



Engagement en faveur de l'approvisionnement responsable

Boden agit en faveur de lieux de travail équitables, où les droits des travailleurs sont protégés et respectés sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement. La mise en œuvre d'une démarche en partenariat avec nos fournisseurs et l'instauration de relations collaboratives avec l'ensemble des parties prenantes impliquées constituent la clé de cet engagement sur le long terme.

Le document qui suit décrit les attentes que nous avons à envers nos fournisseurs, ainsi qu'à l'égard de la collaboration visant à répondre à ces attentes et proposer à nos clients des produits qu'ils peuvent à la fois apprécier et en lesquels ils peuvent avoir confiance.

Traçabilité et transparence

Nous nous engageons à assurer une traçabilité complète de nos chaînes d'approvisionnement pour l'ensemble des produits Boden. Nos fournisseurs sont tenus de nous apporter une transparence complète et précise de leur chaîne d'approvisionnement lorsqu'ils y sont invités aux différentes phases du processus d'achat. Toute omission ou opposition au partage d'informations peut avoir des conséquences sur l'ensemble des nouveaux fournisseurs et des nouvelles usines impliquées dans le processus. Lorsque des modifications de la chaîne d'approvisionnement sont escomptées en raison de nécessités liées au développement de produits ou à l'activité commerciale, les fournisseurs doivent impérativement informer les équipes de produit concernées, notamment les services Garment Tech (technologies vestimentaires), Buying (achats) et Ethical Trade (commerce éthique), et veiller à instaurer un délai d'au moins trois mois avant le démarrage de la production.

Sous-traitance

Boden s'engage à faire partie d'une chaîne d'approvisionnement responsable sur le plan social et environnemental. Toute production de marchandises Boden doit avoir lieu sur des sites agréés, et tout recours à des sous-traitants est subordonné à notre consentement préalable par écrit.

Les fournisseurs sont tenus de procéder à un suivi des sous-traitants agréés dans le domaine de la responsabilité sociale et environnementale.

La sous-traitance concerne toute partie de la production qui a lieu à l'extérieur du site de production principal, y compris, entre autres, les activités suivantes : teinture de vêtements, nettoyage, blanchisserie, impression, couture, conditionnement, broderie, décoration, perlage, crochet, tricot, travail à domicile, placage et emballage.

Lieux de travail plus équitables et droits humains

Les individus qui fabriquent des vêtements Boden résident au cœur de notre programme de commerce éthique. Nous travaillons en partenariat permanent avec nos fournisseurs afin de mettre en place des lieux de travail équitables au sein de la chaîne d'approvisionnement. Cet engagement implique d'aller au-delà de la simple conformité aux dispositions légales et au code de conduite de base de l'ETI (« Ethical Trading Initiative »). À l'avenir, nous projetons d'élargir notre champ d'application de la diligence raisonnable afin de garantir la mise en œuvre d'une démarche fondée sur les droits humains à l'égard des individus impliqués dans notre chaîne d'approvisionnement.

Les principes directeurs et le cadre d'action « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies définissent les principes de la responsabilité des entreprises à l'égard du respect des droits humains. Pour consulter ce cadre, cliquez sur le lien suivant :

http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

Adhésion de Boden à l'ETI et implications pour les fournisseurs qui travaillent avec nous

En 2008, Boden a rejoint l'initiative ETI et adopté le Code de base de l'ETI comme partie intégrante du présent Engagement en faveur de l'approvisionnement responsable.

Les dispositions du Code de base de l'ETI, ainsi que les conventions de l'Organisation internationale du Travail (« OIT ») sur lesquelles elles reposent, sont considérées comme les **exigences minimales** applicables aux conditions de travail qui caractérisent notre chaîne d'approvisionnement.

En tant que membre établi de l'ETI, nous nous engageons à montrer une approche progressive de l'amélioration du droit et des conditions de travail au sein de nos chaînes d'approvisionnement. Les exigences d'adhésion prévoient également la production de rapports annuels indiquant les progrès réalisés, avec des données étayées par des preuves.

Pour plus de détails sur l'initiative ETI et sur les exigences d'adhésion, veuillez consulter :
<http://www.ethicaltrade.org/about-eti/what-companies-sign-up-to>

Code de base de l'ETI

L'emploi est librement choisi	<p>Il n'existe pas de travail forcé, en servitude ou en milieu carcéral sous contrainte.</p> <p>Les travailleurs ne sont pas tenus de déposer des « cautions » ou de confier leurs papiers d'identité à leur employeur, et ils sont libres de quitter leur employeur après un préavis raisonnable.</p> <p>(Voir également notre section spécifique relative à la prévention de l'esclavage moderne et du trafic d'êtres humains).</p>
La liberté d'association et le droit de négociation collective sont respectés.	<p>Les travailleurs, sans distinction, ont le droit de constituer ou d'adhérer aux organisations syndicales de leur choix et de négocier collectivement.</p> <p>L'employeur adopte une attitude ouverte à l'égard des activités des syndicats et de leurs activités organisationnelles.</p> <p>Les représentants des travailleurs ne sont pas victimes de discrimination et ont accès à l'exercice de leurs fonctions représentatives sur le lieu de travail.</p> <p>Lorsque le droit relatif à la liberté d'association et à la négociation collective est restreint pour des raisons légales, l'employeur facilite et n'entrave pas le développement de moyens parallèles pour garantir l'association et la négociation libres et indépendantes.</p>
Les conditions de travail sont sûres et hygiéniques.	<p>Un environnement de travail propre, sûr et sain doit être assuré, en ayant à l'esprit les connaissances actuelles sur l'industrie et les risques spécifiques. Des mesures adéquates doivent être prises pour prévenir les accidents et les atteintes à la santé liés au travail ou survenant durant le travail, en réduisant au</p>

	<p>minimum, dans toute la mesure possible, les causes des dangers inhérents dans l'environnement de travail.</p> <p>Les travailleurs doivent recevoir une formation régulière et enregistrée à la santé et à la sécurité, et cette formation doit être renouvelée pour les travailleurs nouveaux ou réaffectés.</p> <p>L'accès à des toilettes propres et à l'eau potable, ainsi que, le cas échéant, à des installations saines pour le stockage des aliments, doit être assuré.</p> <p>Le logement, lorsqu'il est fourni, doit être propre et sûr, et doit répondre aux besoins fondamentaux des travailleurs.</p> <p>La société observant le code doit attribuer la responsabilité de la santé et de la sécurité à un représentant de sa direction générale.</p>
<p>Le recours au travail des enfants est interdit.</p>	<p>Aucun nouveau recrutement de main-d'œuvre infantile n'est autorisé.</p> <p>Les entreprises doivent mettre au point, participer et contribuer à l'élaboration de politiques et de programmes prévoyant le reclassement de tout enfant trouvé dans une situation où il est employé comme main-d'œuvre, afin de lui permettre de suivre sans interruption une éducation de qualité jusqu'à sa majorité ; les termes « enfant » et « travail des enfants » sont définis dans l'Annexe.</p> <p>Les enfants et adolescents de moins de 18 ans ne doivent pas être employés la nuit ou dans des conditions dangereuses.</p> <p>Ces politiques et procédures doivent être conformes aux dispositions des normes de l'OIT en vigueur.</p> <p>Important : Boden applique une procédure spécifique pour remédier aux cas de travail des enfants découverts dans la chaîne d'approvisionnement. Veuillez consulter l'Annexe du présent document.</p>
<p>Le versement des salaires est assuré.</p>	<p>Les salaires et prestations sociales payés au titre d'une semaine de travail normale doivent répondre, au minimum, aux normes légales nationales ou aux normes de référence sectorielles, selon le montant le plus élevé. Dans tous les cas, il convient que les salaires soient toujours suffisants pour répondre aux besoins de base et assurer un certain revenu discrétionnaire.</p> <p>Tous les travailleurs doivent se voir remettre des informations écrites compréhensibles sur leurs conditions d'emploi en matière de salaires avant leur entrée en poste, ainsi que sur les conditions salariales pour la période de paie concernée, à chaque versement de salaire.</p> <p>Les retenues sur salaire à titre de sanction disciplinaire ne doivent pas être autorisées, ni les retenues sur salaire non prévues par le droit national, sans l'autorisation expresse du travailleur concerné. Toutes les sanctions disciplinaires doivent faire l'objet d'une consignation écrite.</p>
<p>Les horaires de travail ne sont pas excessifs.</p>	<p>Les horaires de travail doivent être conformes à la législation nationale, aux conventions collectives et aux dispositions des articles 6.2 à 6.6 ci-dessous, selon l'offre qui assure la plus grande protection aux travailleurs.</p> <p>* Les articles 6.2 à 6.6 s'appuient sur les normes internationales du travail.</p>

	<p>Les horaires de travail, à l'exclusion des heures supplémentaires, doivent être définis par voie contractuelle, et ne doivent pas dépasser 48 heures par semaine*.</p> <p>Toutes les heures supplémentaires doivent être travaillées sur la base du volontariat. Le recours aux heures supplémentaires doit être responsable, en prenant en compte tous les aspects suivants : étendue, fréquence et nombre d'heures travaillées par les travailleurs individuellement et en tant qu'effectif dans son ensemble. Les heures supplémentaires ne doivent pas être utilisées pour remplacer les emplois normaux. Les heures supplémentaires doivent toujours être rémunérées à un tarif majoré, dont il convient qu'il ne soit pas inférieur à 125 % du traitement de base.</p> <p>Le nombre total d'heures travaillées par période de sept jours ne doit pas excéder 60 heures, sauf dans les cas stipulés à l'article 6.5 ci-dessous.</p> <p>Le nombre d'heures de travail peut dépasser 60 heures par période de 7 jours uniquement à titre exceptionnel et lorsque toutes les conditions suivantes sont remplies :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La législation nationale le permet ; • Une convention collective librement négociée avec une organisation des travailleurs représentative d'une partie importante de la main-d'œuvre le permet ; • Des garanties adéquates sont prises afin de protéger la santé et la sécurité des travailleurs ; et • L'employeur peut démontrer que des circonstances exceptionnelles s'appliquent, telles que des pics de production imprévus, des accidents ou des situations d'urgence. <p>* Les travailleurs doivent bénéficier d'au moins un jour de congé par période de 7 jours ou, lorsque le droit national l'autorise, de deux jours de congé par période de 14 jours.</p> <p>* Les normes internationales recommandent la réduction progressive du temps de travail normal lorsque cela est approprié.</p>
<p>Aucune discrimination n'est pratiquée.</p>	<p>Aucune discrimination n'est exercée s'agissant de l'embauche, la rémunération, l'accès aux formations, la promotion, la cessation de contrat ou la retraite pour des motifs liés à l'origine ethnique, la caste, l'origine nationale, la religion, l'âge, la situation de handicap, le sexe, le statut matrimonial, l'orientation sexuelle, l'appartenance syndicale ou l'affiliation politique.</p>
<p>Un emploi régulier est assuré.</p>	<p>Dans toute la mesure du possible, le travail effectué doit reposer sur des relations d'emploi reconnues qui sont établies par les législations et pratiques nationales.</p> <p>L'employeur ne doit pas échapper à ses obligations envers les travailleurs en vertu des lois sur le travail et la sécurité sociale et des règlements découlant des relations de travail régulières par l'utilisation d'un marché de main-d'œuvre uniquement, de la sous-traitance ou d'arrangements de télétravail, ou par le biais de systèmes d'apprentissage ne manifestant pas l'intention réelle d'enseigner des aptitudes ou de proposer un emploi régulier, et ces obligations</p>

	ne doivent pas non plus être évitées par le recours excessif à des contrats de travail à durée déterminée.
Aucun traitement brutal ou inhumain n'est admis.	La violence ou la discipline physique, la menace de violence physique, le harcèlement sexuel ou les autres formes de harcèlement et de violence verbale, ou autres formes d'intimidation, sont interdits.

Surveillance

Libre accès aux sites

Les fournisseurs doivent assurer un accès libre et complet à toutes les installations incluses dans la chaîne d'approvisionnement des produits. Cet accès doit être octroyé au personnel de Boden et à tout représentant tiers que nous avons engagé en vue de travailler pour notre compte.

Les fournisseurs doivent garantir que les sites de fabrication font preuve de transparence lors des procédures d'audit, et qu'ils fournissent des documents complets et exacts.

Les fournisseurs doivent communiquer à Boden des rapports complets ; les rapports qui concernent uniquement un suivi ou des mesures correctives ne seront pas acceptés.

Fréquence des évaluations

Un programme annuel de surveillance doit être mis en place sur les sites de production de premier niveau. Les évaluations ou audits doivent porter sur tous les éléments du Code de base de l'EIT, et leur conduite doit être confiée à un cabinet d'audit tiers ou indépendant ayant une conduite éthique.

Les audits sont passés en revue sur la base de la transparence et du niveau d'information fourni. Ils sont également examinés au regard de la qualité des informations recueillies. Lorsque les informations fournies n'offrent pas suffisamment de clarté, Boden se réserve le droit de solliciter des informations complémentaires à la fois auprès du fournisseur et de l'organisme d'audit.

Suivant les conditions relevées sur le site de fabrication, des évaluations de suivi réalisées en bureau ou par une visite physique peuvent être nécessaires afin d'attester la réalisation de progrès par rapport au plan d'action du site. Dans le cadre des procédures de diligence raisonnable, Boden peut également appliquer d'autres méthodes de surveillance à tout moment pour évaluer les conditions dans la chaîne d'approvisionnement.

Nouveaux sites de production de premier niveau

Si un site ne dispose pas d'une évaluation éthique conforme aux exigences d'évaluation minimales de Boden, il doit procéder à une nouvelle évaluation aux frais du fournisseur ou de l'usine. Cette disposition est susceptible d'avoir un effet sur le déroulement critique du processus d'approbation.

Méthodologie d'évaluation

La norme de surveillance que nous reconnaissons est le protocole d'audit éthique SMETA. Toute autre méthodologie d'audit sera examinée au cas par cas, afin de contribuer à limiter les problèmes liés à la multiplication des audits et à la fatigue que ceux-ci engendrent. Nous n'acceptons pas d'audits de 1^{ère} ou de 2^{ème} partie pour les sites nouvellement présentés (à Boden), y compris pour les audits conduits par des marques.

Les évaluations doivent être effectuées de manière inopinée ou partiellement annoncée (moyennant un préavis d'au moins trois semaines).

Nous n'acceptons pas les audits annoncés.

Les évaluations effectuées par des ONG ou des intervenants multiples locaux ou internationaux sont acceptées au cas par cas selon le protocole utilisé.

Lorsqu'une usine dispose d'un système de surveillance alternatif ou d'un mécanisme de réclamation fonctionnel reconnu, et qu'elle est en mesure de communiquer des détails **significatifs** sur ce programme ou ce mécanisme, Boden l'examinera et l'acceptera en tant qu'alternative au cas par cas.

Boden renforce l'usage de méthodologies d'audit alternatives et l'usage de mécanismes de réclamation. Les fournisseurs et les sites de production de leur chaîne d'approvisionnement seront appelés à s'engager pleinement en faveur de ces processus dans le cadre de leur collaboration avec Boden.

Cabinets d'audit privilégiés :

UL
Elevate
SGS
Intertek
FWC (Fair Working Conditions)
TAOS (Chine uniquement)
Verité

Sedex

En octobre 2018, Boden s'est adressé à Sedex pour l'aider à conduire sa gestion des audits éthiques et des données de risque collectées sur ses usines et sa chaîne d'approvisionnement. Tous les fournisseurs avec lesquels nous collaborons doivent s'assurer que leurs sites de production sont enregistrés dans le système de Sedex avec les SAQ et audits terminés disponibles.

Amélioration et engagement en continu

Si un fournisseur existant ne répond pas aux exigences minimales du Code de base de l'EIT, nous lui apporterons notre soutien en élaborant un plan d'action comportant un calendrier d'amélioration raisonnable.

La collaboration est essentielle pour favoriser des améliorations durables de la chaîne d'approvisionnement. Nous chercherons toujours à travailler en concertation avec toutes les parties intéressées, y compris d'autres enseignes et détaillants, afin de soutenir l'équipe de direction de l'usine et garantir des améliorations durables.

Il convient que chaque fournisseur assigne à au moins un membre de son personnel la responsabilité de gérer de manière centralisée les exigences en matière de commerce éthique. Il convient que l'ensemble du personnel local travaillant pour le compte de Boden soit familiarisé avec le présent document, et qu'il ait connaissance des exigences du Code de base de l'EIT en matière de conditions de travail, des exigences de la Loi sur l'esclavage moderne du Royaume-Uni, des conventions de l'OIT, ainsi que des législations locales (nationales et régionales) relatives aux droits des employés et aux obligations des employeurs.

Les fournisseurs sont tenus de s'engager en faveur de toutes les opportunités de formation offertes qui se rapportent aux exigences du Code de base de l'EIT, de la Loi sur l'esclavage moderne du Royaume-Uni et des autres initiatives en matière de RSE.

Prévention de l'esclavage moderne et du trafic d'êtres humains

Dans le cadre de notre engagement permanent à garantir des conditions de travail éthiques au sein de notre chaîne d'approvisionnement et de nos opérations, nous soutenons pleinement l'exigence de transparence dans la mise à disposition des chaînes d'approvisionnement (article 54) énoncée dans la Loi sur l'esclavage moderne du Royaume-Uni (« Modern Slavery Act »), notamment en ce qui concerne la prévention de l'esclavage moderne et du trafic d'êtres humains.

La Loi sur l'esclavage moderne du Royaume-Uni relève encore les exigences du Code de base de l'ETI en incluant les conséquences du trafic d'êtres humains.

En 2017, Boden a publié sa première déclaration relative à l'esclavage moderne, consultable dans la section de notre site Web consacrée au développement durable, ainsi que dans le manuel destiné aux fournisseurs.

Lorsque les pays d'approvisionnement sont exposés à un plus fort risque de prévalence de conditions relevant de l'esclavage moderne et/ou du trafic d'êtres humains, les fournisseurs doivent veiller à mettre conjointement en place des processus et des procédures visant à prévenir et remédier à ce problème lorsqu'il est susceptible de se produire dans leur chaîne d'approvisionnement.

Boden soutient pleinement le **principe de l'employeur payeur** :

« Aucun travailleur ne doit payer pour obtenir un emploi. Les coûts de recrutement doivent être supportés non pas par le travailleur, mais par l'employeur ».

Tous les fournisseurs qui collaborent avec Boden sont tenus de se conformer à ce principe.

Pour plus d'informations sur ce principe, veuillez consulter le site de l'IHRB (Institute for Human Rights)

<https://www.ihrb.org/employerpays/the-employer-pays-principle>

Approvisionnement en coton - Approvisionnement durable et traçabilité

En août 2018, Boden s'est affilié à la Better Cotton Initiative (BCI) dans le cadre de son engagement à s'approvisionner en **coton plus durable à 100%** d'ici 2025.

L'initiative BCI a pour objectif d'améliorer le système de production mondiale de coton, à la fois pour les personnes qui le produisent et pour l'environnement dans lequel pousse le coton. BCI collabore avec un large éventail de parties prenantes sur l'ensemble 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 régions productrices de coton.

Pour plus d'informations sur la Better Cotton Initiative, voir <https://bettercotton.org/>

Nous nous efforçons d'assurer une traçabilité complète de nos chaînes d'approvisionnement, pour laquelle nous avons besoin d'un soutien et d'une coopération de la part de nos fournisseurs. Les fournisseurs doivent indiquer à Boden le pays d'origine du coton employé dans le tissu pour la production.

Engagement en faveur de l'approvisionnement en coton auprès de réseaux responsables en Ouzbékistan et au Turkménistan

En décembre 2018, nous avons pris la décision de signer l'engagement en faveur de l'approvisionnement en coton auprès de réseaux responsables, ce qui atteste notre volonté de ne pas acheter sciemment de coton dans les régions concernées en raison des dispositions légales sanctionnant le travail forcé. Cette déclaration publique vise à renforcer nos engagements existants en interne, qui visent à interdire l'approvisionnement en coton dans ces régions. Pour plus d'informations sur l'engagement en faveur de l'approvisionnement en coton responsable, voir :

<https://www.sourcingnetwork.org/the-cotton-pledge>

Travail à domicile

Certains produits de Boden incluent des éléments fabriqués de façon artisanale. En cas de travail exécuté au moyen d'unités de travail manuelles ou par des travailleurs à domicile par eux-mêmes, les fournisseurs sont tenus de communiquer des informations complètes et transparentes sur leur chaîne d'approvisionnement, et doivent être en mesure de démontrer qu'ils mettent en œuvre la politique de Boden relative au travail à domicile. Pour plus de détails à ce sujet, veuillez vous reporter à l'Annexe.

Jeunes travailleurs (de 15 à 18 ans) et travail des enfants

Nous avons mis au point une politique spécifique pour la protection des jeunes travailleurs et la prévention du travail des enfants au sein de nos sites de production. Pour plus de détails à ce sujet, veuillez vous reporter à l'Annexe.

Environnement

Nous attendons de l'ensemble des fournisseurs et sites de production avec lesquels nous travaillons qu'ils veillent à se conformer à toutes les exigences légales concernant les questions environnementales. Nous encourageons l'ensemble de nos fournisseurs et sites de production à élaborer un plan et une politique de management environnemental qui englobe à la fois les exigences légales et vise à se conformer aux normes internationales, voire à les dépasser.

Gestion des produits chimiques

Tous les fournisseurs sont tenus de s'assurer qu'ils ne dépassent pas les limites fixées dans la Liste des substances réglementées (LSR) de Boden, laquelle a été compilée en appliquant les limites les plus contraignantes imposées par les lois et réglementations en vigueur dans les pays dans lesquels nous exerçons nos activités, ainsi que dans les normes industrielles imposées, lorsque les exigences de ces dernières sont plus faibles.

Bien-être animal

Lorsque des animaux sont impliqués dans la chaîne d'approvisionnement des produits, les fournisseurs doivent s'assurer que des normes de bonne pratique reconnues par l'industrie sont mises en place dans les sources de leur chaîne d'approvisionnement, afin d'assurer le respect du bien-être animal en toute circonstance.

Éthique commerciale et lutte contre la corruption

« La gangrène de la corruption sévit. Ses victimes immédiates sont les entreprises qui y perdent injustement. Ses victimes collatérales sont les gouvernements et la société, minés par un affaiblissement des règles de droit et une atteinte au développement économique et social. Le principe qui est en jeu est celui de la concurrence libre et loyale, à laquelle chaque offre ou acceptation de pot-de-vin porte préjudice ». Voir le document d'orientation du Ministère de la justice du Royaume-Uni <http://www.justice.gov.uk/downloads/legislation/bribery-act-2010-guidance.pdf>

L'offre, le paiement, la sollicitation ou l'acceptation de pots-de-vin ou de rétrocommissions, y compris les paiements de facilitation, sont strictement interdits.

Un pot-de-vin peut impliquer le don ou la proposition de toute forme de cadeau, considération, récompense ou avantage à un individu travaillant pour une entreprise ou un gouvernement, en vue d'obtenir ou de conserver un avantage commercial, ou de récompenser ou inciter le destinataire à agir de façon inappropriée, ou dans le cas où il serait inapproprié que le destinataire accepte cet avantage. La corruption peut également avoir lieu lorsque l'offre

ou le don d'un pot-de-vin s'exerce par les soins ou par le biais d'une tierce partie telle qu'un agent, un représentant ou un intermédiaire.

Les exemples d'actes de corruption **peuvent inclure** :

L'engagement d'une entreprise locale détenue par un membre de la famille d'un client potentiel, d'un agent public ou d'un représentant gouvernemental, ou la mise en place de paiements de facilitation (qui désignent des paiements ou frais modérés demandés par des représentants gouvernementaux afin d'accélérer ou faciliter l'exécution d'une opération gouvernementale routinière telle que la délivrance d'un visa ou des formalités de douane). Ces paiements sont strictement interdits. Cette liste de pots-de-vin n'est pas exhaustive.

Les fournisseurs, les représentants et leurs employés doivent impérativement se conformer à toutes les lois de lutte contre la corruption et la subornation. Si aucune loi de lutte contre la corruption et la subornation ne s'applique, ou si le niveau d'exigence impliqué est inférieur à celui de la loi « UK Bribery Act 2010 », les fournisseurs, les représentants et leurs employés doivent se conformer à la loi « UK Bribery Act 2010 ».

Les représentants du fournisseur doivent suivre la formation obligatoire relative à la lutte anti-corruption dispensée par Boden.

Les fournisseurs doivent mettre en place une politique de lutte contre la corruption et la subornation et s'assurer que tous les membres du personnel concernés ont reçu une formation à cette politique, laquelle doit être affichée clairement à l'intention de tous les membres du personnel et ce, dans toutes les langues parlées au sein de leur entreprise.

Éthique commerciale et lutte contre la corruption (suite)

Les fournisseurs et représentants doivent mettre en place des procédures de lutte contre la corruption et la subornation visant à empêcher les employés ou les personnes associées à leurs activités de commettre des actes de corruption ou de subornation répréhensibles. Les fournisseurs et représentants doivent mettre ces procédures correctement en œuvre dans leur activité et les passer régulièrement en revue afin de s'assurer qu'elles sont pleinement opérationnelles.

Veillez signer ci-dessous pour confirmer votre compréhension et votre consentement vis-à-vis de l'Engagement en faveur de l'approvisionnement responsable de Boden.

Identification du site de production

Nom et signature du représentant du site de production

.....

Intitulé de poste du représentant du site de production

.....

Date

Nom du fournisseur

Nom et signature du représentant du fournisseur

.....

Intitulé de poste du représentant du fournisseur

.....

Date

Nom de l'agent

Nom et signature du représentant de l'agent

.....

Intitulé de poste du représentant de l'agent

.....

Date

Annexe

Politique de Boden relative au travail à domicile

Le travail à domicile peut constituer un moyen de subsistance essentiel pour des individus auxquels les opportunités d'emploi traditionnelles sont inaccessibles. Nous avons élaboré cette politique, qui fait partie de notre engagement en faveur de l'approvisionnement responsable, dans le but de clarifier notre approche.

Contexte

Le travail à domicile peut constituer une partie nécessaire de la chaîne d'approvisionnement. Dans la plupart des cas, les travailleurs à domicile possèdent des compétences spécialisées requises pour certains produits ou composants impossibles à reproduire sur des machines, ou sont capables de produire de petites quantités d'articles présentant un degré de complexité ou de qualité élevé.

Pour un travailleur à domicile, la possibilité de travailler chez soi peut offrir une flexibilité que n'autorise pas l'emploi sur le lieu de travail traditionnel, en lui permettant de trouver un équilibre avec ses obligations domestiques et familiales. Dans certaines cultures où les femmes n'ont pas la possibilité de travailler à l'extérieur de leur maison, le travail à domicile offre une précieuse opportunité de revenu.

Boden reconnaît l'existence des travailleurs à domicile au sein de sa chaîne d'approvisionnement et envisage de façon ouverte et positive le travail à domicile dans le cadre de son processus de production.

Notre engagement

Nous reconnaissons que la surveillance et l'amélioration des conditions d'emploi des travailleurs à domicile est une question complexe et, dans le cadre de cette politique relative au travail à domicile, nous nous engageons à :

- Communiquer notre position à l'égard du travail à domicile à l'échelle de toute notre société, aux individus qui nous fournissent comme à ceux que nous fournissons.
- Veiller à ce que la présence de travailleurs à domicile dans notre chaîne d'approvisionnement ne conduise pas à la délocalisation du travail ou à l'annulation de commandes.
- Travailler avec nos fournisseurs à l'amélioration durable des conditions d'emploi des travailleurs à domicile dans notre chaîne d'approvisionnement (en appliquant les instructions énoncées dans les lignes directrices de l'ETI relatives au travail à domicile, ou « ETI Homeworker Guidelines »*).

Engagement des fournisseurs

Nous attendons des entreprises auprès desquelles nous nous approvisionnons le respect des engagements suivants :

- Adopter une politique commune d'acceptation du travail à domicile et d'engagement à améliorer les conditions d'emploi des travailleurs à domicile.
- Indiquer géographiquement les lieux où le travail à domicile a lieu au sein de leur chaîne d'approvisionnement.
- Communiquer cette politique à toutes les parties impliquées qui leur succèdent dans la chaîne d'approvisionnement, **en incluant les travailleurs à domiciles eux-mêmes.**

- Collaborer avec nous à l'élaboration d'un **plan d'action** visant à améliorer les conditions d'emploi des travailleurs à domicile au sein de leur chaîne d'approvisionnement conformément au Code de base de l'ETI et aux lignes directrices de l'ETI relatives au travail à domicile.

Soutien et orientation complémentaires

Les lignes directrices de l'ETI relatives au travail à domicile sont conçues pour aider les détaillants et les fournisseurs à améliorer les conditions d'emploi des travailleurs à domicile au sein de leur chaîne d'approvisionnement.

Une copie complète de ces lignes directrices peut être téléchargée sur le site Web de l'ETI à l'adresse suivante :

<https://www.ethicaltrade.org/resources/homeworker-project-resource-downloads>

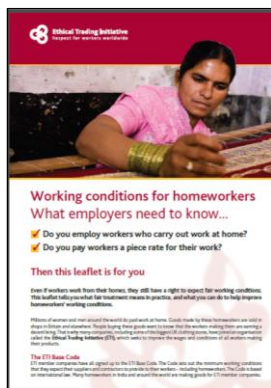
https://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/shared_resources/homeworker_guidelines_suppliers.pdf

Un grand nombre d'informations et d'orientations complétant ces lignes directrices sont disponibles sur le site Web de l'ETI, y compris un certain nombre d'études de cas, d'outils de localisation géographique des travailleurs à domicile et de supports pédagogiques, ainsi que l'incidence des pratiques d'achat. Vous pouvez également consulter le récit de notre expérience de mise en œuvre des lignes directrices relatives au travail à domicile en Inde, en consultant la section consacrée aux **études de cas**.

L'ETI a mis au point cette notice à l'intention des fournisseurs et sous-traitants qui emploient des travailleurs à domicile, en détaillant les conditions d'emploi auxquelles les travailleurs à domicile doivent s'attendre, ainsi que les mesures qui peuvent être prises par les fournisseurs et les sous-traitants.

Ce document est accessible en cliquant sur le lien :

https://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/shared_resources/hw_leaflet_for_contractors_4_pages_july_2010.pdf



Pour toute question ou préoccupation concernant l'une quelconque des dispositions énoncées dans cette politique, ou pour plus de détails sur l'association entre travail à domicile et chaîne d'approvisionnement, veuillez contacter Francesca Williams, Responsable du commerce éthique de Boden, à l'adresse ethicaltrade@boden.co.uk

Références, liens et lectures complémentaires

Code de base de l'ETI : <http://www.ethicaltrade.org/eti-base-code>

Convention de l'OIT relative au travail à domicile :
<http://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/resources/Homework%20Convention.pdf>

Ressources de l'organisme Home Workers Worldwide : <http://www.homeworkersww.org.uk/>

Politique de Boden relative aux jeunes travailleurs et au travail des enfants

Contexte

« **Le travail des enfants, sous ses nombreuses formes, prive ceux-ci de leur enfance, de leur dignité et de leurs droits** ».

Bien que des lois et des normes soient mises en place pour abolir le travail des enfants, ce grave problème persiste en touchant plus de 168 millions d'enfants à travers le monde, d'après les estimations actuelles de l'OIT.

Les principaux facteurs qui ont une incidence sur le travail des enfants à l'échelle mondiale sont la pauvreté, l'accès limité à l'éducation, la répression des droits des travailleurs et les restrictions d'application de la législation sur le travail des enfants. Si on rencontre ce problème le plus fréquemment dans le secteur de l'agriculture et des services domestiques, sa présence perdure encore dans certaines industries de fabrication.

Le travail des enfants apparaît le plus souvent dans les économies parallèles et dans les parties les plus lointaines de la chaîne d'approvisionnement, où la surveillance et la traçabilité peuvent se révéler problématiques.

L'objectif de cette politique est de permettre aux fournisseurs qui collaborent avec Boden de comprendre de manière plus approfondie notre engagement à assurer qu'**aucun recours au travail des enfants n'a lieu dans les chaînes d'approvisionnement** qui fabriquent des produits Boden. Nous considérons le droit à l'enfance et à l'éducation comme un droit fondamental. Conformément aux principes fondamentaux énoncés dans le **Code de base de l'ETI (1)**, dans les **conventions n° 182 et 138 de l'Organisation internationale du Travail de l'Organisation des Nations Unies** relatives au travail des enfants (2), ainsi qu'à la **Convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant (3)**

Définitions

Un **enfant** au sens de la Convention des Nations Unies de 1989 sur les droits de l'enfant (3) est une personne de moins de 18 ans.

Le **travail des enfants** se définit comme le recrutement, l'embauche et l'emploi de travailleurs dont l'âge est inférieur à l'âge minimum légal ou à l'âge de 15 ans, selon que l'un ou l'autre est le plus élevé, de manière non conforme aux dispositions des normes de l'OIT, ainsi que tout travail susceptible de comporter des risques ou de compromettre l'éducation de l'enfant ou de l'adolescent, ou de nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.

Un **jeune travailleur** se définit comme une personne employée en dessous de l'âge de 18 ans, et au-dessus de l'âge minimum légal ou de l'âge de 15 ans, selon que l'un ou l'autre est le plus élevé.

Politique relative aux jeunes travailleurs

Les individus entrant dans la catégorie définie par le terme de jeunes travailleurs peuvent être employés sous réserve que toutes les protections requises soient mises en place, et qu'une évaluation des risques pour les jeunes travailleurs ait été conduite avant que l'individu ne commence à travailler, afin de veiller à ce que la fonction et l'environnement de travail répondent aux exigences.

Les jeunes travailleurs ne doivent **en aucun cas** être employés à des **travaux dangereux, durant les heures supplémentaires** ou pour le **travail de nuit**.

Toutes les **exigences légales locales** doivent être respectées, y compris les examens médicaux et les déclarations administratives s'il y a lieu.

Les fournisseurs doivent s'assurer que **tous les sites** qui produisent et/ou sont impliqués dans le procédé de fabrication d'un produit Boden disposent d'un système de recrutement efficace et robuste, comportant des dispositifs de vérification de l'âge d'un employé et de conservation des copies des documents officiels dans les dossiers du personnel pour en attester.

Les fournisseurs ne doivent pas laisser des enfants de moins de 15 ans ou plus jeunes que l'âge légal de travail local (selon que l'un ou l'autre le plus élevé) pénétrer dans des zones de production ou d'entreposage, quelles que soient les circonstances.

Remédiation au travail des enfants

En cas de découverte de travail d'enfants dans une partie quelconque de la chaîne d'approvisionnement de Boden, il est important que des **mesures immédiates** soient prises dans le but de protéger les enfants en question. Nous avons adopté les procédures opérationnelles d'Impactt (« Impactt Operational Procedures ») relatives à la remédiation au travail des enfants.

Boden travaillera en partenariat avec le fournisseur et l'équipe de remédiation locale (possédant l'expertise qualifiée requise) afin d'élaborer un plan de remédiation visant à garantir les meilleurs intérêts des enfants en question et à aider le site de production à améliorer ses opérations RH, de manière à éviter qu'une telle situation ne se reproduise.

Nous avons détaillé les principales activités ci-dessous.

Mesures immédiates requises

- L'enfant doit être immédiatement retiré de tous les travaux.
- Le Responsable du commerce éthique de Boden doit être immédiatement informé.
- Le fournisseur ou le site de production doit obtenir les coordonnées de l'enfant et celles de ses parents ou tuteurs légaux et rester en lien avec eux durant toute la procédure.
- Une nourriture gratuite, ainsi qu'un lieu d'hébergement gratuit et sûr doivent être fournis jusqu'à ce qu'un programme de remédiation soit opérationnel.

- Une conversation doit être menée avec l'enfant afin de comprendre ses besoins et obtenir son consentement à participer au programme de remédiation.
- Pendant la phase d'élaboration du plan de remédiation, le site doit continuer à verser ses salaires à l'enfant.

Conception et mise en œuvre du programme de remédiation

- Mise en place d'une équipe et élaboration d'un plan de remédiation impliquant toutes les parties prenantes.
- Désignation concertée du financement des coûts de remédiation.
- Engagement du fournisseur ou du site à réembaucher l'enfant lorsqu'il sera en âge légal de travailler, si l'enfant et les parents le souhaitent.
- Consultation avec le parent ou tuteur légal de chaque enfant lors de la conception du programme de remédiation spécifique à chaque enfant.
- Obtention d'accords signés auprès du parent ou tuteur légal et de toutes les parties impliquées dans le programme de remédiation.
- Une fois le plan de remédiation en place : surveillance continue visant à garantir le bien-être de l'enfant.

Pour toute question ou préoccupation concernant l'une quelconque des dispositions de la présente politique, ou les problématiques abordées, veuillez contacter l'équipe de Boden charge du commerce éthique à l'adresse ethicaltrade@boden.co.uk

Références et liens

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

- Formatted: Font: (Default) +Body (Calibri), 11 pt, Underline, Font color: Hyperlink
- Formatted: List Paragraph, Add space between paragraphs of the same style, Bulleted + Level: 1 + Aligned at: 0.63 cm + Indent at: 1.27 cm
- Formatted: Font: (Default) +Body (Calibri), 11 pt
- Formatted: Font: (Default) +Body (Calibri), 11 pt, Underline, Font color: Hyperlink
- Formatted: Bulleted + Level: 1 + Aligned at: 0.63 cm + Indent at: 1.27 cm
- Formatted: Font: (Default) +Body (Calibri), 11 pt
- Formatted: Font: (Default) +Body (Calibri), 11 pt, Underline, Font color: Hyperlink
- Formatted: Font: (Default) +Body (Calibri)
- Formatted: Font: (Default) +Body (Calibri), 11 pt
- Formatted: Font: (Default) +Body (Calibri)