié au lieu de travail) qui entraînerait une violence et/ou un harcèlement basé sur le genre, que ces actions se produisent sur le lieu de travail ou en dehors de celui-ci et/ou des heures de travail.

H/A.9 Harcèlement Sexuel

H/A.9.1.1 Les employeurs doivent s'abstenir de:

H/A.9.1.1.1 tout acte de harcèlement sexuel, y compris des remarques inappropriées, des insultes, des plaisanteries, des insinuations et des commentaires sur l'apparence, la tenue vestimentaire, le physique, l'âge, la situation familiale, etc. d'une personne;

H/A.9.1.1.2 une attitude condescendante ou paternaliste avec des implications sexuelles portant atteinte à la dignité;

H/A.9.1.1.3 toute invitation ou demande inconvenante, implicite ou explicite, accompagnée ou non de menaces;

H/A.9.1.1.4 tout regard lubrique ou tout autre geste associé à la sexualité; et

H/A.9.1.1.5 tout contact physique inutile tel que le toucher, les caresses, le pincement ou l'agression.

H/A.9.2 Les employeurs ne doivent pas offrir, ni prendre de mesure laissant supposer une offre, de recrutement, de maintien de l'emploi, de promotion, d'amélioration des conditions de travail, d'affectations de travail préférentielles ou d'autres traitements préférentiels en échange d'une relation sexuelle.

H/A.9.3 Les employeurs ne doivent pas soumettre les travailleurs à des traitements préjudiciables de quelque nature que ce soit en représailles pour avoir refusé des avances sexuelles ou corrigé un comportement inapproprié.

H/A.10 Pratiques de Sécurité et Fouilles Corporelles

H/A.10.1 Toutes les pratiques de sécurité doivent être adaptées au genre et non intrusives, de manière à protéger la dignité des travailleurs lorsqu'une fouille est effectuée.



H/A.10.1.1 La fouille des sacs et autres effets personnels pour prévenir le vol est acceptable.

H/A.10.1.2 Les fouilles corporelles et les palpations physiques ne doivent être entreprises que lorsqu'il existe une raison spécifique et légitime de le faire et avec le consentement des travailleurs, sauf si un fonctionnaire de l'État ayant le pouvoir de le faire (par exemple, un agent de police) a ordonné la fouille.

H/A.10.1.3 Les fouilles corporelles ne doivent pas être effectuées en public, et la personne qui effectue la fouille doit être du même sexe que la personne fouillée.

H/A.11 Sanction des Employés, Superviseurs ou Gérants Abusifs

Les employeurs doivent disposer d'un système disciplinaire pour sanctionner les superviseurs, les gérants ou les travailleurs qui se livrent à des actes de violence physique, sexuelle, psychologique ou verbale, de harcèlement ou d'abus, par le biais de mesures telles que:

la consultation obligatoire, les avertissements, les rétrogradations et les licenciements, ou une combinaison de ces mesures, quelles que soient les motivations de ces actes visant à maintenir la discipline du travail, dans le but de prévenir la récurrence de la violence et du harcèlement, et de faciliter leur réintégration au travail, le cas échéant.

Liberté d'Association (FOA) :

Les fournisseurs et leurs partenaires commerciaux doivent reconnaître et respecter le droit des employés à la liberté d'association et à la négociation collective.

Lorsque le droit à la liberté d'association ou à la négociation collective est restreint par la loi, les employeurs doivent permettre aux travailleurs un moyen alternatif de s'associer et de négocier, et fournir des moyens efficaces d'exprimer et de remédier aux griefs en milieu de travail. (Conventions de l'OIT 87, 98 et 135)

FOA.1 Conformité Générale à la Liberté d'Association

FOA.1.1 Les employeurs doivent se conformer à toutes les lois, réglementations et procédures nationales ou infranationales relatives à la liberté d'association et à la négociation collective, ainsi qu'aux lois, règles et procédures nationales et infranationales protégeant les droits des travailleurs à s'organiser et à négocier collectivement.

En cas de divergence entre les lois locales et les norms de Roots, l'employeur est tenu de suivre la norme la plus élevée applicable.

FOA.1.2 Si la loi ne le prévoit pas, les employeurs doivent protéger les travailleurs qui dénoncent des violations de la liberté d'association.

FOA.2 Droit de s'associer librement

Les travailleurs, sans distinction aucune, ont le droit de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier, sous la seule réserve des règles de l'organisation intéressée, sans autorisation préalable.

Le droit à la liberté d'association commence au moment où le travailleur cherche un emploi et se poursuit pendant toute la durée de l'emploi, y compris la cessation éventuelle de celui-ci, et s'applique également aux chômeurs et aux retraités.

FOA.3 Moyens Alternatifs d'Association

Lorsque le droit à la liberté d'association et à la négociation collective est restreint par la loi, les employeurs ne doivent pas entraver les moyens légaux alternatifs d'association des travailleurs.

FOA.4 Violence, Harcèlement ou Abus Anti-Syndicaux

FOA.4.1 Les employeurs ne doivent pas recourir à des formes de violence physique ou psychologique, de menaces, d'intimidation, de représailles, de harcèlement ou d'abus contre les représentants syndicaux et les travailleurs qui cherchent à former, en cours de formation ou qui ont rejoint une organisation de leur choix.

FOA.4.1.1 De telles pratiques ne doivent pas être utilisées contre les organisations de travailleurs ou les travailleurs participant ou ayant l'intention de participer à des activités formelles ou informelles, y compris les grèves.

FOA.5 Discrimination Anti-Syndicale / Licenciement, Autres Pertes de Droits et Blocage

FOA.5.1 Les employeurs ne doivent pas se livrer à des actes de discrimination ou de représailles anti-syndicales, c'est-à-dire ne doivent pas prendre de décisions en matière d'emploi qui affectent négativement les travailleurs en raison de leur appartenance syndicale ou de leur participation à des activités syndicales, y compris la formation d'un syndicat, l'emploi antérieur dans un établissement syndiqué, la participation à des efforts de négociation collective ou la participation à une grève légale.

FOA.5.1.1 Les employeurs ne doivent pas utiliser de listes de blocage pour restreindre la liberté d'association, par exemple des listes de blocage basées sur l'appartenance syndicale ou la participation à des activités syndicales.

FOA.6 Restauration des Droits des Travailleurs / Réintégration des Travailleurs

Les travailleurs qui ont été injustement licenciés, rétrogradés ou qui ont subi une perte de droits et de privilèges au travail en raison d'un acte de discrimination syndicale ont droit, sous réserve des lois nationales, au rétablissement de tous les droits et privilèges perdus, y compris la réintégration et le paiement rétroactif des salaires, s'ils le désirent.

FOA.7 Protection des Représentants Syndicaux

Les employeurs doivent se conformer à toutes les dispositions pertinentes lorsque les lois nationales ou infranationales accordent une protection spéciale aux travailleurs ou aux représentants des travailleurs engagés dans une activité syndicale particulière (comme la formation d'un syndicat) ou aux représentants des travailleurs ayant un statut particulier (comme les membres fondateurs d'un syndicat ou les responsables syndicaux en fonction).

FOA.8 Fermeture d'une équipe de production ou d'un Lieu de Travail

FOA.8.1 Les employeurs ne doivent pas (menacer de) déplacer la production ou fermer un site de travail dans le but d'empêcher la formation d'un syndicat, en réaction à la formation d'un syndicat, en réaction à tout autre exercice légitime du droit à la liberté d'association et à la négociation collective, y compris le droit de grève, ou dans le but de dissoudre un syndicat.

FOA.8.2 Si un lieu de travail est en train de fermer et qu'il y a un litige selon lequel la fermeture a été effectuée pour empêcher ou entraver l'exercice légitime du droit à la liberté d'association, les employeurs doivent fournir des preuves qui peuvent être évaluées par une tierce partie pour déterminer la validité des raisons invoquées pour la fermeture.

FOA.9 Indemnités de Départ

Les employeurs ne doivent pas offrir ou utiliser des indemnités de départ sous quelque forme ou sous quelque autre nom que ce soit pour violer le droit à la liberté d'association, y compris les tentatives d'empêcher ou de restreindre la formation de syndicats ou l'activité syndicale, y compris les grèves.

FOA.10 Ingérence de l'Employeur

Les employeurs doivent s'abstenir de tout acte d'ingérence dans la formation ou le fonctionnement des organisations de travailleurs, y compris les actes visant à établir ou à promouvoir la domination, le financement ou le contrôle des organisations de travailleurs par les employeurs.

FOA.11 Ingérence de l'Employeur / Constitution, Élections, Administration, Activités et Programmes

FOA.11.1 Les employeurs ne doivent pas interférer dans le droit des travailleurs à :

FOA.11.1.1 Élaborer leurs constitutions et règlements ;

FOA.11.1.2 Élire leurs représentants ; ou

FAO.11.1.3 Organiser leur administration et leurs activités.

FOA.12 Ingérence de l'Employeur / Enregistrement

Les employeurs ne doivent pas tenter d'influencer ou d'interférer de quelque manière que ce soit, au détriment des organisations de travailleurs, dans les décisions, procédures et exigences gouvernementales concernant la formation d'organisations de travailleurs.

FOA.13 Ingérence de l'Employeur / Favoritisme

FOA.13.1 Les employeurs ne doivent pas interférer dans le droit à la liberté d'association en favorisant une organisation de travailleurs par rapport à une autre.

FOA.13.1.1 Dans les cas où un seul syndicat représente les travailleurs, les employeurs ne doivent pas tenter d'influencer ou d'interférer de quelque manière que ce soit dans la capacité des travailleurs à former d'autres organisations représentant les travailleurs.

FOA.14 Ingérence de l'Employeur / Forces de Police et Militaires

Les employeurs ne doivent en aucune manière menacer l'utilisation ou utiliser la présence de la police ou de l'armée pour empêcher, perturber ou briser toute activité constituant un exercice du droit à la liberté d'association, y compris les réunions, les assemblées et les grèves syndicales.

FOA.15 Installations pour les Représentants des Travailleurs

Les représentants des travailleurs doivent disposer des installations nécessaires à l'exercice adéquat de leurs fonctions, y compris l'accès aux lieux de travail et à un espace de bureau lorsque cela est requis par la loi.

FOA.16 Droit à la Négociation Collective / Bonne Foi

FOA.16.1 Les employeurs doivent reconnaître les droits des travailleurs à la négociation collective libre et volontaire en vue de la réglementation des conditions d'emploi par des accords collectifs.



FOA.16.2 Les employeurs et les représentants des travailleurs doivent négocier de bonne foi, c'est-à-dire engager des négociations authentiques et constructives et faire tout leur possible pour parvenir à un accord.

FOA.17 Droit à la Négociation Collective / Négociation Exclusive et Autres Syndicats Reconnus

Les employeurs doivent négocier avec tout syndicat reconnu par la loi ou par un accord entre l'employeur et ce syndicat, à condition qu'un tel accord ne contrevienne pas à la loi nationale ou infra-nationale, en tant qu'agent de négociation, ou l'agent de négociation exclusif, pour certains ou l'ensemble de ses travailleurs.

FOA.18 Droit à la Négociation Collective / Travailleurs Non Organisés

Les employeurs ne peuvent engager des négociations collectives qu'avec des représentants de travailleurs non organisés lorsque aucune organisation de travailleurs n'existe.

FOA.19 Droit à la Négociation Collective / Respect de l'Accord de Négociation Collective

FOA.19.1 Les employeurs, les syndicats et les travailleurs doivent honorer de bonne foi, pendant la durée de l'accord, les termes de tout accord de négociation collective auquel ils ont consenti et qu'ils ont signé.

FOA.19.2 Les représentants des travailleurs et les travailleurs doivent pouvoir soulever des questions relatives au respect d'un accord de négociation collective par les employeurs sans subir de représailles ni d'effets négatifs sur leur statut d'emploi.

FOA.19.3 Lorsqu'un syndicat existe sur le lieu de travail, les employeurs doivent mettre à disposition une copie de l'accord de négociation collective à tous les travailleurs et autres parties intéressées.

FOA.20 Droit à la Négociation Collective / Validité de l'Accord de Négociation Collective

FOA.20.1 Les accords de négociation collective qui n'ont pas été négociés librement, volontairement et de bonne foi sont considérés comme non applicables.

FOA.21 Droits des Syndicats Minoritaires et de Leurs Membres

Les syndicats qui ne sont pas reconnus comme agents de négociation de certains ou de l'ensemble des travailleurs d'une installation doivent avoir les moyens de défendre les intérêts professionnels de leurs membres, y compris en faisant des représentations en leur nom et en les représentant dans le cadre de griefs individuels et de mesures disciplinaires, dans les limites applicable établies par la loi.

FOA.22 Droit de Grève / Sanction pour l'Organisation ou la Participation à des Grèves Légitimes

Les employeurs ne doivent imposer aucune sanction aux travailleurs qui organisent ou ont participé à une grève conformément aux normes et à la jurisprudence de l'OIT.

FOA.23 Droit de Grève / Travailleurs de Remplacement

Les employeurs ne doivent pas embaucher de travailleurs de remplacement afin de prévenir ou de briser une grève conforme aux normes et à la jurisprudence de l'OIT, ou pour éviter de négocier de bonne foi.

Santé et sécurité (HSE) :

Les vendeurs et leurs partenaires commerciaux doivent fournir un environnement de travail sûr, hygiénique et sain, y compris, mais sans se limiter, aux usines, aux dortoirs et cantines. Le vendeur et ses partenaires commerciaux doivent adopter une approche proactive de la santé et de la sécurité en mettant en œuvre des politiques, des systèmes et des formations destinées à prévenir les accidents, les blessures et les maladies et à protéger la santé des travailleurs. (Convention 155 de l'OIT)

HSE.1 Conformité générale Santé, sécurité et environnement

Les employeurs doivent se conformer à toutes les lois, réglementations et procédures nationales relatives à la santé et à la sécurité, ainsi qu'à l'environnement.

HSE.2 Maintenance des documents / Accessibilité et sensibilisation des travailleurs

Tous les documents qui doivent être mis à la disposition des travailleurs et de la direction par les lois applicables (par exemple, les politiques de santé et de sécurité, les fiches de données de sécurité, les procédures d'urgence environnementale) doivent être mis à disposition de la manière prescrite et dans la langue locale et la langue parlée par les travailleurs, si elle est différente de la langue locale.

HSE.3 Notification et tenue de registres

HSE.3.1 Les employeurs doivent notifier aux autorités nationales et/ou locales compétentes tous les cas de maladie, d'accident et d'urgence environnementale, conformément à la législation en vigueur.

HSE.3.2 Tous les rapports de maladie, de sécurité, d'accident et d'urgence doivent être conservés sur le site pendant au moins un an, ou plus longtemps si la loi l'exige.

HSE.4 Permis et Certificats

HSE.4.1 Les employeurs doivent en permanence être en possession de tous les permis et certificats légalement requis et valides liés aux questions de santé, de sécurité et d'environnement, tels que:

HSE.4.1.1 Achats et stockage de produits chimiques;

HSE.4.1.2 Inspections de sécurité incendie;

HSE.4.1.3 Inspections de machines;

HSE.4.1.4 Élimination des déchets;

HSE.4.1.5 Licences/permis environnementaux;

HSE.4.1.6 Permis sanitaires, y compris ceux requis pour les cantines;

HSE.4.1.7 Inspections des véhicules et permis de conduire pour tous les moyens transports fournis par l'employeur.

HSE.5 Exigences en Matière d'Évacuation

HSE.5.1 Tous les éléments applicables, légalement requis ou recommandés pour une évacuation sûre doivent être respectés, y compris tous les éléments suivants:

HSE.5.1.1 Affichage des plans d'évacuation;

HSE.5.1.2 Installation et entretien des alarmes incendie;

HSE.5.1.3 Installation et entretien de l'éclairage d'urgence;

HSE.5.1.4 Veiller à ce que les allées/sorties ne soient pas obstruées et que les travailleurs ne soient pas bloqués dans leurs postes de travail.

HSE.5.1.5 Formation et sensibilisation des employés; et

HSE.5.1.6 Procédures d'évacuation et exercices d'incendie.

HSE.5.2 Les travailleurs doivent être formés aux procédures d'évacuation.

HSE.5.3 Les systèmes d'alarme doivent être régulièrement testés et des exercices d'évacuation doivent être effectués au moins une fois par an.

HSE.5.4 La procédure d'évacuation d'urgence (EEP) comprend des procédures de notification des autorités locales en cas de déversement accidentel ou de libération de produits chimiques/déchets ou de toute autre urgence environnementale.

HSE.6 Équipement de Sécurité et Formation aux Premiers Secours

HSE.6.1 Tout l'équipement de sécurité et médical (par exemple, équipement de lutte contre l'incendie, trousse de premiers secours) doit être disponible en nombre suffisant dans l'ensemble du lieu de travail, entretenu et stocker conformément aux prescriptions, et facilement accessible aux travailleurs.

HSE.6.2 Un nombre suffisant de travailleurs doit être formé aux techniques de premiers secours et de lutte contre l'incendie. La formation doit être dispensée à l'embauche et être suivie de formations de recyclage périodiques.

HSE.7 Équipement de Protection Individuelle

Les travailleurs doivent être fournis gratuitement avec tous les équipements de protection individuelle appropriés et nécessaires (par exemple, gants, protection oculaire, protection auditive, protection respiratoire) pour prévenir efficacement une exposition non sécurisée (par exemple, inhalation ou contact avec les vapeurs de solvants, bruit, poussière) aux risques pour la santé et la sécurité, y compris les déchets médicaux.

HSE.8 Utilisation de l'Équipement de Protection Individuelle

Les travailleurs doivent être formés à l'utilisation et à l'entretien de l'équipement de protection individuelle. La formation doit être dispensée à l'embauche, avec des formations de recyclage périodiques proposées à tous les travailleurs. La direction veillera à l'utilisation de l'EPI lorsque cela est nécessaire.

HSE.9 Gestion des Produits Chimiques et Formation

HSE.9.1 Tous les produits chimiques et substances dangereuses doivent être correctement étiquetés, stockés dans des zones sécurisées et ventilées, et éliminés de manière sûre et légale, conformément aux lois applicables et aux normes internationales.

HSE.9.1.1 Les étiquettes doivent être rédigées dans la langue locale et dans la langue parlée par les travailleurs, si elle est différente de la langue locale.

HSE.9.2 Les travailleurs doivent recevoir une formation appropriée à leurs responsabilités professionnelles concernant les dangers, les risques et l'utilisation sécuritaire des produits chimiques et d'autres substances dangereuses.

HSE.10 Fiches de Données de Sécurité (FDS) / Accès et Sensibilisation des Travailleurs

HSE.10.1 Les fiches de données de sécurité (FDS) pour tous les produits chimiques et substances dangereuses utilisés sur le lieu de travail doivent être disponibles sur les sites d'utilisation et de stockage des produits chimiques et des substances dangereuses, dans la langue locale et dans la langue parlée par les travailleurs, si elle est différente de la langue locale.

HSE.10.2 Les travailleurs doivent avoir un accès libre aux FDS.

HSE.11 Gestion des Produits Chimiques / Femmes Enceintes et Jeunes Travailleurs

Pour éviter une exposition non-sécurisée aux produits chimiques et aux substances dangereuses, des aménagements appropriés doivent être faits pour les femmes enceintes et les travailleurs âgés de moins de 18 ans, conformément aux lois applicables ou aux dispositions du Code, de manière à ne pas désavantager déraisonnablement les travailleurs.

HSE.12 Protection de la Santé Reproductive

Les employeurs doivent veiller à ce que les femmes ne soient pas engagées dans un travail qui constitue un risque substantiel pour leur santé reproductive.

HSE.13 Ventilation/Installation Électrique/Installation et Entretien des Installations

Tous les services de ventilation, de plomberie, d'électricité, de bruit et d'éclairage nécessaires doivent être installés et entretenus conformément aux lois applicables afin de prévenir ou de minimiser les conditions dangereuses pour les travailleurs dans l'établissement.

HSE.14 Sécurité des Machines, Entretien et Formation des Travailleurs

HSE.14.1 Toutes les machines de production, équipements et outils doivent être correctement protégés et entretenus régulièrement.

HSE.14.2 Les travailleurs doivent recevoir une formation sur l'utilisation appropriée et la manipulation sécuritaire des machines, équipements et outils qu'ils utilisent.

HSE.14.3 Les employeurs doivent veiller à ce que les instructions de sécurité soient, soit affichées près de toutes les machines, soit accessibles aux travailleurs dans la ou les langues parlées par les travailleurs.

HSE.15 Utilisation Correcte des Machines

Les employeurs ne doivent pas utiliser des incitations négatives comme des systèmes de pénalités monétaires pour s'assurer que les travailleurs utilisent les machines, équipements et outils en toute sécurité et correctement.

Au lieu de cela, la formation sur la prise de conscience des risques, l'utilisation correcte des machines, ainsi que des incitations positives comme des bonus devraient être utilisées.

HSE.16 Refus des Travailleurs d'Utiliser des Machines Non Protégées ou Dangereuses

Les travailleurs ne doivent subir aucune conséquence négative pour avoir refusé de travailler avec des machines, équipements ou outils qui ne sont pas correctement protégés ou raisonnablement considérés comme dangereux.

HSE.17 Ergonomie

HSE.17.1 Les postes de travail, y compris les configurations assises et debout et la portée nécessaire pour obtenir des outils, doivent être conçus et installés de manière à minimiser les contraintes corporelles.

HSE.17.2 Les employeurs doivent former les travailleurs aux techniques de levage appropriées, et des articles tels que des ceintures de levage doivent être fournis.

HSE.18 Installations Médicales

HSE.18.1 Des installations médicales doivent être établies et entretenues dans les usines conformément aux lois applicables.

HSE.18.2 Le personnel médical doit être pleinement autorisé et reconnu en vertu des règles et réglementations nationales applicables.

HSE.18.2.1 Un nombre approprié de personnel médical doit être en service pendant toutes les heures de travail, y compris tout type d'heures supplémentaires, conformément à la législation nationale.

HSE.18.3 Un stock approprié de fournitures médicales doit être maintenu en permanence.

HSE.18.3.1 Les médicaments dont la date de péremption est dépassée doivent être remplacés immédiatement et éliminés de manière sûre.

HSE.19 Assainissement dans les Installations de Travail

Toutes les installations, y compris les bâtiments de travail, les toilettes, les cantines, les cuisines et les cliniques, doivent être maintenues propres et sécurisés et être conformes à toutes les lois applicables, y compris les réglementations relatives à l'assainissement, à la médecine, à la sécurité et à la santé.

HSE.20 Toilettes

Les employeurs doivent installer le nombre de toilettes requis par les lois applicables à une distance raisonnable du lieu de travail. En outre, les éléments suivants doivent également être pris en considération : nombre de toilettes en fonction du nombre de travailleurs, intimité de chaque individu et de chaque genres, accessibilité et hygiène.

HSE.21 Toilettes/Restrictions

Les employeurs ne doivent pas imposer de restrictions excessives sur l'utilisation des toilettes en termes de temps et de fréquence.

HSE.22 Préparation des Aliments

HSE.22.1 Tous les aliments mis à disposition des travailleurs doivent être préparés, stockés et servis de manière saine et hygiénique conformément à toutes les lois applicables et aux normes internationales.

HSE.22.2 Tous les travailleurs manipulant des aliments doivent être formés et/ou certifiés pour travailler dans l'installation préparant ou servant de la nourriture.

HSE.23 Eau Potable

HSE.23.1 De l'eau potable saine et propre doit être disponible gratuitement en permanence, à une distance raisonnable du lieu de travail.

HSE.23.1.1 L'eau potable doit être à une température raisonnable.

HSE.23.1.2 Les moyens de boire de l'eau (par exemple, des gobelets) doivent être sains et hygiéniques et disponibles en nombre suffisant.

HSE.24 Eau Potable/Restrictions

Les employeurs ne doivent pas imposer de restrictions excessives sur l'eau potable en termes de temps et de fréquence.

HSE.25 Installations de Dortoir

HSE.25.1 Installations de Dortoir

HSE.25.1.1 Les installations de dortoir, y compris celles fournies par les agences d'emploi ou les intermédiaires associés à l'employeur, doivent respecter toutes les lois et réglementations applicables en matière de santé, de sécurité et d'environnement, notamment la sécurité incendie, l'assainissement, la protection contre les risques et la sécurité électrique, mécanique et structurelle.

HSE.25.1.1 Tous les dortoirs doivent être sécurisés, propres et équipés de dispositifs de sécurité (par exemple, extincteurs, trousse de premiers soins, sorties de secours dégagées, éclairage de secours).

HSE.25.1.2 Des exercices d'évacuation d'urgence doivent également être organisés au moins deux fois par an.

HSE.26 Installations de Dortoir Séparées des Installations de Production

Toutes les installations de dortoir doivent être structurellement solides, en bon état et situées séparément des zones de production, d'entreposage et de stockage de produits chimiques dangereux.

HSE.27 Installations de Garde d'Enfants/Enfants sur les Lieux de travail

HSE.27.1 Les installations de garde d'enfants ne doivent pas se chevaucher physiquement avec les zones de production, et les enfants ne doivent pas avoir accès aux zones de production.

HSE.27.2 Les enfants de moins de l'âge minimum de travail ne sont pas autorisés à entrer dans les zones de travail à aucun moment, sauf s'ils font partie d'une visite guidée scolaire ou d'un événement exceptionnel similaire.

HSE.27.3 Tous les travailleurs de la garde d'enfants doivent être entièrement formés et titulaires d'une licence pour fournir le niveau de soins nécessaire à l'usine. Lorsque les exigences légales locales font défaut, les travailleurs de la garde d'enfants doivent avoir au moins une formation professionnelle en garde d'enfants.

HSE.27.4 Les horaires des installations de garde d'enfants doivent correspondre aux horaires de travail du personnel de l'usine, conformément à toute réglementation prévue par la loi locale.



HSE.28 Sous-traitants Externes

Les employeurs doivent mettre en place un système pour garantir que toutes les protections nécessaires en matière de santé et de sécurité sont fournies aux sous-traitants externes, y compris la protection lorsqu'ils travaillent dans des espaces confinés, des problèmes de maintenance et des problèmes généraux de santé et de sécurité.

HSE.29 Zones à Haut Risque

Les employeurs doivent fournir toute la protection nécessaire aux travailleurs lorsqu'ils travaillent en hauteur, dans des espaces confinés et dans d'autres zones à haut risque.

HSE.30 Gestion du système de santé, de la sécurité et de l'environnement./ Politiques et procédures

HSE.30.1 Les employeurs doivent élaborer, maintenir et régulièrement réviser les politiques en matière de santé, de sécurité et d'environnement afin de garantir leur conformité à toutes les lois nationales, réglementations et au Code concernant les normes, réglementations et procédures en matière de santé, de sécurité et d'environnement.

HSE.30.2 Les politiques en matière de santé, de sécurité et d'environnement doivent contenir le cadre d'un système de gestion complet de la santé, de la sécurité et de l'environnement, comprenant une évaluation des risques en matière de santé, de sécurité et d'environnement, au sein duquel les éléments suivants sont clairs et régulièrement testés et examinés :

HSE.30.2.1 Les responsabilités des employeurs ;

HSE.30.2.2 Les droits et devoirs des travailleurs;

HSE.30.2.3 Les responsabilités du personnel désigné;

HSE.30.2.4 Les procédures permettant aux travailleurs de signaler les problèmes de santé, de sécurité et d'environnement;

HSE.30.2.5 Les procédures de signalement des décès, des blessures, des maladies et d'autres problèmes de santé et de sécurité (par exemple, les accidents évités de justesse) et les urgences environnementales.

HSE.30.2.6 Les protections pour les travailleurs qui signalent des violations en matière de santé, de sécurité et d'environnement;

HSE.30.2.7 La réalisation d'une analyse des causes profondes des accidents du travail et la prise de mesures proactives pour prévenir de futurs accidents.

HSE.30.3 Les politiques environnementales doivent inclure des procédures visant à minimiser les impacts environnementaux liés à l'énergie, aux émissions atmosphériques, à l'eau, aux déchets, aux matériaux dangereux et à d'autres risques environnementaux importants.

Sous-traitance (SUB) :

Roots n'autorise pas la sous-traitance sans divulgation complète et approbation écrite préalable. Les fournisseurs directs sont tenus de surveiller en permanence les sous-traitants et les sous-fournisseurs approuvés en ce qui concerne leur responsabilité sociale et environnementale, en utilisant des normes qui répondent ou dépassent notre Code.

SUB.1 Utilisation de la sous-traitance

SUB.1.1 Les fournisseurs sont tenus de divulguer par écrit aux équipes d'approvisionnement et de durabilité de Roots les emplacements de toutes les installations contribuant à la production des produits de Roots.

SUB.1.2 Le fournisseur doit informer immédiatement par écrit les équipes d'approvisionnement et de durabilité de Roots de tout changement de lieu de l'usine pour notre production avant que la production ne soit transférée dans la nouvelle usine.

Les fournisseurs doivent permettre l'évaluation de toutes les nouvelles installations en ce qui concerne leur responsabilité sociale et environnementale avant que la production ne soit lancée.

SUB.1.3 Le travail à domicile sous toutes ses formes est interdit, sauf autorisation écrite préalable de la part des équipes d'approvisionnement et de durabilité de Roots.

Transparence (TRN) :

Les fournisseurs et leurs partenaires commerciaux doivent faire preuve d'une transparence totale lorsqu'ils se soumettent aux inspections sur place et doivent également conserver toute la documentation précise nécessaire pour démontrer leur conformité au Code.

Cela comprend un accès complet aux installations de production, aux dossiers disponibles et à la diligence raisonnable vis-à-vis des fournisseurs en amont, conforme au Code.

TRAN.1.1 Le fournisseur doit fournir un accès total à toutes les installations de production, aux documents et aux dossiers (y compris les dossiers de production) nécessaires pour vérifier les pratiques.

TRAN 1.2 Le fournisseur doit accorder un accès total aux superviseurs, gestionnaires et travailleurs (directs et/ou contractuels) pour des entretiens confidentiels, au besoin, afin de vérifier les pratiques.

TRAN.1.3 Le fournisseur ne doit pas soumettre de documents falsifiés ni chercher activement à manipuler le processus d'évaluation de quelque manière que ce soit.

Correction et amélioration continue (RCI) :

Tous les fournisseurs et leurs partenaires commerciaux sont tenus de prendre les mesures correctives nécessaires pour remédier rapidement à toute non-conformité et s'efforcer d'améliorer continuellement.

Cela comprend la mise en place de remède ou de mesure en réponse à des violations vérifiées des droits de l'homme.

Roots se réserve le droit de mettre fin aux contrats et aux relations commerciales avec tout fournisseur qui est réticent ou incapable de se conformer au Code.

RCI.1.1 Le fournisseur s'efforcera de communiquer et de mettre en œuvre en temps voulu les corrections nécessaires et de créer des plans d'action correctifs en réponse aux non-conformités constatées lors des évaluations sur site.

Les plans d'action devraient:

- Prendre en compte et traiter la cause profonde de la non-conformité ;
- Être mis en œuvre dès que possible (des actions étape par étape sont encouragées lorsque cela est nécessaire);
- Être réalistes et réalisables; et
- Désigner une personne responsable.

Protection de l'environnement (ENV) :

Les fournisseurs et leurs partenaires commerciaux doivent se conformer à toutes les lois et réglementations locales visant à protéger l'environnement.

Roots favorise les partenaires qui prennent des mesures pour minimiser au maximum l'impact de leurs opérations sur l'environnement. Les fournisseurs et leurs partenaires commerciaux doivent mettre en place des politiques et des procédures pour gérer et réduire au minimum leurs impacts environnementaux.

EMS.1 Systèmes de gestion environnementale (EMS)

ENV.1.1 Tous les fournisseurs doivent disposer d'un programme et d'un système EMS comprenant des politiques écrites, des procédures et une formation, ainsi que du personnel désigné, chargé de gérer ces programmes.

ENV.1.2 Tous les fournisseurs doivent se conformer à toutes les lois et réglementations applicables et élaborer des plans pour gérer, réduire ou éliminer les impacts environnementaux.

ENV.2 Énergie et émissions de gaz à effet de serre (GES)

ENV.2.1 Les fournisseurs doivent se conformer à toutes les lois et réglementations applicables et maintenir des permis valides régissant la consommation d'énergie des installations, tout en élaborant une stratégie et des systèmes de gestion visant à faciliter la réduction de la consommation d'énergie.

ENV.2.2 Les fournisseurs doivent se conformer à toutes les lois et réglementations applicables et maintenir des permis valides régissant les émissions de gaz à effet de serre des installations.

Un inventaire des principales sources d'émissions doit être maintenu et mesuré, et des mesures doivent être prises pour prendre en compte, réduire ou éliminer les émissions fugitives.

ENV.3 Utilisation de l'eau

ENV.3.1 Les fournisseurs doivent se conformer à toutes les lois, réglementations et procédures applicables relatives à l'utilisation de l'eau, y compris le maintien de tous les permis requis et la mesure et la réduction de la consommation d'eau.

ENV.4 Eaux usées

ENV.4.1 Les fournisseurs doivent respecter les exigences légales, détenir tous les permis pertinents et à jour, et respecter toutes les spécifications d'évaluation environnementale de Roots concernant les eaux usées, notamment les plans de drainage, le traitement de l'eau, l'identification de tous les contaminants, et les plans d'amélioration continue de la réduction des eaux usées.

ENV.4.2 Outre la conformité aux lois et réglementations, le fournisseur doit suivre les lignes directrices de la ZDHC sur la gestion des eaux usées.

ENV.5 Émissions atmosphériques

ENV.5.1 Le fournisseur doit se conformer à toutes les lois, réglementations et procédures applicables régissant les émissions atmosphériques, y compris la possession de tous les dossiers et permis en cours, ainsi que la tenue d'un inventaire des principales émissions et des points d'émission.

ENV.5.2 Les fournisseurs doivent avoir une stratégie et des systèmes de gestion en place pour faciliter la réduction et l'élimination des émissions atmosphériques.

ENV.6 Substances appauvrissant la couche d'ozone (SAO)

ENV.6.1 Le fournisseur ne doit pas utiliser d'équipement ou de substances contenant des SAO.

ENV.6.2 Dans le cas où le fournisseur utiliserait des substances ou des équipements contenant des SAO, il doit mettre en place un système visant à éliminer progressivement toutes les substances appauvrissant la couche d'ozone d'ici 2030.

ENV.7 Déchets solides

ENV.7.1 Les déchets solides produits par le fournisseur doivent être manipulés et stockés de manière à être conformes à toutes les lois et réglementations applicables.

ENV.7.2 Les déchets solides produits par le fournisseur ne doivent pas être éliminés d'une manière contraire aux lois, réglementations applicables et aux spécifications de Roots, y compris l'élimination sur site, y compris la combustion.

ENV.7.3 Le fournisseur doit conserver sur dossier tous les permis, enregistrements et autres documents valides, à jour et applicables régissant les déchets solides, y compris le stockage, la manipulation, l'élimination sur site, l'élimination hors site, le transport et les entrepreneurs de gestion des déchets. Tous les documents doivent être disponibles pour examen sur demande.

ENV.7.4 Les fournisseurs doivent avoir un programme de recyclage écrit et mis en place qui gère les déchets industriels, tel : papier-carton, carton, plastiques, chutes de tissu, boues d'eaux usées, ferraille métallique et tout autre matériau recyclable.

ENV.7.5 Les fournisseurs doivent avoir un programme de recyclage écrit et mis en place qui gère les déchets non industriels, y compris tout le papier-carton, le carton, les plastiques et tout autre matériau recyclable non industriel.

ENV.7.6 Les fournisseurs doivent avoir un système de gestion écrit et mis en place visant à réduire et à éliminer les déchets solides.

ENV.8 Déchets dangereux

ENV.8.1 Les fournisseurs doivent se conformer à toutes les lois, réglementations et procédures applicables régissant l'amiante et les PCB dans leurs installations. Les fournisseurs doivent retirer correctement ou contenir en toute sécurité, surveiller et former les employés à la sécurité de l'amiante et des PCB.

ENV.8.2 Le fournisseur doit maintenir une liste complète et à jour de tous les produits chimiques utilisés sur le site.

ENV.8.3 Le fournisseur n'utilise pas de substances interdites telles que répertoriées dans la Liste des substances interdites de Roots.

ENV.8.4 Le fournisseur doit se conformer à toutes les lois, réglementations et procédures applicables régissant le stockage et la manipulation de matières dangereuses, y compris:

les contenants appropriés, l'étiquetage, les systèmes de gestion, les formations et l'utilisation des fiches de données de sécurité (MSDS).

ENV.8.5 Le fournisseur doit conserver dans un dossier tous les permis, enregistrements et autres documents valides, à jour et applicables régissant les déchets dangereux, y compris:

le stockage, la manipulation, l'élimination sur site, l'élimination hors site, le transport et les entrepreneurs de gestion des déchets dangereux. Tous les documents doivent être disponibles pour examen sur demande.

ENV.8.6 Les installations ne doivent pas éliminer les déchets dangereux d'une manière qui violent les lois, réglementations et procédures applicables, notamment: l'élimination sur site, l'élimination hors site, l'élimination des fûts chimiques, le transport ou le mélange de déchets dangereux et non dangereux.

ENV.8.7 Les installations doivent avoir une stratégie et des systèmes de gestion en place pour faciliter la réduction et l'élimination des déchets dangereux.

ENV.9 Nuisances

ENV.9.1 Le fournisseur doit détenir les permis applicables et avoir une compréhension et une sensibilisation des niveaux de nuisances résultant des activités sur site et de leurs impacts associés.

ENV.10 Suivi de la chaîne d'approvisionnement

ENV.10.1 Chaque fournisseur doit enregistrer, et à la demande, divulguer à Roots la consommation de toutes les ressources, y compris : l'électricité, l'eau, le gaz naturel, le pétrole, le propane et le recyclage des déchets solides.

ENV.10.2 Le fournisseur doit calculer et fournir à Roots les indicateurs de performance clef environnementale (e-KPI) sur sa production. Cela signifie mesurer et surveiller les impacts environnementaux de leur production, notamment la consommation d'énergie et d'eau, la qualité de l'eau et des eaux usées, et la production de déchets par unité de produit.

Ces e-KPI devront devenir de plus en plus spécifiques : commencer par une moyenne de production et devenir spécifiques par article avant 2030. Idéalement, ces e-KPI seront vérifiés par une partie tiers. À l'avenir, des seuils sur les e-KPI seront fixés pour qualifier les fournisseurs.

ENV.11 Principe de précaution pour les nanotechnologies

ENV.11.1 Roots suit les principes de précaution et n'utilisera aucune application de nanotechnologie à moins que de telles applications ne soient analysées et prouvées comme n'ayant aucun impact potentiel sur la santé humaine et sur l'environnement, y compris une évaluation des impacts en fin de vie.

ENV.11.2 Les fournisseurs doivent partager de manière proactive des informations sur l'utilisation des nanotechnologies dans leur fabrication.

ENV.12 Effort d'amélioration continue

ENV.12.1 Le fournisseur doit démontrer une amélioration continue sur les conclusions de l'évaluation environnementale et faire preuve d'un véritable effort pour progresser vers des niveaux plus élevés de gestion environnementale.

ENV.13 Gestion des incidents majeurs

ENV.13.1 Chaque fournisseur doit avoir un système de gestion des incidents majeurs en place, comprenant un plan d'urgence conforme à toutes les lois applicables.

Les employés doivent être suffisamment formés aux procédures d'urgence, et l'équipement fonctionnel doit être disponible en tout temps.

ENV.14 Terres contaminées/ Prévention de la pollution des sols et des eaux souterraines.

ENV.14.1 Le fournisseur respecte toutes les exigences légales et détient tous les permis pertinents et à jour régissant la prévention de la pollution des terres contaminées, du sol et des eaux souterraines.

ENV.14.2 Le fournisseur comprend et est conscient de l'environnement du site et des récepteurs sensibles à proximité du site.

ENV.14.3 Le fournisseur ne provoque pas délibérément et ne permet pas sciemment la contamination du sol et des eaux souterraines.

ENV.15 Utilisation des terres et biodiversité

ENV.15.1 Le fournisseur respecte les exigences légales, détient tous les permis pertinents et à jour, et respecte toutes les spécifications légales régissant l'utilisation des terres et la biodiversité.

ENV.15.2 Les fournisseurs ne doivent pas avoir un impact négatif sur les zones de protection désignées ou sur les espèces protégés.

Traçabilité (TRC) :

Roots s'engage à sourcer auprès de fournisseurs désignés pour les matières premières afin de garantir la transparence de la chaîne d'approvisionnement. Une divulgation complète et une approbation préalable par écrit doivent être obtenues avant que toute partie du produit ne soit sourcée auprès d'un fournisseur ou substituée.

Roots s'engage à sourcer des matériaux recyclés et biologiques chaque fois que possible et à choisir des partenaires qui font preuve de leadership dans la protection de la biodiversité, de l'utilisation des terres et de l'eau, des émissions réduites et de la gestion des produits chimiques.

TRC.1 Tous les fournisseurs doivent adopter des politiques et des procédures, qui incluent le suivi et la formation, pour faciliter la transparence.

TRC.1.1 Le fournisseur doit conserver sur site tous les certificats, certificats de portée et de transaction valides, à jour et applicables, ainsi que tous les enregistrements et documents relatifs à la traçabilité des matériaux ou du produit fini.

TRC.1.2 Sur demande de Roots ou conformément aux exigences de l'industrie, les fournisseurs doivent obtenir les certifications industrielles correctes nécessaires pour prouver les allégations relatives au contenu (par exemple: certificat de coton biologique) et fournir cette documentation à Roots lorsqu'elle est demandée.

TRC.1 Sur demande, les fournisseurs doivent fournir de la documentation et/ou permettre des évaluations de leur chaîne d'approvisionnement concernant la traçabilité et les allégations relatives au contenu des produits.

Signalement de mauvaises conduites (Plaintes) :

Si un employé d'un fournisseur ou de son partenaire commercial est confronté à ce qu'il pense être une violation des droits de l'homme ou une violation potentielle des lois ou réglementations locales, du code de conduite des fournisseurs de Roots ou de tout autre comportement contraire à l'éthique, il peut confidentiellement faire part de ses préoccupations à Roots en utilisant le portail d'éthique et de conformité de Roots disponible à l'adresse suivante :

Open Door - Portail d'éthique et de signalement de Roots Corporation

Toute forme de représailles à l'encontre de toute personne qui signale des préoccupations de bonne foi enfreint les Principes de Roots et ne sera pas tolérée.

Glossaire des Termes

INSTALLATIONS APPLICABLES : Les installations produisant des produits applicables pour une entreprise ou un licencié universitaire affilié à racines, autres que ses installations de minimis.

BESOINS ESSENTIELS : Le minimum nécessaire pour qu'un travailleur et deux personnes à charge aient accès aux ressources, notamment la nourriture, l'eau potable, les vêtements, le logement, l'énergie, les transports, l'éducation, les installations sanitaires, l'accès aux services de santé et autres besoins essentiels, y compris des dispositions pour des événements inattendus.

Lorsque des points de référence de salaire décent reconnus internationalement sont disponibles (comme la méthodologie de recherche régionalement spécifique d'Anker), une taille de famille plus spécifique est utilisée.

AVANTAGE: Rémunération en espèces ou en nature, en plus du paiement du travail effectué. Il peut s'agir de congés payés, d'allocations de sécurité sociale, de soins médicaux, de services de santé, de diverses allocations et primes, ainsi que de logements, d'éducation ou d'installations récréatives.

Des avantages supplémentaires peuvent être accordés par l'employeur, soit de leur propre initiative, soit à la suite de négociations collectives.

Tous les avantages légalement obligatoires ou les cotisations ne peuvent pas être inclus lors de l'évaluation de la rémunération des travailleurs par rapport aux points de référence internationalement reconnus pour le salaire décent.

RÉMUNÉRATION: Rémunération totale, en espèces et en nature, payable par l'employeur à un employé en échange du travail effectué par ce dernier au cours d'une période de paie spécifique.

La rémunération des employeurs comprend deux composantes principales:

- a) les salaires et traitements payables en espèces, par chèque et/ou par dépôt direct ou électronique, ou tout instrument similaire ;
- b) le montant des avantages payables par les employeurs.

REVENUS DISCRÉTIONNAIRES. Le revenu restant d'un travailleur après impôts, retenus légaux et dépenses liées aux besoins essentiels.

CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES. Événements ou circonstances qui perturbent considérablement la production et qui sortent de l'ordinaire et échappent au contrôle de l'employeur, notamment les tremblements de terre, les inondations, les incendies, les urgences nationales, la force majeure ou les périodes d'instabilité politique prolongée.

La définition n'inclut pas les périodes de production intense, qui peuvent être planifiées, ni les congés ou les fluctuations saisonnières.

EMPLOYÉS. Toutes les personnes directement employées ou sous contrat par un employeur, y compris les cadres, les gestionnaires, les superviseurs et les travailleurs.

EMPLOYEUR. Une personne ou une institution ayant le pouvoir de signer des contrats, y compris des contrats de travail, et d'embaucher et de licencier des personnes sur le lieu de travail. Les employeurs offrent des salaires ou un traitement aux travailleurs en échange du travail ou de la main-d'œuvre fournie par les travailleurs. Les employeurs sont responsables de la mise en œuvre du Code dans les établissements concernés.

AGENCE DE PLACEMENT. Toute personne ou entité, indépendante des autorités publiques, qui fournit des services de mise en relation entre les offres d'emploi et les demandes d'emploi, ainsi que d'autres services liés à la recherche d'emploi, tels que la fourniture d'informations, ou qui emploie des travailleurs en vue de les mettre à disposition d'un tiers.

DÉCISIONS EN MATIÈRE D'EMPLOI. Les décisions en matière d'emploi comprennent : l'embauche ; le licenciement ; la sécurité de l'emploi ; l'affectation de poste ; la rémunération ; la promotion ; la rétrogradation ; la mutation ; la formation (professionnelle) ; la discipline

CONDITIONS DE TRAVAIL et AFFECTATION DU TRAVAIL comprenant les heures de travail, les périodes de repos et les mesures de santé et de sécurité au travail.

FRAIS D'EMPLOI. Tous les coûts liés au recrutement, à la rémunération, à la formation et à l'emploi continu d'un travailleur. Ils peuvent inclure, sans s'y limiter : les frais de recrutement et les coûts associés, ainsi que les coûts illégitimes, les frais de dépôt de dossier légaux, les frais d'inscription, la sécurité sociale, les frais de formation, les frais d'examen médical et les frais d'équipement de protection individuelle.

TRAITE DES ÊTRES HUMAINS. Le recrutement, le transport, l'hébergement ou la réception de personnes à des fins d'esclavage, de travail forcé (y compris le travail sous contrainte ou la servitude par dette) ou de servitude.

TAUX D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES RECONNU AU NIVEAU INTERNATIONAL.

Le taux de rémunération reconnu internationalement pour le travail effectué en dehors des heures régulières. La Convention no 30 de l'OIT, relative aux heures de travail (commerce et bureaux), article 7.4, fixe ce taux à un minimum de un virgule vingt-cinq fois le taux régulier.

NORMES INTERNATIONALES. Pratiques et exigences recommandées par les associations internationales pertinentes de l'industrie, les organisations de santé et de sécurité au travail ou les organismes intergouvernementaux tels que l'OIT, l'OCDE, les Nations unies, les normes internationales de communication des dangers, etc.

DIRECTION. Personne ou personnes désignées par les propriétaires ou les administrateurs d'un établissement concerné pour superviser ou gérer ses opérations.

TRAVAIL À LA PIÈCE. Méthode de rémunération basée uniquement sur le nombre d'unités produites, ou tout travail pour lequel des taux à la pièce sont payés.

TAUX À LA PIÈCE. Montant prédéterminé payé par unité de production aux travailleurs exécutant un travail à la pièce.

EMPLOI PRÉCAIRE. Régime de travail où la sécurité de l'emploi, qui est considérée comme un des éléments principaux du contrat de travail, fait défaut. Ce terme englobe les contrats de travail temporaires et à durée déterminée, les travailleurs à domicile, les travailleurs sous contrat et les travailleurs temporaires.

LICENCIEMENT. Le licenciement permanent d'un employé ou de plusieurs employés dans le but de réduire les effectifs.

SALAIRE. Rémunération versée pour le travail effectué.

EXIGENCES LÉGALES CONCERNANT LES SALAIRES Toutes les lois et réglementations, nationales et locales, concernant les salaires, y compris, mais sans s'y limiter, le paiement intégral et ponctuel des salaires pour le travail régulier et les heures supplémentaires ; l'octroi d'avantages sociaux, y compris les congés payés ; le paiement des cotisations de sécurité sociale ; le paiement des impôts et déductions légaux ; et le respect des interdictions de discrimination dans la fixation des salaires et les pratiques de paiement.

SALAIRE MINIMUM. Le niveau de salaire minimum établi par la loi nationale ou locale pour un travailleur régulier.

SALAIRE NET. Lors de l'évaluation de la rémunération des travailleurs par rapport aux normes internationalement reconnues en matière de salaire vital, le salaire net du travailleur comprend le salaire de base ou contractuel et les avantages, et déduit les impôts obligatoires et les retenues légales. Les congés payés peuvent être inclus s'ils ne sont pas déjà inclus dans le salaire de base ou contractuel. La prime d'incitation peut être incluse si elle est gagnée par tous les travailleurs pendant la semaine de travail régulière. Les heures supplémentaires et les cotisations de sécurité sociale ne sont pas incluses dans le salaire net du travailleur.

SALAIRE EN VIGUEUR. Le niveau de salaire généralement payé dans le pays ou la région pertinente du pays pour un travail dans le même secteur et pour des niveaux comparables de responsabilité et d'expérience.

TRAVAILLEUR. Tout le personnel non cadre travaillant dans un établissement concerné.

APPRENTI: Un travailleur qui fait partie d'un programme d'apprentissage ou de formation professionnelle officiellement reconnu sur le plan légal.

TRAVAILLEUR TEMPORAIRE (également appelé travailleur occasionnel). Une personne qui travaille de manière occasionnelle et intermittente. Ces travailleurs sont employés pour un nombre spécifique d'heures, de jours ou de semaines.

TRAVAILLEUR SOUS CONTRAT. Main-d'œuvre fournie par une agence de placement tierce.

TRAVAILLEUR À DOMICILE. Une personne qui effectue un travail à son domicile ou dans d'autres locaux de son choix, autres que le lieu de travail de l'employeur, moyennant un salaire fixe ou un tarif à la pièce, qui aboutit à un produit ou à un service tel que spécifié par l'employeur, indépendamment de la personne qui fournit l'équipement, les matériaux ou les autres intrants utilisés.

TRAVAILLEUR IMMIGRE. Une personne qui migre ou qui a migré d'un pays à un autre ou, dans certains cas, entre régions ou provinces d'un pays, dans le but spécifique d'exercer une activité économique pour laquelle elle recevra un salaire.

TRAVAILLEUR RÉGULIER. Une personne occupant un poste permanent à temps plein dans l'usine.

CATÉGORIE SPÉCIALE DE TRAVAILLEUR. Le terme vise spécifiquement à identifier les travailleurs qui ne sont pas permanents, qui ne sont pas locaux, qui occupent un poste probatoire, qui ont des besoins spéciaux de manière temporaire ou permanente (par exemple, travailleurs enceintes, mineurs, travailleurs handicapés), ou qui ne relèvent pas de l'environnement de travail formel (par exemple, travailleurs à domicile).

TRAVAILLEUR TEMPORAIRE. Une personne ayant un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée sans garantie de reconduction.

JEUNES TRAVAILLEURS. Personnes ayant l'âge minimum de travail et l'âge de 18 ans.

Veillez vous référer à Anker, R., & Anker, M. (2017). Salaire vital à travers le monde : Manuel de mesure. Edward Elgar Pub.



Roots