

*Boden*

ENGAGEMENT  
EN FAVEUR D'UN  
APPROVISIONNEMENT  
RESPONSABLE



**Boden croit en un lieu de travail équitable, dans lequel les droits des salariés sont respectés et protégés à tous les niveaux de la chaîne d'approvisionnement. Pour atteindre cet objectif sur le long terme, un partenariat avec nos fournisseurs et une relation de collaboration avec l'ensemble des acteurs sont essentiels.**

**Le document suivant définit nos attentes vis-à-vis de nos fournisseurs, ainsi que la façon dont nous entendons collaborer afin de satisfaire ces attentes et d'offrir à nos clients des produits qu'ils aiment et dans lesquels ils peuvent avoir confiance.**

**Cet Engagement en faveur d'un approvisionnement responsable a reçu l'entière approbation du Responsable produit mondial et du Comité de direction de Boden.**

### **Traçabilité et transparence**

Nous nous engageons en faveur d'une traçabilité totale de nos chaînes d'approvisionnement pour l'ensemble des produits Boden. Nos fournisseurs doivent assurer, sur demande, une transparence globale et précise de la chaîne d'approvisionnement aux différents stades du processus d'achat. Toute omission ou tout refus de partager des informations pourrait avoir des conséquences sur le processus d'intégration.

Lorsque des changements au niveau de la chaîne d'approvisionnement sont nécessaires, les fournisseurs doivent en informer les équipes produits (ingénierie textile, achats et approvisionnement responsable) dans un délai raisonnable avant le lancement de la production.

### **Sous-traitance**

Boden s'engage à faire partie d'une chaîne d'approvisionnement responsable au niveau social et environnemental. La production des produits Boden doit se dérouler dans des usines homologuées et tout recours à des sous-traitants est soumis à un accord préalable des départements Achats et Ingénierie textile. Les fournisseurs ont l'obligation de contrôler la responsabilité sociale et environnementale des sous-traitants.

L'introduction stratégique de nouveaux parcours de sous-traitance (unités de couture) nécessitera l'autorisation du service Achats et l'accord de l'ingénieur textile correspondant en matière de style. Le système PLM est actuellement en cours d'amélioration afin de pouvoir consigner tous ces accords en un seul et même lieu.

La sous-traitance inclut toutes les composantes de la production se déroulant en dehors de l'usine principale, parmi lesquelles : la confection, la teinture, le lavage, l'impression, l'emballage, la broderie et l'ornementation, le perlage, le crochet, le tricotage à la main, le travail à domicile, le placage et l'emballage. La documentation des sous-traitants doit être étendue à toutes les unités, ainsi qu'à toutes les infrastructures de confection.

### **Un lieu de travail plus équitable et le respect des droits de l'homme**

Les personnes confectionnant les vêtements Boden sont au cœur de notre programme d'approvisionnement

durable. Nous entretenons un partenariat constant avec nos fournisseurs en faveur de lieux de travail plus équitables au sein de la chaîne d'approvisionnement. Cela signifie aller au-delà des exigences légales et du code de conduite de base de l'ETI (Ethical Trading Initiative). Boden s'engage à respecter les droits humains conformément aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Ces [Principes directeurs visent à fournir des normes internationales faisant autorité afin de prévenir et de lutter contre les incidences négatives que peut avoir l'activité commerciale sur les droits de l'homme.](#)

Conformément à ces principes, il est de la responsabilité de Boden d'agir avec toute la diligence nécessaire afin d'éviter d'enfreindre les droits de l'homme dans notre chaîne d'approvisionnement ou dans nos activités. Par ailleurs, nous avons la responsabilité de répondre aux effets préjudiciables au sein de notre chaîne d'approvisionnement. Boden s'engage à travailler de façon collaborative dans la protection et le respect des droits de l'homme.

### **Notre adhésion à l'ETI et ce que cela signifie pour les fournisseurs collaborant avec nous**

En 2008, Boden a rejoint l'ETI et a intégré le Code de base de l'ETI au sein de son Engagement en faveur d'un approvisionnement responsable.

Les dispositions du code de base de l'ETI et les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), sur lesquelles les dispositions se basent, sont considérées comme les exigences minimales en matière de conditions de travail afin de pouvoir faire partie de notre chaîne d'approvisionnement.

En tant que membre de l'ETI, nous nous engageons à adopter une approche progressiste dans le cadre de l'amélioration des droits et des conditions de travail au sein de nos chaînes d'approvisionnement. Notre adhésion nous engage également à fournir un rapport biennuel fondé sur des données concrètes attestant de notre progression.

Pour plus d'informations sur l'ETI et sur les obligations de ses membres, vous pouvez consulter : <http://www.ethicaltrade.org/abouteti/what-companies-sign-up-to>

# Code de base de l'ETI

- 
- 1. L'emploi est librement choisi**
- 1.1 Il n'y a pas de travail forcé, sous contrainte pour dettes ou de travail carcéral obligatoire.
- 1.2 Les travailleurs ne sont pas obligés de faire des « dépôts », ni de remettre leurs papiers d'identité à leur employeur. Ils sont libres de quitter ce dernier moyennant un préavis raisonnable.
- 
- 2. La liberté syndicale et le droit de négociation collective sont respectés**
- 2.1 Les travailleurs, sans aucune distinction, ont le droit d'adhérer ou de former des syndicats de leur choix et de conclure des négociations collectives.
- 2.2 L'employeur adopte une attitude ouverte vis-à-vis des activités des syndicats et de leurs activités organisationnelles.
- 2.3 Les représentants des travailleurs ne font l'objet d'aucune discrimination et ont le droit d'exercer leurs fonctions de représentation sur le lieu de travail.
- 2.4 Lorsque le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective est restreint en vertu de la loi, l'employeur facilite et n'entrave pas le développement de moyens parallèles à la liberté syndicale et à la négociation collective indépendantes.
- 
- 3. Les conditions de travail sont sûres et hygiéniques**
- 3.1 Un environnement de travail sûr et hygiénique doit être assuré, en gardant à l'esprit les connaissances actuelles sur le secteur et les risques spécifiques. Des mesures appropriées doivent être prises afin d'éviter les accidents et les blessures qui en résultent, associées ou survenant pendant le travail, en minimisant dans la mesure du possible, les causes des risques inhérents à l'environnement du travail.
- 3.2 Les travailleurs doivent suivre une formation régulière et attestée en matière de santé et de sécurité. Ce type de formation doit être reconduit pour les nouveaux arrivants et le personnel réaffecté.
- 3.3 Un accès à des toilettes propres, à l'eau potable et, le cas échéant, à des installations sanitaires permettant de stocker la nourriture doit être assuré.
- 3.4 S'il est fourni, l'hébergement doit être propre et sûr, et répondre aux besoins de base des travailleurs.
- 3.5 L'entreprise qui respecte le code doit assigner la responsabilité de la santé et de la sécurité à un représentant de la direction.
- 
- 4. Il n'est pas fait recours au travail des enfants**
- 4.1 Aucun recours au travail des enfants ne doit être envisagé.
- 4.2 Les entreprises doivent développer ou participer et contribuer à des politiques et programmes prévoyant le changement de situation de tout enfant-travailleur qui entre dans la définition du « travail des enfants », pour lui permettre de suivre un enseignement de qualité jusqu'à ce qu'il ne soit plus un « enfant ». Les termes « enfant » et « travail des enfants » sont définis dans les annexes.
- 4.3 Les enfants et les jeunes de moins de 18 ans ne doivent pas être employés la nuit ni dans des conditions dangereuses.
- 4.4 Ces politiques et procédures doivent se conformer aux dispositions prévues par les normes de l'OIT.

## **5. Un salaire décent est versé**

5.1 Les salaires et avantages payés pour une semaine de travail standard correspondent, au minimum, aux normes légales nationales ou aux normes de référence du secteur, selon ce qui est le plus avantageux. Dans tous les cas, les salaires doivent toujours être suffisants pour répondre aux besoins de base et fournir des revenus discrétionnaires.

5.2 Tous les travailleurs doivent recevoir des informations écrites et compréhensibles sur leurs conditions d'emploi en matière de salaires avant de commencer à travailler, et sur les particularités de leur salaire pour la période de rémunération concernée, chaque fois qu'ils sont payés.

5.3 Les déductions salariales en tant que mesure disciplinaire ne sont pas autorisées, à l'instar de toute déduction salariale non prévue par la législation nationale, sans la permission expresse du travailleur concerné. Toutes les mesures disciplinaires doivent être consignées.

---

## **6. Les heures de travail ne sont pas excessives**

6.1 Les heures de travail sont conformes aux législations nationales, aux conventions collectives et aux dispositions des articles 6.2 à 6.6 ci-dessous, suivant ce qui assure aux travailleurs la meilleure protection. Les sous-clauses 6.2 à 6.6 sont basées sur les normes internationales du travail.

6.2 Les heures de travail, à l'exception des heures supplémentaires, doivent être définies par contrat et ne doivent pas dépasser 48 heures par semaine.\*

6.3 Les heures supplémentaires doivent être effectuées sur la base du volontariat. Le recours aux heures supplémentaires doit être responsable et prendre en compte les éléments suivants : l'étendue, la fréquence et les heures effectuées par chaque travailleur et par l'ensemble des effectifs. Les heures supplémentaires ne doivent pas remplacer des conditions d'emploi normales. Elles doivent toujours être rémunérées à un tarif majoré, qui ne devrait pas être inférieur à 125% du taux de rémunération standard.

6.4 Les heures de travail effectuées sur une période de sept jours ne doivent pas dépasser 60 heures, sauf dans les cas couverts par la clause 6.5 ci-dessous.

6.5 Les heures de travail peuvent dépasser 60 heures sur une période de sept jours dans des circonstances exceptionnelles uniquement, si tous les critères suivants sont respectés :

- ce dépassement est autorisé par la législation nationale ;
- ce dépassement est autorisé par un accord collectif, librement négocié avec une organisation de travailleurs représentant une part significative des effectifs ;
- les mesures adéquates sont prises afin de protéger la santé et la sécurité des travailleurs ; et
- l'employeur peut justifier de conditions exceptionnelles, telles que des pics de production inattendus, des accidents ou des situations d'urgence.

6.6 Les travailleurs doivent bénéficier d'un jour de repos au minimum pour toute période de sept jours ou, lorsque la législation nationale le permet, de deux jours de repos pour toute période de quatorze jours.

---

## **7. Aucune discrimination n'est pratiquée**

7.1 Il n'existe aucune discrimination en matière d'embauche, d'indemnisation, d'accès à la formation, de promotion, de licenciement ou de retraite basée sur la race, la caste, la nationalité, la religion, l'âge, le handicap, le sexe, le statut marital, l'orientation sexuelle, l'adhésion à un syndicat ou l'appartenance politique.

**8. Un emploi régulier est fourni**

8.1 Dans la mesure du possible, le travail doit être accompli sur la base de la reconnaissance de la relation de travail, établie par le biais de la législation et des conventions nationales.

8.2 Les obligations envers les employés en vertu de la législation du travail ou de la sécurité sociale et des règlements résultant de la relation de travail régulière ne doivent pas être évitées en ayant recours à la sous-entreprise de main d'oeuvre, à la sous-traitance ou à des arrangements de travail à domicile, ou par le biais de programmes d'apprentissage dans lesquels il n'y a pas de réelle intention de transmettre des compétences ou de fournir un emploi régulier. De telles obligations ne doivent pas non plus être évitées par le biais de l'utilisation excessive de contrats d'emploi à durée déterminée.

---

**9. Aucun traitement dur ou inhumain n'est autorisé**

9.1 Les mauvais traitements ou les mesures disciplinaires, la menace de mauvais traitements, le harcèlement sexuel ou toute autre forme de harcèlement et les insultes ou toute autre forme d'intimidation sont interdits.

# Contrôle

## **Accès libre aux infrastructures**

Les fournisseurs doivent garantir un accès libre et total à toutes les infrastructures de la chaîne d'approvisionnement du produit. Cet accès doit être assuré au personnel Boden, ainsi qu'à tout représentant tiers mandaté par nos soins afin de travailler en notre nom.

Les fournisseurs doivent garantir la transparence des usines au cours du processus d'audit et fournir des archives complètes et précises.

Les fournisseurs doivent transmettre l'intégralité des rapports d'audit à Boden. Les audits complémentaires et/ou les plans de mesures correctives ne seront pas acceptés en lieu et place des rapports intégraux d'audit.

## **Fréquence d'évaluation**

Les sites de production de premier rang doivent avoir un programme de contrôle annuel existant. Les évaluations/audits doivent couvrir l'ensemble des éléments du code de base de l'ETI et doivent être réalisés par une société d'audit tierce, éthique et indépendante.

Si les audits manquent de précision, Boden se réserve le droit de contacter à la fois le fournisseur et la société d'audit afin d'obtenir plus d'informations.

En fonction des conditions sur le site de fabrication, des évaluations de suivi, sous la forme de visites physiques ou dématérialisées, peuvent être demandées afin de s'assurer de l'avancement du plan d'action. En vertu du processus de diligence raisonnable, Boden se réserve le droit d'alterner les méthodes de contrôle permettant d'évaluer les conditions au sein de la chaîne d'approvisionnement.

## **Nouveaux sites de production de premier rang**

Si un site ne dispose pas d'une évaluation éthique répondant aux exigences minimums de Boden, celui-ci doit organiser à ses frais une nouvelle évaluation. Cela pourrait retarder le processus d'intégration.

## **Méthodologie d'évaluation**

Le protocole d'audit éthique SMETA est notre norme de contrôle. Toute autre méthodologie d'audit sera étudiée au cas par cas. Nous n'acceptons pas les audits réalisés en propre ou par un partenaire pour les nouveaux sites de production.

Les évaluations doivent être réalisées de manière inopinées ou semi-inopinées, avec une fenêtre minimum de trois semaines. Boden n'accepte pas les audits planifiés.

Les évaluations réalisées en local, par des ONG internationales ou par des intervenants multiples, sont étudiées au cas par cas. Si l'usine dispose d'un système de contrôle alternatif ou d'un mécanisme de réclamation reconnu et si elle peut fournir des détails concernant ce programme ou mécanisme, Boden étudiera cette alternative au cas par cas.

Boden a de plus en plus recours à des méthodologies d'audit et des mécanismes de réclamation alternatifs. En travaillant avec Boden, les fournisseurs et leur chaîne d'approvisionnement doivent s'impliquer totalement dans ces processus.

## **Sociétés d'audit privilégiées :**

Les sociétés d'audit que nous privilégions sont listées ci-dessous :

- UL
- Elevate
- SGS
- Intertek
- FWC (Fair Working Conditions)
- TAOS (en Chine uniquement)
- Verité
- TUV SUD

## **Sedex**

Boden est membre de l'organisation Sedex (Supplier Ethical Data Exchange) et utilise sa plateforme pour les audits éthiques et la gestion des risques de la chaîne d'approvisionnement. Tous les fournisseurs avec lesquels nous travaillons devront s'assurer que leurs sites de production : sont enregistrés dans le système Sedex, sont reliés à Boden, ont validé l'ensemble du questionnaire d'auto-évaluation (SAQ) et uploadé leurs audits éthiques.

## **Amélioration constante et engagement**

Si l'un de nos fournisseurs existants ne répond pas aux exigences minimums du code de base de l'ETI, nous l'accompagnerons dans le développement d'un plan d'action et d'un calendrier en vue d'apporter les améliorations nécessaires.

La collaboration est essentielle afin d'encourager l'amélioration d'une chaîne d'approvisionnement durable. Nous cherchons toujours à travailler avec tous les acteurs, dont les autres marques et revendeurs, afin de soutenir l'équipe de direction de l'usine et de garantir des améliorations durables.

Chaque fournisseur devrait avoir au minimum un collaborateur en charge de la gestion des exigences en matière de commerce éthique. Tous les collaborateurs locaux travaillant pour le compte de Boden devraient avoir connaissance de ce document et comprendre les exigences du code de base de l'ETI concernant les conditions de travail, les exigences du Modern Slavery Act britannique, les conventions de l'OIT, ainsi que les lois (nationales et régionales) relatives aux droits des employés et aux obligations de l'employeur.

Les fournisseurs s'engagent à participer à toutes les opportunités de formation proposées dans notre programme d'approvisionnement durable.

## **Prévention de l'esclavage moderne et de la traite d'êtres humains**

Boden soutient pleinement les dispositions en matière de transparence des chaînes d'approvisionnement prévues à l'Article 54 du Modern Slavery Act, se concentrant sur la prévention de l'esclavage moderne et du trafic d'êtres humains.

Le Modern Slavery Act reprend les dispositions du code de base de l'ETI concernant le travail forcé et va plus loin en incluant la traite d'êtres humains.

La Déclaration sur l'esclavage moderne de Boden figure sur la page d'accueil de notre site et dans notre Manuel des fournisseurs.

Dans les pays présentant un risque plus élevé d'esclavage moderne, les fournisseurs doivent s'assurer d'avoir mis en place des procédures de prévention et de remédiation en cas de problèmes dans leurs chaînes d'approvisionnement.

Boden soutient pleinement le principe selon lequel le paiement incombe à l'employeur :

« Aucun travailleur ne doit payer pour un travail. Les coûts de recrutement doivent être à la charge de l'employeur, non du travailleur »

Nous attendons des fournisseurs travaillant avec Boden qu'ils adhèrent à ce principe.

Vous trouverez plus d'informations [sur ce principe](#) sur le site de l'Institut pour les droits de l'homme.

## **Approvisionnement en coton - Approvisionnement responsable et traçabilité**

Dans le cadre de notre engagement à utiliser 100% de coton provenant de sources plus durables d'ici 2020, Boden adhère à l'Initiative Better Cotton (BCI).

L'objectif de cette initiative est d'améliorer le système de production mondiale de coton, à la fois pour les personnes qui le produisent et pour l'environnement. Elle collabore avec de nombreux acteurs de la chaîne d'approvisionnement du coton afin de promouvoir des améliorations continues et mesurables pour l'environnement, les communautés agricoles et l'économie des zones productrices de coton.

Pour plus d'informations, consultez [Better Cotton Initiative](#).

Nous nous concentrons sur la totale transparence de nos chaînes d'approvisionnement. Pour cela, nous avons besoin du soutien et de la collaboration de nos fournisseurs. Nous nous efforçons dans tous les cas d'obtenir la plus grande transparence possible en aval de la chaîne d'approvisionnement.

### **Engagement Cotton Pledges du Responsible Sourcing Network portant sur l'Ouzbékistan et le Turkménistan**

Boden a pris la décision de signer le Cotton Pledges du Responsible Sourcing Network et s'engage donc à ne pas sciemment s'approvisionner en coton provenant de ces régions en raison du travail forcé sanctionné par l'état. Pour plus d'informations sur cet engagement, merci de consulter [ce lien](#).

### **Travail à domicile**

Certains produits Boden intègrent des éléments réalisés à la main. Qu'ils collaborent avec des unités de travail à la main ou des travailleurs à domicile, les fournisseurs doivent fournir des informations complètes et transparentes sur leur chaîne d'approvisionnement. Ils doivent pouvoir prouver qu'ils mettent en pratique la politique de Boden en matière de travail à domicile figurant en annexe.

### **Jeunes travailleurs (15-18 ans) et travail des enfants**

Nous avons développé une politique spécifique concernant la protection des jeunes travailleurs et la prévention du travail des enfants au sein de nos usines. Vous la trouverez en annexe.

### **Environnement**

Nous attendons de tous nos fournisseurs qu'ils s'assurent de remplir toutes les exigences légales concernant les questions environnementales. Nous encourageons tous les fabricants et usines à mettre au point un programme et une politique de gestion environnementale pour leurs lieux de travail qui incluent les exigences légales locales et visent à être en conformité, voire à dépasser, les normes internationales.

### **Gestion des produits chimiques**

Tous les fournisseurs doivent s'assurer qu'ils ne dépassent pas les limites définies dans le Manuel des fournisseurs Boden. Cela inclut notamment la Liste des substances faisant l'objet de restrictions (RSL) établie par Boden. Le Manuel des fournisseurs et la RSL ont été élaborés dans le respect des limites les plus strictes des lois et réglementations des pays dans lesquels nous faisons du commerce, ainsi que des normes imposées par le secteur lorsque celles-ci sont moins exigeantes.

### **Bien-être animal**

Boden estime que tous les animaux devraient être traités avec humanité. Tout produit d'origine animale utilisé dans la fabrication d'articles Boden doit provenir d'animaux traités dans le respect de normes strictes en matière de bien-être animal.

Lorsque des animaux sont impliqués dans la chaîne d'approvisionnement de nos produits, nos fournisseurs doivent s'assurer que leur chaîne d'approvisionnement met en place les pratiques exemplaires reconnues par le secteur afin d'assurer à tout moment le bien-être animal.

Aucun animal ne doit être blessé au cours de son élevage ou de la collecte de sa fourrure, notamment : la laine, le cachemire, l'alpaga ou le yack.

- Depuis 2011, aucun produit Boden ne contient d'angora.
- Depuis 2010, aucun produit Boden n'utilise de coquille naturelle.
- Aucun produit Boden ne provient d'espèces menacées figurant sur la liste CITES (Convention sur le commerce international des espèces de faune et de flore sauvages menacées d'extinction).
- Aucun produit Boden n'utilise de fourrure exotique véritable.
- Depuis 2020, aucun article Boden ne contient des plumes ou du duvet.
- Boden n'utilise aucun produit d'origine animale obtenu à l'aide d'un dépeçage ou d'une plumaison à vif.
- Le cuir doit uniquement être un sous-produit de l'industrie alimentaire. Aucun animal ne devrait être abattu pour sa peau. Boden exige des élevages animaliers un abattage humain en accord avec les normes définies par l'OIE dans ses codes sanitaires.
- Aucun produit Boden n'utilise de fourrure d'astrakan ou karakul, ni de cuir/peau résultant de procédé non naturel.
- Aucun animal ne devrait être blessé au cours de l'élevage ou de la tonte. Cela concerne la laine, le cachemire,



l'alpaga et le yak.

- Boden est membre du Good Cashmere Standard (GCS). Le cachemire Boden provient de fermes identifiées, faisant régulièrement l'objet de visites par notre fournisseur qui respecte les directives de la SFA (Sustainable Fibre Alliance) et du CCMI (Cashmere and Camel Hair Manufacturers Institute) en matière d'élevage animal, de bien-être des éleveurs et de protection de l'environnement.
- Actuellement, 90% de la laine que nous utilisons provient d'animaux non soumis au mulesing. Boden pour le moment continue à utiliser les tissus/fils achetés au cours des années précédentes (il ne nous semblerait pas écologique de ne pas le faire).
- Boden a pris la décision de ne plus recourir au mohair en 2018.

### **Étique d'entreprise et corruption**

Entretien la pauvreté et les inégalités, la corruption est considérée comme le principal obstacle au développement économique et social dans le monde. C'est la raison pour laquelle les états se sont largement investis afin de proscrire les pots-de-vin et la corruption, notamment à travers le [UK Bribery Act de 2010](#).

Les fournisseurs, les représentants et leurs employés doivent être en conformité avec toutes les lois en vigueur en matière de lutte contre la corruption et les pots-de-vin. Dans le cas où aucune loi anti-corruption et pots-de-vin n'est en vigueur, ou si la loi est moins exigeante que le UK Bribery Act de 2010, les fournisseurs, les représentants et leurs employés doivent se conformer au UK Bribery Act de 2010.

Offrir, payer, solliciter ou accepter un pot-de-vin ou un dessous-de-table, y compris un paiement de facilitation, est strictement prohibé.

Un pot-de-vin peut se définir de la façon suivante : donner ou offrir toute forme de cadeau, considération, récompense ou avantage à une personne d'une entreprise ou du gouvernement dans le but d'obtenir ou de conserver un avantage commercial, ou de récompenser le destinataire pour une conduite inadéquate ou lorsque le bénéficiaire n'aurait pas dû accepter cet avantage. On parle également de corruption lorsqu'un pot-de-vin est offert ou donné à ou par un tiers (un agent, un représentant ou un intermédiaire par exemple).

### **Quelques exemples de corruption :**

- Faire appel à une entreprise locale dirigée par un membre de la famille d'un client potentiel, d'un fonctionnaire ou d'un représentant du gouvernement.
- Réaliser des paiements de facilitation, c'est-à-dire de petits paiements ou commissions demandés par des représentants du gouvernement afin d'accélérer ou faciliter une mesure gouvernementale de routine, telle que l'octroi d'un visa ou un dédouanement.

De tels paiements sont strictement prohibés. Cette liste des pots-de-vin possibles n'est pas exhaustive.

Les fournisseurs doivent avoir une politique anti-corruption et pots-de-vin en place et doivent s'assurer que tout leur personnel concerné est formé à cette politique. Cette dernière doit être clairement affichée pour l'ensemble des effectifs, dans toutes les langues parlées au sein de l'entreprise.

Les fournisseurs et les représentants doivent instaurer des procédures anti-corruption et pots-de-vin afin d'empêcher les employés et toute personne associée à l'entreprise de se rendre coupable de corruption ou de pots-de-vin. Les fournisseurs et les représentants mettront correctement ces procédures en place au sein de leur entreprise et les réexamineront régulièrement afin de s'assurer de leur efficacité.

**Merci de signer ci-dessous afin de signifier votre compréhension et votre accord  
avec l'Engagement en faveur d'un approvisionnement responsable de Boden.**

Nom de l'usine \_\_\_\_\_

Nom et signature du représentant de l'usine \_\_\_\_\_

Poste occupé par le représentant de l'usine \_\_\_\_\_

Date \_\_\_\_\_

Nom du fournisseur \_\_\_\_\_

Nom et signature du représentant  
du fournisseur \_\_\_\_\_

Poste occupé par le représentant  
du fournisseur \_\_\_\_\_

Date \_\_\_\_\_

Nom de l'agent \_\_\_\_\_

Nom et signature du représentant de l'agent \_\_\_\_\_

Poste occupé par le représentant de l'agent \_\_\_\_\_

Date \_\_\_\_\_

# Annexes

## Politique Boden concernant les travailleurs à domicile

**Le travail à domicile peut constituer une véritable planche de salut pour les personnes n'ayant pas accès à des opportunités d'emploi traditionnelles. Nous avons mis au point cette politique dans le cadre de notre Engagement en faveur d'un approvisionnement responsable afin de clarifier notre approche.**

### Contexte

Le travail à domicile peut être un élément nécessaire dans la chaîne d'approvisionnement. Dans la plupart des cas, les travailleurs à domicile disposent de compétences requises pour des produits ou composants spécifiques qui ne peuvent pas être reproduites par des machines, ou ils peuvent produire de petites quantités d'articles détaillés ou de haute qualité.

Pour un tel travailleur, l'opportunité de travailler à son domicile peut permettre une flexibilité que le travail sur site traditionnel ne peut offrir et un équilibre avec les obligations familiales. Dans certaines cultures, il n'est pas possible pour une femme de travailler en dehors de son domicile. Dans ce cas, le travail à domicile lui offre une opportunité précieuse de revenus.

Boden reconnaît l'existence des travailleurs à domicile au sein de la chaîne d'approvisionnement et adopte une attitude ouverte et favorable au travail à domicile en tant qu'élément du processus de production.

### Notre engagement

Nous savons que le contrôle et l'amélioration des conditions de travail des travailleurs à domicile est une question complexe. Dans le cadre de cette politique concernant les travailleurs à domicile, nous nous engageons à :

- Communiquer notre position vis-à-vis du travail à domicile au sein de notre entreprise, à nos fournisseurs et aux personnes que nous fournissons.
- Garantir que la présence de travailleurs à domicile dans notre chaîne d'approvisionnement n'engendrera pas de délocalisation ni d'annulation de commandes.
- Travailler avec nos fournisseurs en vue d'une amélioration durable des conditions de travail des travailleurs à domicile au sein de notre chaîne d'approvisionnement (pour ce faire, nous avons pour objectif d'appliquer les Recommandations vis-à-vis des travailleurs à domicile de l'ETI\*).

### Engagement de nos fournisseurs

Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils s'engagent à :

- Adopter une politique partagée visant à reconnaître le travail à domicile et à améliorer les conditions de travail des travailleurs concernés.
- Communiquer via une cartographie le recours au travail à domicile dans leur chaîne d'approvisionnement.
- Transmettre cette politique à toutes les personnes en aval de leur chaîne d'approvisionnement, y compris les travailleurs à domicile eux-mêmes.
- Travailler à nos côtés pour mettre au point un plan d'action afin d'améliorer les conditions des travailleurs à domicile au sein de leur chaîne d'approvisionnement, en se basant sur les recommandations de l'ETI.

### Aide et conseils supplémentaires

Les [Recommandations vis-à-vis des travailleurs à domicile de l'ETI](#) sont conçues pour aider les revendeurs et les fournisseurs à améliorer les conditions des travailleurs à domicile au sein de la chaîne d'approvisionnement.

Les [Recommandations vis-à-vis des travailleurs à domicile de l'ETI](#) et les [Recommandations aux fournisseurs](#) sont des ressources disponibles sur le site de l'ETI.

Le site de l'ETI constitue une mine d'informations et de conseils pour étayer ces recommandations, notamment des études de cas, des outils pour cartographier les travailleurs à domicile, des supports de formation et des pratiques d'achat. Vous pouvez également consulter notre retour d'expérience concernant la mise en place des recommandations vis-à-vis des travailleurs à domicile dans la partie [études de cas](#).

L'ETI a développé une brochure à destination des fournisseurs et professionnels ayant recours à des travailleurs à domicile. Cette brochure détaille les conditions qui devraient être celles des travailleurs à domicile, ainsi que les actions pouvant être mises en place par les fournisseurs et professionnels.

Merci de [consulter ce lien](#) afin de télécharger la brochure.

Pour toute question portant sur cette politique ou pour discuter plus en détails du travail à domicile ou de la cartographie de la chaîne d'approvisionnement, merci de contacter le Manager Boden de l'approvisionnement responsable et de la conformité à l'adresse [responsiblesourcing@boden.co.uk](mailto:responsiblesourcing@boden.co.uk)

**Références, liens et lectures complémentaires**

- [Code de base de l'ETI](#)
- [Convention de l'OIT sur le travail à domicile](#)
- [Ressources du site Home Workers Worldwide](#)

# Politique Boden concernant les jeunes travailleurs et le travail des enfants

## Contexte

Bien que des lois existent pour éradiquer le travail des enfants, ce dernier constitue un problème épineux à travers le monde et concerne plus de 168 millions d'enfants selon les estimations de l'OIT.

Les facteurs principaux en lien avec le travail des enfants dans le monde sont : la pauvreté, un accès restreint à l'éducation, la répression des droits des travailleurs et la mise en oeuvre limitée des lois en matière de travail des enfants. Le travail des enfants concerne essentiellement l'agriculture et le recours à des domestiques, mais il est encore présent dans le secteur industriel.

Il est le plus souvent présent dans l'économie parallèle et en aval de la chaîne d'approvisionnement, là où le contrôle et la traçabilité peuvent être problématiques.

Cette politique est en place pour aider tous les fournisseurs travaillant avec Boden à mieux comprendre notre engagement visant à s'assurer que le travail des enfants n'est pas utilisé dans les chaînes d'approvisionnement fabricant des produits Boden. Nous croyons que le droit à une enfance et à l'éducation est essentiel, dans le respect des principes fondamentaux décrits dans le code de base de l'ETI, les Conventions 183 et 238 de l'Organisation internationale du travail portant sur le travail des enfants et la Convention des droits de l'enfant des Nations-Unies.

## Définitions

*Un enfant*, comme défini par la Convention des droits de l'enfant des Nations-Unies de 1989, est une personne de moins de 18 ans.

*Le travail des enfants* est défini par le recrutement, l'embauche et l'emploi de travailleurs en-dessous de l'âge minimum légal ou âgés de moins de 15 ans, suivant la valeur la plus élevée, qui est non conforme aux recommandations des normes de l'OIT concernées ou qui nuit à la santé physique, mentale, spirituelle, morale ou au développement social de l'enfant ou de la jeune personne.

La notion de *jeune travailleur* concerne l'emploi de travailleurs de moins de 18 ans, ayant l'âge légal minimum pour travailler ou étant âgés de 15 ans, suivant la valeur la plus élevée.

## Politique relative aux jeunes travailleurs

Les travailleurs rentrant dans la définition des jeunes travailleurs peuvent être employés si toutes les protections nécessaires sont en place et si une évaluation des risques des jeunes travailleurs a été réalisée avant le début du travail, afin de garantir que le poste et l'environnement de travail soient conformes aux exigences.

Les jeunes travailleurs ne doivent pas réaliser de tâches dangereuses, d'heures supplémentaires ni de travail de nuit. Toutes les exigences légales locales doivent être observées, notamment, le cas échéant, en matière d'examen médical et d'enregistrement auprès du gouvernement.

Les fournisseurs doivent s'assurer que tous les sites qui produisent ou participent à la production d'un produit Boden disposent d'un système de recrutement effectif et solide, impliquant des vérifications de l'âge des employés et la conservation des copies des documents officiels afin de pouvoir en attester.

Les fournisseurs ne doivent en aucun cas autoriser la présence d'enfants de moins de 15 ans ou en-dessous de l'âge légal minimum (suivant la valeur la plus élevée) dans les zones de production et les entrepôts.

## Remédiation au travail des enfants

Si le travail d'un enfant est découvert dans une partie de la chaîne d'approvisionnement Boden, il est essentiel d'agir immédiatement afin de protéger l'enfant. Nous avons choisi les [Procédures opérationnelles Impactt](#) afin de remédier au travail des enfants.

Boden travaillera en partenariat avec le fournisseur et l'équipe de remédiation (suffisamment qualifiée) afin de mettre au point un plan visant à garantir les intérêts de l'enfant concerné et d'aider l'usine à développer ses opérations RH pour éviter qu'une situation similaire ne se reproduise à l'avenir.

**Nous avons détaillé les principales actions ci-dessous.**

**Actions immédiates nécessaires**

- Retirer immédiatement à l'enfant toute charge de travail
- Informer immédiatement le Manager Boden de l'approvisionnement responsable et de la conformité
- Le fournisseur/l'usine doit obtenir les coordonnées de l'enfant et de ses parents/tuteurs afin d'être en contact avec eux tout au long de la procédure
- L'enfant doit être nourri et hébergé gratuitement jusqu'à ce que le programme de remédiation soit opérationnel
- Parler avec l'enfant afin de comprendre ses besoins et obtenir son accord pour qu'il participe au programme de remédiation
- Pendant la mise au point du plan de remédiation, le site doit continuer à rémunérer l'enfant

**Conception et mise en place du programme de remédiation**

- L'équipe sur place et le plan de remédiation sont mis au point en incluant tous les acteurs
- Un accord doit être trouvé afin de déterminer à qui incomberont les coûts de remédiation
- Le fournisseur/site s'engage à réembaucher l'enfant une fois qu'il aura atteint l'âge légal, si cela est le souhait de l'enfant et de ses parents
- Les parents/tuteurs de chaque enfant doivent être consultés afin de mettre en place un programme de remédiation spécifique à chaque enfant
- L'accord écrit des parents/tuteurs et de toutes les parties concernées par le programme de remédiation doit être obtenu
- Une fois le programme de remédiation en place, assurer une surveillance continue afin de garantir le bien-être de l'enfant

Pour toute question portant sur cette politique, merci de contacter le Responsable Boden de l'approvisionnement responsable à l'adresse [responsiblesourcing@boden.co.uk](mailto:responsiblesourcing@boden.co.uk)

**Références et liens**

- <http://www.ethicaltrade.org/eti-base-code/child-labour>
- <http://www.ilo.org/ipec/facts/ILConventionsonchildlabour/lang--en/index.htm>
- <http://www.unicef.org/crc/>
- <https://www.dol.gov/agencies/ilab/reports/child-labor/list-of-goods>