

Application des normes de l'entente avec les fournisseurs (NEF) de Target



Introduction

Target s'engage à mener ses affaires de façon responsable et éthique. Le respect des droits de l'Homme et l'intendance environnementale sont des principes fondamentaux de nos normes et pratiques commerciales. Nous attendons de nos fournisseurs nationaux et internationaux qu'ils partagent ces principes et respectent nos normes. Nous exigeons que tous les revendeurs, fournisseurs, vendeurs tiers, fabricants, entrepreneurs, sous-traitants et leurs représentants (collectivement désignés « fournisseurs ») adhèrent aux normes suivantes et les répercutent en cascade sur l'ensemble de leur chaîne d'approvisionnement. Les normes s'appliquent à tous les travailleurs, qu'ils exercent ou non des fonctions de production, y compris les travailleurs réguliers, les travailleurs à la pièce, les travailleurs occasionnels, les travailleurs contractuels, les travailleurs contractuels migrants ou invités étrangers, les stagiaires, les étudiants, les apprentis, les travailleurs à temps partiel ou les travailleurs temporaires.



Nous attendons de tous nos fournisseurs qu'ils respectent les droits de l'Homme, qu'ils se conforment aux normes de l'entente avec les fournisseurs (NEF) de Target et à toutes les lois applicables en matière de droits de l'Homme et d'intendance environnementale. Ce guide s'appuie sur les NEF de Target pour fournir des informations détaillées sur nos attentes en matière de pratiques commerciales éthiques, de durabilité sociale, de la main d'oeuvre et environnementale.

Target attend de tous les fournisseurs qu'ils mettent en place des systèmes de gestion à même de garantir que les emplacements et les sous-traitants respectent ces normes ainsi que les lois et règlements en vigueur. Chaque emplacement doit compter au moins une personne responsable du respect des normes sociales et environnementales. Ces systèmes doivent comprendre une gestion, une gouvernance, une formation et un suivi appropriés, ainsi que des mécanismes d'amélioration continue tels que des plans d'amélioration. Ce guide est un outil à utiliser dans le cadre du perfectionnement de ce système de gestion.

Target surveille la conformité aux NEF en se basant sur une approche multiple comprenant notre programme d'audit d'approvisionnement responsable et d'écoresponsabilité. Les emplacements doivent être déclarés à Target conformément à nos exigences en matière de divulgation, qui peuvent être consultées dans le Guide de divulgation des emplacements sur le portail des [Partenaires en ligne](#). Les emplacements concernés par le programme d'audit d'approvisionnement responsable et d'écoresponsabilité de Target doivent satisfaire aux exigences de l'audit. Vous trouverez de plus amples informations sur le portail des [Partenaires en ligne](#).

Nous cherchons constamment à mieux faire, mais s'il y a des effets négatifs, notre approche consiste à donner accès à un recours efficace. Tous les intervenants peuvent utiliser les coordonnées de la ligne directe de l'intégrité à la page suivante pour signaler une violation.

Signalement d'un écart de conduite : si vous êtes témoin de ce que vous jugez être une violation potentielle des lois ou réglementations locales ou des normes de l'entente avec les fournisseurs, ou un comportement contraire à l'éthique, vous devez faire part de vos préoccupations à Target en écrivant à Ethics@Target.com ou en consultant le site Web www.targetintegrityhotline.com. Faites un signalement anonyme en appelant la ligne d'assistance téléphonique sur l'intégrité. L'appel est gratuit et traité par un tiers indépendant. Des interprètes sont également disponibles.

Nous ne mobilisons que les partenaires concernés et enquêtons sur toutes les allégations reçues.

Les représailles de quelque nature que ce soit contre une personne qui fait part de ses préoccupations de bonne foi sont contraires aux principes de Target et ne seront pas tolérées.



**Balayez le code QR
ou accédez au site**

www.TargetIntegrityHotline.com pour faire un signalement anonyme, en remplissant le **formulaire Web de la ligne d'assistance** en ligne ou

en composant le numéro d'assistance pour les questions d'intégrité, 24 heures sur 24, gérée par un prestataire tiers (interprètes disponibles)

Courriel : Ethics@target.com

Écrire à : Corporate Compliance & Ethics
Target Corporation
1000 Nicollet Mall #3110
Minneapolis, MN 55403

États-Unis	1-800-541-6838
Inde	000-800-100-1657
Bangladesh	(0) 9610-998509
Chine	4001201894
Hong Kong	800906528
Indonésie	(021) 50918413
Vietnam	024 4458 3187
Autres pays : faire un appel à frais virés aux États-Unis	470-219-7116

Sommaire

- 6** Pratiques commerciales éthiques
- 10** Sous-traitance non autorisée
- 12** Mécanismes de règlement des griefs
- 20** Aucun travail forcé ou commerce d'êtres humains
- 39** Aucun travailleur d'âge mineur
- 44** Santé et sécurité
- 67** Aucune discrimination
- 71** Aucun harcèlement
- 75** Horaire de travail et heures supplémentaires
- 78** Salaires
- 84** Liberté d'association
- 87** Systemes de gestion et de surveillance de l'environnement
- 90** Aucun déversement illégal d'eaux usées
- 93** Réduction et élimination des déchets
- 96** Consommation d'eau et d'énergie
- 101** Émissions dans l'atmosphère
- 104** Licences et permis
- 107** Appendice A : Cessation ou ralentissement responsable
- 111** Appendice B : Guide de mise en œuvre sur les protections visant les travailleurs migrants étrangers



Pratiques commerciales éthiques

Nous recherchons des partenaires d'affaires qui respectent les normes éthiques les plus strictes dans leurs pratiques commerciales et leurs échanges avec Target. Les fournisseurs doivent agir selon l'éthique et respecter toutes les lois et règles, ainsi que les normes de Target. Target interdit l'échange de faveurs, d'argent, de divertissements, de voyages ou de cadeaux avec les membres de notre équipe dans l'intention d'influencer les décisions d'affaires. Tout comme c'est le cas avec les autres normes énoncées, les membres de l'équipe de Target doivent respecter les mêmes normes, et il leur est strictement interdit de solliciter un quelconque objet de valeur de nos partenaires commerciaux. Les fournisseurs doivent mener leurs affaires avec la plus grande intégrité, et maintenir des registres exacts et transparents.



Les fournisseurs et usines ne doivent pas offrir quelconque objet de valeur aux membres de l'équipe de Target ou à des vérificateurs tiers dans le but d'influencer les résultats de la vérification ou toute autre décision d'affaires.

Exigences

- N'offrez jamais, directement ou indirectement, de pot-de-vin à un membre de l'équipe de Target, à un membre de la famille d'un membre de l'équipe, à un vérificateur tiers ou à un représentant du gouvernement (offrir toute chose de valeur, comprend, mais sans s'y limiter, offrir des cadeaux, des cartes-cadeaux, des repas, des divertissements, des transports, des voyages, des hébergements, des dépenses, de l'argent liquide, des emplois, des stages ou des dons au nom de Target ou d'un membre de l'équipe) dans l'intention d'influencer les décisions d'affaires ou de bénéficier d'un traitement de faveur, d'un avantage indu ou d'un gain personnel.
- Signalez immédiatement toute sollicitation (*demande*), émanant d'un membre de l'équipe Target, de repas, de cadeau, de divertissement, de voyage ou de toute autre chose de valeur de la part d'un vendeur ou d'un représentant du vendeur.



L'offre ou l'acceptation d'un pot-de-vin ou d'une commission occulte dans le but d'influencer des décisions d'affaires constitue une violation de conformité qui fait l'objet d'une tolérance zéro.

Les représailles de quelconque nature contre une personne qui fait part de ses préoccupations de bonne foi sont contraires aux principes de Target, et ne seront pas tolérées.

Les fournisseurs doivent tenir des registres exacts et les présenter de façon transparente lors des audits.

Exigences

- Les fournisseurs doivent faire preuve de transparence pendant le processus d'audit et ne pas interférer avec les procédures d'audit. Les auditeurs doivent avoir accès à toutes les zones du site, aux registres et aux entretiens avec les travailleurs et la direction. Les travailleurs ne doivent pas être coachés ou soudoyés pour influencer les réponses aux entretiens.
- Target exige que les emplacements fassent preuve de transparence concernant toutes les heures travaillées et tous les salaires versés. Les registres de comptabilisation du temps et de versement des salaires doivent être exacts. Les emplacements doivent permettre aux responsables de l'approvisionnement et de l'écoresponsabilité de Target ou aux représentants tiers de consulter tous leurs registres exacts.
- Les fournisseurs ne doivent en aucun cas falsifier ou présenter sous un faux jour les permis ou les licences.



La falsification, les fausses déclarations et/ou l'absence d'une licence d'exploitation valide ainsi que des permis et licences environnementaux nécessaires constituent une violation qui fait l'objet d'une tolérance zéro.

Les fournisseurs et les travailleurs doivent signaler à Target toutes violations des lois ou des réglementations locales, des normes de Target ou tout comportement contraire à l'éthique.

Exigences

- Les fournisseurs et les travailleurs doivent signaler à Target toutes violations des lois ou des réglementations locales, des normes de Target ou tout comportement contraire à l'éthique en écrivant à Ethics@target.com ou en utilisant la ligne d'assistance téléphonique sur l'intégrité des tiers. Faites un signalement anonyme en appelant la ligne d'assistance téléphonique sur l'intégrité. L'appel est gratuit et traité par une tierce partie indépendante. Des interprètes sont également disponibles.
- Les fournisseurs doivent élaborer un processus interne confidentiel et anonyme permettant au travailleur de signaler les violations potentielles de la loi, des réglementations et des normes de Target, ou les comportements contraires à l'éthique. Consultez les attentes relatives aux mécanismes de règlement des griefs à la page 12.
- Les fournisseurs ne doivent pas exercer de représailles contre une personne qui, de bonne foi, signale une violation potentielle de la loi, de la réglementation et des normes de Target, ou les comportements contraires à l'éthique.



Balayez le code QR ou accédez au site

www.TargetIntegrityHotline.com pour faire un signalement anonyme, en remplissant le **formulaire Web de la ligne d'assistance** en ligne ou

en composant le numéro d'assistance pour les questions d'intégrité, 24 heures sur 24, gérée par un prestataire tiers (interprètes disponibles)

Courriel : Ethics@target.com
Écrire à : Corporate Compliance & Ethics
Target Corporation
1000, Nicollet Mall #3110
Minneapolis, MN 55403

États-Unis	1-800-541-6838
Inde	000-800-100-1657
Bangladesh	(0) 9610-998509
Chine	4001201894
Hong Kong	800906528
Indonésie	(021) 50918413
Vietnam	024 4458 3187
Autres pays : faire un appel à frais virés aux États-Unis	470-219-7116

Sous-traitance non autorisée

Nous ne tolérons pas la sous-traitance non autorisée. Tous les emplacements qui relèvent du programme d'approvisionnement responsable et d'écoresponsabilité de Target doivent être déclarés à Target avant le début de la production. Tous les sites doivent être approuvés par Target conformément aux exigences de Partenaires en ligne.



Déclarez tous les emplacements concernés par le programme d'approvisionnement responsable et d'écoresponsabilité.

Exigences

- Avant de lancer la production, le partenaire commercial doit divulguer tous les emplacements concernés par le programme d'approvisionnement responsable et d'écoresponsabilité de Target. Une description exhaustive des emplacements de production concernés par le programme d'approvisionnement responsable et d'écoresponsabilité de Target peut être consultée sur le portail Partenaires en ligne dans le Guide de divulgation des emplacements.
- Les emplacements concernés par le programme d'audit d'approvisionnement responsable et d'écoresponsabilité de Target doivent répondre aux exigences de l'audit. Consultez le portail Partenaires en ligne pour en savoir plus sur la portée et les détails de l'audit.
- Les fournisseurs doivent mettre à jour une liste de tous les emplacements qui fournissent les matériels ou services intégrés dans le processus de fabrication, de traitement, de collecte ou de production de produits vendus à Target.



Toute sous-traitance non autorisée fait l'objet d'une tolérance zéro.

Mécanismes de règlement des griefs

Nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils mettent en œuvre des mécanismes de règlement des griefs efficaces pour systématiquement recevoir, examiner et répondre aux problèmes signalés et qu'ils prennent des mesures pour y remédier. Selon la définition des Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, un mécanisme de règlement des griefs efficace doit être légitime, accessible, prévisible, équitable, transparent, compatible avec les droits, fondé sur la participation et le dialogue et une source d'apprentissage permanent.



Définitions

Grief : les griefs sont des questions ou des préoccupations soulevées par les parties concernées (p. ex., les travailleurs) selon lesquelles les lois, les règlements, les contrats collectifs ou individuels, ou les règles, les coutumes ou les codes de conduite sur le lieu de travail n'ont pas été respectés. Les griefs sont déposés par les parties concernées comme moyen d'aborder le problème.

Mécanismes de règlement des griefs efficaces : le ou les mécanismes de règlement des griefs sont des méthodes systémiques pour recevoir et traiter les questions et les préoccupations soulevées par les parties concernées, notamment en ce qui concerne les droits de la personne. Ces mécanismes sont plus efficaces au niveau opérationnel (p. ex., au niveau de l'usine), où ils peuvent être abordés le plus tôt possible et corrigés directement. Il peut s'agir, par exemple, de boîtes à suggestions, de téléphones ou de textos, de courriels, de lignes directes ou d'un processus de plainte des ressources humaines.

L'efficacité est mesurée conformément au principe 31 des Principes directeurs des Nations Unies. Le mécanisme de règlement des griefs doit être légitime, accessible, prévisible, équitable, transparent, compatible avec les droits, une source d'apprentissage permanent, et fondé sur l'engagement et le dialogue.

Target s'attend à ce que les fournisseurs établissent et maintiennent des mécanismes de règlement des griefs qui répondent aux huit composantes des critères d'efficacité des Principes directeurs des Nations Unies (PDNU).

Critères	Définition des PDNU	Exigences
Légitime	Suscite la confiance des groupes de parties prenantes auxquels il s'adresse, et permet d'être responsable du déroulement équitable des processus de règlement des griefs	<ul style="list-style-type: none">• Définir clairement le processus de mécanisme de règlement des griefs avec un ensemble normalisé de politiques et de procédures pour recevoir les plaintes de manière confidentielle, enquêter, répondre et remédier de manière prévisible et équitable. S'assurer qu'il peut être utilisé pour des sujets sensibles tels que le harcèlement sexuel et la violence sexiste.• Établir et appliquer une politique d'interdiction des représailles et des conséquences disciplinaires en cas de représailles à l'encontre des travailleurs qui signalent des griefs.<ul style="list-style-type: none">• L'interdiction de représailles fait référence à une ou plusieurs garanties et protections claires qui garantissent que les travailleurs ou les demandeurs ne font pas l'objet de représailles après l'expression d'un grief, l'engagement dans les mécanismes de réclamation, la soumission ou le retrait des réclamations et tout au long de la procédure de réclamation.• Les demandeurs doivent être protégés contre le licenciement, les sanctions et tout autre type de représailles (p. ex., le ridicule, la discrimination, la pression ou la violence) s'ils choisissent de s'engager dans un mécanisme de règlement des griefs.• Les griefs doivent être traités en toute confidentialité.

Target s'attend à ce que les fournisseurs établissent et maintiennent des mécanismes de règlement des griefs qui répondent aux huit composantes des critères d'efficacité des Principes directeurs des Nations Unies (PDNU).

Critères	Définition des PDNU	Exigences
Accessible	Connu de tous les groupes de parties prenantes à qui il est destiné, et offrant une assistance équitable à ceux qui peuvent rencontrer des obstacles à l'accès	<ul style="list-style-type: none"> Le site doit mettre à la disposition des travailleurs plus d'un mécanisme de règlement des griefs, dont au moins un peut être utilisé de manière anonyme et un doit être reçu par une personne extérieure à la chaîne de commandement directe. Les mécanismes de réclamation doivent être disponibles à toutes les étapes du recrutement et de l'emploi. Pour les travailleurs contractuels étrangers, cela signifie qu'ils doivent être disponibles dans leur pays d'origine et de destination. Les mécanismes de règlement des griefs doivent être disponibles pour tous les travailleurs, avec une garantie claire qu'ils sont disponibles pour les travailleurs temporaires et contractuels. Un mécanisme de règlement des griefs doit être disponible dans le dortoir. Les travailleurs doivent pouvoir accéder aux mécanismes de règlement des griefs sans qu'aucun type d'obstacle ne les empêche de communiquer par le biais du canal correspondant. Exemples : <ul style="list-style-type: none"> Un travailleur doit pouvoir communiquer dans une langue qu'il comprend lorsqu'il utilise le mécanisme de règlement des griefs et par le biais de la résolution des conflits. Si un travailleur ne sait pas lire ou écrire, il doit exister des mécanismes de règlement des griefs qui ne nécessitent pas de lecture ou d'écriture. Si un travailleur n'a pas de connaissances numériques ou n'a pas accès à la technologie numérique, il doit exister des mécanismes de règlement des griefs qui ne nécessitent pas l'utilisation de la technologie.

Target s'attend à ce que les fournisseurs établissent et maintiennent des mécanismes de règlement des griefs qui répondent aux huit composantes des critères d'efficacité des Principes directeurs des Nations Unies (PDNU).

Critères	Définition des PDNU	Exigences
Prévisible	Fournit une procédure claire et connue avec un délai indicatif pour chaque étape, et une clarté sur les types de processus et de résultats disponibles et les moyens de contrôler la mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none">Des délais doivent être prévus pour la réponse de la direction, y compris le temps que doit prendre chaque étape et le temps d'attente des travailleurs avant que la direction ne réponde à leurs préoccupations.Les résultats disponibles de la procédure de règlement des griefs et les recours disponibles doivent être documentés pour soutenir une mise en œuvre cohérente.
Équitable	Veille à ce que les parties lésées aient un accès raisonnable aux sources d'information, aux conseils et à l'expertise nécessaires pour s'engager dans une procédure de règlement des griefs de manière équitable, informée et respectueuse	<ul style="list-style-type: none">Les processus du mécanisme de règlement des griefs doivent être équitables, impartiaux, respectueux et cohérents pour tous les travailleurs.
Transparence	Tient les parties à un grief informées de son déroulement, et fournit suffisamment d'informations sur les performances du mécanisme pour susciter la confiance dans son efficacité et répondre à tout intérêt public en jeu	<ul style="list-style-type: none">Tout travailleur qui a recours à un mécanisme de règlement des griefs doit recevoir une communication, sous une forme ou une autre, accusant réception de sa préoccupation et de ses commentaires et les examinant. Par la suite, il doit recevoir une communication de suivi concernant toute action prise pour répondre à ses commentaires.

Target s'attend à ce que les fournisseurs établissent et maintiennent des mécanismes de règlement des griefs qui répondent aux huit composantes des critères d'efficacité des Principes directeurs des Nations Unies (PDNU).

Critères	Définition des PDNU	Exigences
Droits – compatibles	Veille à ce que les résultats et les recours soient conformes aux droits de la personne internationalement reconnus	<ul style="list-style-type: none"> Ce processus doit garantir que les travailleurs sont traités avec dignité et respect. Les parties qui ont été directement ou indirectement touchées par un grief doivent bénéficier d'un recours équitable et juste qui répare l'impact ou le préjudice commis à leur encontre. Des exemples de réparation efficace peuvent inclure la restitution, une compensation financière ou non financière, des sanctions punitives contre le ou les contrevenants dont les actions ont causé l'impact ou le préjudice contre la personne lésée, ou des excuses formelles. Le processus d'élaboration et de mise en œuvre de la réparation doit être exempt de toute corruption et de toute influence politique ou non politique extérieure.
Une source d'apprentissage continu	S'appuie sur les mesures pertinentes pour identifier les leçons à tirer afin d'améliorer le mécanisme et de prévenir les griefs et les préjudices futurs	<ul style="list-style-type: none"> Réaliser des examens annuels de l'efficacité des mécanismes de règlement des griefs disponibles, en utilisant les critères d'efficacité définis par les PDNU, et apporter des améliorations en fonction des lacunes identifiées. Si plusieurs travailleurs sont concernés, ou si des commentaires ou des préoccupations similaires sont soulevés, les partenaires commerciaux doivent prendre des mesures pour s'attaquer aux causes profondes du problème afin de s'assurer qu'il ne se répète pas. Créer et maintenir un système pour suivre les dossiers de griefs ou de conformité, les résolutions de conflits et les activités disciplinaires.
Fondé sur l'engagement et le dialogue	Consulte les groupes de parties prenantes à qui les mécanismes sont destinés selon leur conception et leur rendement, et met l'accent sur le dialogue comme moyen d'aborder et de résoudre les griefs	<ul style="list-style-type: none"> Pratique un dialogue permanent sur le lieu de travail, qui comprend un engagement régulier entre la direction et les travailleurs, afin d'élaborer et de mettre en œuvre des solutions pour améliorer les conditions de travail.

S'assurer que la communication et la formation des politiques et procédures relatives aux mécanismes de règlement des griefs sont conformes aux critères d'efficacité.

- Dispensez des formations et des recyclages avec tous les travailleurs pour les sensibiliser aux mécanismes de règlement des griefs et à la politique d'interdiction de représailles de l'entreprise.
- Dispensez des formations avec la direction et les superviseurs sur les politiques et procédures de mécanisme de grief pour les aider à comprendre le processus et renforcer les mécanismes disponibles et le processus d'interdiction de représailles avec les travailleurs.
- Dispensez une formation aux personnes chargées de mettre en œuvre les politiques et procédures de règlement des griefs, y compris les responsabilités en matière d'enquête sur les problèmes soulevés.
- La communication du mécanisme de règlement des griefs doit être incluse dans le briefing de pré-départ des travailleurs contractuels étrangers.
- La communication du mécanisme de règlement des griefs doit être incluse dans la formation d'orientation.

Target s'attend à ce que les fournisseurs établissent et maintiennent des mécanismes de règlement des griefs qui répondent aux huit composantes des critères d'efficacité des Principes directeurs des Nations Unies (PDNU).

Pratiques exemplaires

- Créez des lieux de travail où les travailleurs sont habilités à fournir des commentaires et à s'engager avec la direction pour identifier et mettre en œuvre des solutions pour améliorer les conditions de travail.
- Recueillez des données ventilées par sexe sur les types de griefs signalés et leurs résultats.
- L'équipe d'enquête doit être représentative de la diversité de la main-d'œuvre.
- Faites appel à des enquêteurs tiers spécialisés pour enquêter sur les rapports de violence sexiste et d'autres questions très sensibles.
- Utilisez des enquêtes auprès des travailleurs pour obtenir leur avis et améliorer leurs conditions de travail.
- Offrez aux superviseurs et aux cadres une formation au leadership afin de développer des compétences non techniques sur la manière de recevoir et de répondre aux commentaires des travailleurs.
- Créez des groupes de ressources pour les travailleurs et les groupes d'affinité pour les groupes minoritaires (p. ex. un conseil des femmes) afin de fournir un soutien supplémentaire sur les questions qui concernent le groupe, un accompagnement, un forum régulier pour communiquer avec la direction sur les problèmes et fournir des ressources aux groupes historiquement marginalisés.

Aucun travail forcé ou commerce d'êtres humains

Nous condamnons le travail forcé et le commerce d'êtres humains, et ne travaillerons pas avec des fournisseurs qui, à notre connaissance, mettent en oeuvre ces pratiques ou font appel au travail incarcéré. Tous les travailleurs ont le droit de travailler de plein gré, sans remettre leurs pièces d'identité et sans payer de frais. Les travailleurs ont droit à la liberté de mouvement et nos fournisseurs doivent leur accorder. Les travailleurs ont le droit de mettre fin à leur contrat sans pénalité en donnant un préavis raisonnable. Les fournisseurs doivent également se procurer leurs matières premières et/ou composants servant à fabriquer les produits uniquement auprès de sources qui n'ont pas recours au travail forcé ou au commerce d'êtres humains.

- Pas de dette ni de frais.
- Contrats de travail
- Droit de circuler librement
- Agents de travail
- Traitement équitable
- Cessation d'emploi
- Vérification préalable à plusieurs niveaux



Les travailleurs ne doivent pas être obligés à travailler ni être liés à un emploi en vue de rembourser une dette.

Exigences

- Assurez-vous que tous les travailleurs effectuent leurs tâches volontairement et qu'ils reçoivent une rémunération en argent comptant ou l'équivalent, conformément aux lois locales.
- Assurez-vous qu'aucun prisonnier ne travaille sur l'emplacement et qu'aucun travail de production ne se fait en sous-traitance par des prisonniers.
- Assurez-vous qu'aucun travailleur ne soit engagé par l'intermédiaire d'une tierce partie qui fait également office de prestataire de services de réadaptation en matière de drogues ou d'alcool pour les travailleurs (cela n'empêche pas aux usines d'engager directement des travailleurs suivant des programmes de traitement de la toxicomanie et de l'alcoolisme, qui occupent des logements supervisés (c'est-à-dire des foyers de transition), ou des consommateurs de drogues ou d'alcool).
- Élaborez une politique écrite intégrant les exigences de Target et les pratiques d'excellence en matière d'interdiction de la main-d'œuvre forcée et du commerce d'êtres humains.
- Communiquez la politique de l'établissement en matière d'interdiction de la main-d'oeuvre forcée et du commerce d'êtres humains au personnel de direction et à tous les agents de main-d'oeuvre utilisés dans le recrutement, l'embauche ou la gestion des travailleurs.
- Assurez-vous que les travailleurs ne paient aucun frais pour commencer, maintenir ou cesser leur emploi.
 - **Veillez consulter l'appendice A pour la liste des dépenses couvertes par cette exigence.**
- Veillez à ce que les travailleurs ne soient pas invités à contracter des emprunts, à déposer une caution ou à effectuer des dépôts en lien avec leur embauche et leur emploi. Les dépôts ne peuvent être payés que s'ils doivent être pris en charge par le travailleur.
- Assurez-vous que tous les frais payés par les travailleurs sont remboursés par l'employeur dans les trente jours suivant leur découverte.
- Veillez à ce que les travailleurs aient un accès et un contrôle exclusifs sur leurs propres comptes bancaires, à la seule exception de l'accès des employeurs au dépôt des salaires. Cela inclut l'accès exclusif à tous les documents dont les travailleurs ont besoin pour accéder à et utiliser leurs comptes, tels que les livres et les sceaux de banque.



La main-d'œuvre forcée constitue une violation qui fait l'objet d'une tolérance zéro. Les fournisseurs doivent prendre les précautions nécessaires pour s'assurer qu'ils n'achètent pas de matières premières ni de composants fabriqués dans un contexte de main-d'oeuvre forcée.

Le travail de prisonniers constitue une violation de conformité qui fait l'objet d'une tolérance zéro.

L'embauche de travailleurs par l'intermédiaire de tierces parties qui agissent également en tant que prestataires de services de réadaptation en matière de drogues ou d'alcool pour les travailleurs fait l'objet d'une tolérance zéro.



Les travailleurs ne doivent pas être obligés à travailler ni être liés à un emploi en vue de rembourser une dette.

Exigences (suite)

- Veillez à ce que les systèmes d'épargne mis en place soient volontaires et permettent explicitement aux travailleurs de se retirer à tout moment.
- L'usine doit prendre en charge les frais d'agences de placement et ne doit pas les déduire du salaire des travailleurs.
- Les uniformes, les outils ou tout autre matériel nécessaire pour le travail doivent être payés par le fournisseur.
- Les agences de placement doivent détenir un permis, conformément aux lois et règlements locaux.
- Les travailleurs doivent occuper et cesser leur emploi librement. Les travailleurs ont le droit de refuser les heures supplémentaires qui dépassent les limites légales ou contractuelles. Les travailleurs ne doivent pas faire l'objet de mesures disciplinaires pour avoir refusé des heures supplémentaires.
- Les usines ne peuvent retenir aucun paiement aux travailleurs dans le but de les empêcher de quitter leur emploi.
- Assurez-vous que toute retenue à la source soit faite uniquement si elle est obligatoire en vertu d'une loi locale ou volontaire, raisonnable et bien comprise par les travailleurs. Les frais de nourriture et de logement ne peuvent être déduits sans le consentement des travailleurs.
- Les usines doivent fournir un bordereau de paie détaillé ou un reçu de paiement à chaque travailleur dans la langue locale.
- Veillez à ce que les plaintes ou suggestions des travailleurs soient facilement transmises à la direction et que tous les renseignements demeurent confidentiels pour éviter les représailles. L'usine doit instaurer et appliquer une politique antireprésailles.
- Les travailleurs doivent pouvoir refuser les heures supplémentaires sans subir de conséquences ou de pénalités, y compris la perte de toute possibilité de faire des heures supplémentaires à l'avenir.

Veillez consulter l'appendice A pour plus de détails concernant la prévention de la main-d'oeuvre forcée et du commerce d'êtres humains liés aux travailleurs contractuels étrangers.

Les travailleurs ne doivent pas être obligés à travailler ni être liés à un emploi en vue de rembourser une dette.

Pratiques exemplaires

- Rédigez un ensemble de directives pour toutes les agences de placement stipulant l'interdiction du travail forcé, de la traite d'êtres humains, du travail en prison et de l'embauche de travailleurs par l'intermédiaire de prestataires de services de réadaptation.
- Exigez que les agences de placement divulguent leurs sources de recrutement.
- Les fournisseurs ne peuvent exiger des intérêts d'un travailleur ayant une dette envers l'usine.
- Veillez à ce que tous les derniers salaires soient versés aux travailleurs qui présentent leur démission avec un préavis approprié sans pénalité.
- Élaborez une procédure interne pour confirmer l'acceptation volontaire d'heures supplémentaires.

Assurez-vous que tous les travailleurs ont un contrat d'emploi écrit et qu'ils sont au courant de la réglementation de l'emplacement.

Exigences

Contrats

- Chaque travailleur doit recevoir et signer un contrat de travail dans sa langue locale. Les travailleurs contractuels étrangers doivent recevoir et signer un contrat de travail au moins cinq jours avant leur déploiement.
- Le contenu du contrat de travail doit être conforme à la loi applicable et indiquer avec précision le poste, le lieu de travail et les conditions d'emploi. Lorsque la loi n'exige pas de contrat officiel, les lettres d'offre et autres méthodes d'accord en matière d'emploi sont considérées comme un équivalent acceptable.
- Afin de s'assurer que les travailleurs comprennent le contenu de leur contrat avant de le signer, les contrats doivent être traduits avec précision dans une langue que les travailleurs comprennent; les contrats doivent être expliqués aux travailleurs analphabètes; les travailleurs doivent avoir suffisamment de temps pour examiner le contenu du contrat avant de signer.
- Le travailleur et l'employeur doivent signer des contrats de travail; les travailleurs doivent conserver une copie signée; et des copies signées des contrats doivent être conservées dans les dossiers du personnel.
- Les contrats de travail ne peuvent être modifiés que si ces modifications sont tout aussi ou plus favorables pour le travailleur, légales, expliquées au travailleur dans leur intégralité et que ce dernier y consent entièrement et librement.

Les contrats doivent inclure les éléments suivants :

- L'identification et les coordonnées des travailleurs;
- Le nom et l'adresse de l'employeur;
- La nature du travail et l'emplacement où il sera exécuté;
- Les dates de début et de fin du contrat;
- Les dispositions pour le renouvellement du contrat, le cas échéant;
- Les dispositions pour le rapatriement (dans le cas d'un travailleur contractuel étranger), y compris une ventilation des coûts à la charge de l'usine et du travailleur étranger;
- Les dispositions prévoyant une résiliation anticipée volontaire du contrat par le travailleur avec et sans préavis raisonnable, y compris des conditions particulières dans lesquelles l'usine prend en charge des coûts supplémentaires;
- Le processus de résiliation involontaire par l'usine;
- Un aperçu des conditions de vie fournies, y compris une ventilation des coûts pour les repas, l'hébergement et le transport régulier;
- Les heures de travail régulières et les heures supplémentaires prévues;
- L'horaire de travail prévu, y compris les jours fériés et les jours de repos;
- Des taux de salaires réguliers et d'heures supplémentaires clairement définis;
- Les primes, indemnités ou autres compensations en espèces applicables;
- Des descriptions des prestations liées au travail, y compris les prestations d'assurance médicale et sociale, et les congés, y compris les congés de maladie, d'urgence et annuels;
- La fréquence et le mode de paiement, et une explication des bordereaux de paie; et
- Toute déduction légale autorisée.
- Le contrat ne doit contenir aucune modalité empêchant un travailleur d'exercer son droit légal de s'associer.

Assurez-vous que tous les travailleurs ont un contrat d'emploi écrit et qu'ils sont au courant de la réglementation de l'emplacement.

Exigences (suite)

Communication et formation

- Assurez-vous que tous les travailleurs suivent une formation d'orientation dans une langue qu'ils comprennent et qui couvre les exigences visées à l'**appendice A**. La formation doit être bien documentée.
- Fournissez aux travailleurs des informations adéquates pour comprendre toutes les règles de l'usine en affichant au minimum les règles de l'usine dans la langue des travailleurs à des endroits visibles et en fournissant aux travailleurs un manuel dans la langue des travailleurs qu'ils doivent signer au moment de la perception. L'emplacement peut également fournir des informations sur un intranet de l'entreprise et des formations d'appoint régulières (au moins une fois par an). Assurez-vous que le matériel affiché ou distribué est à jour.

Assurez-vous que tous les travailleurs ont un contrat d'emploi écrit et qu'ils sont au courant de la réglementation de l'usine.

Pratiques exemplaires

- Offrez une formation d'appoint sur la réglementation de l'emplacement à tous les travailleurs selon un calendrier régulier (au moins une fois par an). Veillez à ce que la formation soit donnée dans des langues comprises par les travailleurs et qu'elle soit dispensée dans un format approprié compris par les travailleurs.
- Tenez un registre indiquant la date de signature du contrat et la preuve qu'une copie a été remise au travailleur. Indiquez la date, le nom du travailleur et la signature du travailleur dans le registre.

Éliminez toute restriction déraisonnable de la liberté de circulation des travailleurs.

Exigences

Documents d'identité

- Assurez-vous que les travailleurs conservent leurs passeports, documents de voyage, papiers d'identité et tout autre document légal, ou le contrôle de ceux-ci.
- Les fournisseurs et les agents syndicaux ne sont pas autorisés à retenir les documents d'identification personnels des travailleurs, y compris les passeports, sauf si un document est temporairement requis pour remplir une exigence légale.
- Expliquez toute collecte temporaire de documents effectuée pour remplir une exigence légale au travailleur et joignez un formulaire signé et daté pour indiquer le prêt et le retour du document. Indiquez dans le document explicatif le nombre de jours durant lesquels le document sera retenu à des fins de traitement.
- Fournissez des casiers individuels à tous les travailleurs contractuels étrangers dans les logements des travailleurs pour qu'ils puissent y ranger en toute sécurité leurs documents d'identité personnels et leurs objets de valeur. Assurez-vous que les casiers soient étanches au feu et à l'eau, et disponibles en tout temps aux travailleurs individuels dans les résidences fournies par l'employeur.

Éliminez toute restriction déraisonnable de la liberté de circulation des travailleurs.

Exigences (suite)

Droit de circuler librement

- Assurez-vous que les travailleurs sont libres de quitter l'emplacement et/ou le dortoir en tout temps, en dehors des attentes raisonnables en matière de sécurité. En général, n'interdisez pas aux travailleurs de circuler dans et hors du dortoir.
- Ne verrouillez pas les lieux de travail et les dortoirs dans le but de restreindre les mouvements des travailleurs.
- Assurez-vous que les travailleurs soient libres de bénéficier de tous les avantages liés aux congés à domicile qu'ils ont accumulés sans verser de caution, être assujettis à une retenue sur le salaire ou être dissuadés de prendre ce congé par tout autre moyen.
- Assurez-vous que les travailleurs aient libre accès à l'eau potable et aux pauses toilettes pendant leurs heures de travail selon les besoins.

Éliminez toute restriction déraisonnable de la liberté de circulation des travailleurs.



Pratique exemplaire

- Fournissez une formation d'appoint aux agents de sécurité sur les exigences relatives au droit de circuler librement des travailleurs. Vérifiez que les gardiens de sécurité sont là pour protéger l'usine et non pour limiter la circulation des travailleurs.

Établissez un processus de diligence raisonnable avec toutes les agences de placement.

Exigences

- Si des agents de placement sont utilisés, les fournisseurs doivent établir un processus de vérification préalable, mettre en œuvre une procédure pour la gestion des agents de placement et désigner une personne qui assumera la responsabilité de la gestion des agents de placement.
- Effectuez une vérification préalable de chaque agent de placement que vous envisagez d'utiliser afin de déterminer si l'agent, et les partenaires de recrutement qu'il pourrait utiliser, répondent aux exigences de l'usine, du client et de la loi. Les fournisseurs doivent démontrer que le rendement par rapport aux exigences de Target relatives au recrutement, à l'embauche et à l'emploi fait partie de l'évaluation continue et de la poursuite de la relation d'affaires. **La vérification préalable à l'évaluation doit couvrir les sujets énoncés à l'appendice A.**
- Exécutez les accords de service juridiquement contraignants avec tous les agents de placement qui seront utilisés pour le recrutement ou la gestion des travailleurs.
- Assurez-vous que les accords conclus avec les agents de placement indiquent que l'agent doit se conformer aux exigences de l'usine, de Target et de la loi comme condition préalable à la poursuite de la relation d'affaires. **Tous les accords doivent couvrir les sujets énoncés à l'appendice A.**

Établissez un processus de diligence raisonnable avec toutes les agences de placement.

Exigences (suite)

- Effectuez des audits réguliers, au moins une fois par an, de tous les agents de placement et de leurs méthodes de recrutement pour vous assurer qu'ils sont conformes aux exigences de l'usine, aux normes de Target et aux lois applicables.
- Le fournisseur doit superviser la mise en oeuvre d'un processus de mesures correctives documentées pour toute violation avérée des lois applicables ou des normes de Target par les agences de placement.
- Après chaque recrutement, interrogez un échantillon représentatif de travailleurs nouvellement arrivés pour vous assurer que les agents ne se livrent pas à des pratiques trompeuses (substitution de contrat ou mauvaise interprétation des conditions de travail) et que le processus de recrutement est conforme aux exigences des usines, aux normes de Target et aux lois applicables. Les entrevues doivent déterminer si les travailleurs ont payé des frais, ainsi que les montants de frais spécifiques payés. **Voir l'appendice A pour avoir un exemple de contenu d'entrevue.**
- Des copies des accords signés entre les agents de placement et les travailleurs doivent être conservées dans les dossiers du personnel des travailleurs à l'emplacement.

Établissez un processus de diligence raisonnable avec toutes les agences de placement.

— Pratiques exemplaires

- Assurez-vous que le fournisseur rémunère les agents de placement pour leurs services au taux du marché en vigueur, si les travailleurs sont recrutés par des agents de placement.
- Les emplacements sont encouragés à embaucher directement les travailleurs sans faire appel à des agences de placement. Les fournisseurs doivent démontrer, de manière continue et dans la mesure du possible, qu'ils s'emploient à embaucher directement tous les travailleurs de la production, et ils ne doivent pas conclure des accords d'externalisation avec les agents de placement pour l'embauche des travailleurs de production.
- Exigez que les agences de placement divulguent leurs sources de recrutement.

Veillez à ce que les travailleurs contractuels étrangers reçoivent un traitement équitable.

Exigences

Permis de travail

- L'emplacement doit s'assurer que les travailleurs étrangers se trouvent dans le pays légalement et qu'ils ont des permis de travail légaux valides, y compris des visas si nécessaire.

Veillez à ce que les travailleurs contractuels étrangers reçoivent un traitement équitable.

Exigences (suite)

Conditions générales

- Les conditions et les contrats de travail des travailleurs contractuels étrangers doivent être matériellement égaux à ceux des travailleurs locaux, y compris les horaires, les salaires et les avantages sociaux.
- Toutes les heures supplémentaires doivent être volontaires. Les travailleurs ne doivent pas faire l'objet de coercition, de mesures disciplinaires ou de pénalités pour avoir refusé des heures supplémentaires. Les emplacements doivent élaborer une procédure interne pour confirmer l'acceptation volontaire d'heures supplémentaires. La procédure interne peut comprendre une politique écrite qui est communiquée aux travailleurs lors d'une séance d'orientation et/ou une formation d'appoint dans la langue maternelle des travailleurs et/ou l'utilisation de feuilles d'approbation pour les heures supplémentaires qui doivent être signées par le travailleur en conjonction avec des procédures claires sur la façon dont les travailleurs peuvent refuser les heures supplémentaires.
- Les fournisseurs doivent verser le plein salaire aux travailleurs, sauf lorsqu'ils doivent effectuer les retenues à la source exigées par la loi locale, notamment les primes d'assurance maladie, les primes d'assurance pour les travailleurs, l'impôt sur le revenu, etc.
- Les salaires ne doivent pas être acheminés par un agent de placement. Les travailleurs doivent être payés directement par l'employeur.
- Les retenues sur la rémunération des travailleurs doivent toujours être légales, spécifiées dans les contrats de travail et clairement définies sur les bordereaux de paie.
- Les emplacements doivent fournir un bordereau de paie détaillé ou un reçu de paiement, traduit correctement, à chaque travailleur dans la langue locale.



Veillez à ce que les travailleurs contractuels étrangers reçoivent un traitement équitable.



Exigences (suite)

Communication et formation

- Les fournisseurs doivent veiller à ce que tous les travailleurs assistent à une séance d'information complète avant le départ du pays d'origine qui répond aux exigences énoncées dans l'**appendice A**. Assurez-vous que la formation est bien documentée.
- Mettez à disposition des travailleurs étrangers un mécanisme de règlement des griefs répondant aux critères des pages 14 à 17, qui leur permet de signaler anonymement toute constatation de tromperie, de facturation de frais ou d'autres pratiques contraires à l'éthique.

Veillez à ce que les travailleurs contractuels étrangers reçoivent un traitement équitable.



Pratiques exemplaires

- Le personnel de l'emplacement effectue toutes les activités d'embauche et d'information dans le pays d'origine avant le départ.
- Tenez un registre indiquant la date de signature du contrat et la preuve qu'une copie a été remise au travailleur dans le pays d'origine. Indiquez la date, le nom du travailleur et la signature du travailleur dans le registre.
- Au moins tous les trimestres, interrogez un échantillon de travailleurs étrangers pour surveiller leurs conditions de travail et contrôler leur niveau de compréhension des règles de l'emplacement.
- Embauchez directement des superviseurs hiérarchiques et de gestion qui maîtrisent les langues comprises par les travailleurs.
- Fournissez aux travailleurs étrangers le soutien matériel nécessaire pour participer aux et être représentés dans les comités ou associations de travailleurs.



Assurez-vous que tous les travailleurs sont libres de mettre fin à leur emploi à volonté sans encourir de frais ni de pénalité indus.



Exigences

- Assurez-vous que les travailleurs qui démissionnent reçoivent tous les salaires qui leur sont dus sans pénalité. L'usine ne doit pas imposer de frais ni de pénalités en cas de non-exécution d'un contrat de travail.
- Fournissez aux travailleurs étrangers un transport de retour après l'achèvement du contrat, lorsqu'ils démissionnent avec un préavis raisonnable, lorsqu'ils démissionnent dans des conditions spécifiques, ou lorsqu'ils sont licenciés dans des conditions spécifiques, comme indiqué dans l'**appendice A**.



Vérification préalable à plusieurs niveaux.

Les installations doivent appliquer les exigences de Target relatives à l'interdiction du travail forcé dans la chaîne d'approvisionnement dans son intégralité. À cette fin, les installations doivent exiger de leurs fournisseurs qu'ils reconnaissent et appliquent les exigences relatives à l'interdiction du travail forcé. Au minimum, la communication par l'établissement doit couvrir tous ses fournisseurs d'autres échelons.

Exigences

- Communiquez verbalement et par écrit les exigences aux fournisseurs d'autres échelons.
- Incluez les exigences dans des formulaires qui permettront à l'emplacement de les mettre en application, par exemple dans les contrats et les bons de commande.
- Fournissez au personnel de gestion une formation pertinente sur la vérification préalable des fournisseurs d'autres échelons.
- Assurez-vous que les travailleurs employés sur place par les fournisseurs d'autres échelons, tels que les entrepreneurs sur place, ont des conditions d'emploi qui répondent aux exigences.
- La fournisseur doit valider la conformité aux normes chez les fournisseurs d'autres échelons.

Aucun travailleur d'âge mineur

Nous ne tolérons pas le recours à la main-d'oeuvre d'âge mineur et ne travaillerons pas avec des fournisseurs qui, à notre connaissance, font appel à des travailleurs d'âge mineur. Nous définissons les travailleurs d'âge mineur comme des travailleurs plus jeunes que l'âge minimum permis pour travailler à l'échelle locale ou âgés de 15 ans, l'âge plus élevé prévalant, et/ou ceux qui n'adhèrent pas aux normes internationales définies par l'Organisation internationale du travail (OIT) concernant le travail adapté à l'âge qui régit l'agriculture familiale. Les fournisseurs doivent respecter toutes les restrictions relatives à l'âge des travailleurs en vertu de la loi locale et adhérer aux normes internationales définies par l'OIT concernant l'âge approprié pour travailler.

- **Âge minimal**
- **Registres personnels**
- **Conformité à la loi locale**



Assurez-vous qu'au moment de l'embauche, tous les travailleurs ont l'âge minimum stipulé par la loi locale ou 15 ans, selon le plus élevé.

Exigences

- Établissez et mettez en application un système élaboré de ressources humaines afin d'empêcher la main-d'oeuvre d'âge mineur. Veillez à ce que les politiques comprennent une disposition selon laquelle aucun service ne peut embaucher qui que ce soit en dehors des moyens d'embauche établis. N'autorisez aucune exception, que ce soit pour les travailleurs permanents, travailleurs à forfait, travailleurs à la pièce, travailleurs contractuels/invités/migrants domestiques et étrangers, travailleurs occasionnels, étudiants, stagiaires ou travailleurs temporaires.
- Définissez les conséquences pour les gestionnaires et les superviseurs en cas de violation des lois locales ou des normes de Target. Responsabilisez les gestionnaires et les superviseurs.
- **Partenaires commerciaux** : comprenez la définition de main-d'oeuvre d'âge mineur dans tous les pays où les produits sont fabriqués, et déterminez si elle correspond aux normes de Target.
- **Emplacements** : comprenez l'âge minimum requis pour travailler et l'âge minimum pour le travail des adolescents selon la loi ainsi que les différences entre les lois et les normes de Target.
- Vérifiez la preuve d'âge et les pièces d'identité de chaque candidat avant l'embauche. La documentation doit comprendre une pièce d'identité originale authentifiée avec une photographie, p. ex. une carte d'identité, un acte de naissance, un passeport, un permis de conduire, un certificat médical ou tout autre document d'identité accepté par la loi locale. N'embauchez jamais qui que ce soit sans cette information.
- Confirmez que tout le travail de production a lieu en usine ou dans un milieu contrôlé afin de prévenir le risque que des travailleurs adolescents ou d'âge mineur soient impliqués.



La main-d'oeuvre d'âge mineur constitue une violation qui fait l'objet d'une tolérance zéro.

Assurez-vous qu'au moment de l'embauche, tous les travailleurs ont l'âge minimum stipulé par la loi locale ou 15 ans, selon le plus élevé.

Pratiques exemplaires

- Faites un examen critique de l'authenticité de toute preuve d'âge et pièce d'identité. Dans les régions où la falsification est une pratique répandue, confirmez l'âge à l'aide d'autres sources d'information, par exemple :
 - Communiquez avec l'émetteur du document original, tel qu'un organisme gouvernemental, pour en assurer l'authenticité.
 - Demandez d'obtenir plusieurs documents originaux en vue de les comparer.
 - Utilisez des dispositifs d'authentification spécialisés pour éliminer toute possibilité de falsification.
 - Menez des entrevues en faisant appel à des techniques d'entrevue avancées pour contre-vérifier l'information.
- Effectuez un suivi du type et de l'occurrence de documents falsifiés au fil du temps et formez le personnel des ressources humaines à la reconnaissance des pratiques courantes.
- Interviewez les travailleurs potentiels pour vous assurer que leur apparence correspond aux photos des pièces d'identité.
- Élaborez une politique d'entreprise « Aucune main-d'oeuvre d'âge mineur » et ajoutez-la au manuel de l'entreprise.
- **Partenaires commerciaux** : veillez à ce que les emplacements aient mis en place une politique qui précise l'âge minimum pour travailler, conformément aux normes de Target.
- Communiquez les exigences relatives à l'âge aux agences de placement, le cas échéant.
- Contrôlez l'accès aux zones de production. Ne laissez pas une personne n'ayant pas l'âge légal pour travailler ou âgée de moins de 15 ans (le plus âgé des deux) accéder au secteur de la production.

Conservez des dossiers du personnel organisés et comportant des copies des preuves d'âge et des pièces d'identité de tous les travailleurs.

Exigences

- Chaque travailleur doit avoir un dossier du personnel.
- Le registre des employés doit comporter la date d'embauche précise (jour-mois-année) et une preuve d'âge au moment de l'embauche, ainsi que d'autres informations requises par la loi.
- Les dossiers du personnel de chaque travailleur doivent être disponibles à des fins d'examen.
- Les dossiers du personnel doivent être créés au moment de l'embauche. N'autorisez pas les travailleurs à accéder aux zones de production avant la vérification de l'âge et la création du dossier du personnel.
- Autorisez l'équipe en charge de l'approvisionnement responsable de Target et/ou nos tiers vérificateurs désignés à accéder aux registres complets de tous les employés.

Conformez-vous à toute loi locale relative au travail des adolescents.

Exigences

- Les usines doivent comprendre et respecter les lois locales concernant les travailleurs adolescents, notamment, sans s'y limiter, le type d'emploi, les conditions de travail, les jours de travail, les heures de travail et les heures supplémentaires.
- Lorsque la loi locale l'exige, les travailleurs adolescents doivent être inscrits auprès du bureau local de la main-d'oeuvre et passer des examens médicaux.
- Instaurez un système clair permettant d'identifier et de surveiller les travailleurs adolescents et leur poste de travail et de déterminer les postes qui sont inappropriés pour les travailleurs adolescents en vertu de la loi ou pour des raisons de sécurité.
- Vérifiez que tous les travailleurs participant à des activités présentant un risque élevé, comme le travail avec des matières dangereuses, le soulèvement de charges lourdes, le travail en hauteur, etc., ont l'âge légal requis pour accomplir de telles tâches.
- Assurez-vous que les travailleurs adolescents comprennent bien la réglementation de l'usine et en particulier les restrictions en matière de travailleurs adolescents imposées par la loi.

Santé et sécurité

Les fournisseurs doivent offrir aux travailleurs un environnement de travail sûr et sain. Nous attendons que les risques soient évalués et que des mesures de protection appropriées soient mises en œuvre, contrôlées et enseignées aux travailleurs afin de prévenir les accidents, les blessures et les maladies. Ces mesures doivent protéger les travailleurs contre l'exposition à des produits chimiques ou à des matières toxiques, garantir la sécurité des personnes et des bâtiments et respecter la législation locale. Si les fournisseurs offrent l'hébergement à leurs travailleurs, les lieux doivent être propres et sécuritaires.

*** Sauf indication contraire, toutes les informations concernent à la fois les conditions sur l'emplacement et dans les dortoirs.**

- Sécurité électrique
- Sécurité des machines
- Sécurité structurelle
- Matières dangereuses
- Équipement de protection individuelle (ÉPI)
- Préparation aux situations d'urgence



Respectez toutes les lois applicables en matière de sécurité électrique. Les tableaux électriques, les panneaux, le câblage, les disjoncteurs, etc. doivent être correctement configurés, signalés de façon adéquate et solidement protégés.

- Tous les systèmes électriques de l'emplacement et du dortoir doivent se conformer à toute loi et réglementation locale relative à la santé et la sécurité pour prévenir les incendies et risques :
 - Couvrez correctement les câbles/fils électriques avec des tubes, du ruban électrique ou d'autres protections.
 - Installez et couvrez correctement les prises d'alimentation et les boîtes de commutation.
 - Posez des panneaux d'avertissement conformément à la loi locale.
- Équipez tous les éclairages des entrepôts et des magasins de couvercles protecteurs ou de boîtiers qui les empêchent de voler en éclats, et capables de contenir des éclats d'ampoule.
- Embauchez un électricien qualifié au sein de votre personnel ou faites appel aux services d'un entrepreneur qualifié en électricité qui effectuera tous les travaux électriques au sein de l'emplacement.

Respectez toutes les lois concernant la sécurité des machines et prenez toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des machines.

- Assurez-vous que toutes les machines et tous les équipements périphériques soient entièrement fonctionnels. Exemples :
 - La machinerie comportant des pièces dangereuses, comme les courroies du convoyeur, l'engrenage et les meules, doit être munie de dispositifs de protection. Les ventilateurs doivent être munis de grilles de protection.
 - Toutes les machines à timbrer, à poinçonner et à découper doivent être dotées de dispositifs de sécurité.
 - Les machines à coudre doivent comporter un garde-aiguille et un dispositif de protection de la poulie.
 - La machinerie à alimentation automatique doit comporter un arrêt automatique.
 - Des garde-corps sont prévus dans toute zone de l'emplacement ou du dortoir accessible aux travailleurs et à une hauteur suffisante pour qu'une chute puisse causer des blessures (p. ex., plateforme de stockage ou passerelle du second étage).
- Les travailleurs doivent recevoir une formation sur la sécurité des machines.

Veillez à ce que tous les bâtiments et dortoirs se conforment aux lois locales. Prenez toutes les mesures nécessaires pour vous assurer que tous les bâtiments et dortoirs de l'emplacement sont structurellement sûrs et bien entretenus.

- Le bâtiment abritant l'emplacement et le dortoir ne doit comporter aucun défaut ou problème structurel majeur.
- L'emplacement doit demander et obtenir un plan du bâtiment approuvé auprès de l'autorité de construction concernée, avant de commencer la construction de l'emplacement/du dortoir ou pour tout changement ou modification après l'approbation initiale du bâtiment. Le plan du bâtiment doit être mis à jour et refléter la structure et l'utilisation actuelles du bâtiment.
- Assurez-vous que l'emplacement a obtenu un certificat ou un permis de sécurité/stabilité du bâtiment, si la loi l'exige, délivré par l'autorité/le service officiel du bâtiment pour certifier que la construction et la qualité du bâtiment répondent aux exigences légales avant l'exploitation/la production de l'emplacement. Ce document peut porter différents noms suivant le pays, p. ex. certificat d'occupation, permis d'acceptation de construire ou certificat de stabilité, permis de location, etc. La licence ou le certificat doit être mis à jour et correspondre à la structure et l'utilisation actuelle du bâtiment.
- L'emplacement doit disposer de politiques et de procédures documentées pour garantir que l'emplacement et/ou les bâtiments des dortoirs sont régulièrement inspectés par des travailleurs appropriés et/ou des entités gouvernementales.
- Veillez à ce que l'allée/le passage soit suffisamment large et que la porte de sortie et l'escalier soient suffisamment hauts et larges pour que les travailleurs puissent être évacués de façon sécuritaire. Si ce n'est pas le cas, il faut construire, aménager ou modifier l'allée/le passage, la porte de sortie et l'escalier existants afin de prévoir une largeur et une hauteur suffisantes pour permettre l'évacuation sécuritaire des travailleurs, selon la loi locale ou, en l'absence de loi locale, selon les normes internationales.
- Interdisez de fumer dans les bâtiments de l'emplacement et des entrepôts. Une zone prévue à cet effet doit être définie à l'écart des bâtiments principaux, avec les mesures de sécurité adéquates.

Veillez à ce que tous les bâtiments et dortoirs se conforment aux lois locales. Prenez toutes les mesures nécessaires pour vous assurer que tous les bâtiments et dortoirs de l'emplacement sont structurellement sûrs et bien entretenus.

Pratiques exemplaires

- En cas de défauts ou de problèmes structurels majeurs dans l'un des bâtiments abritant l'emplacement ou le dortoir, un tiers compétent doit évaluer l'intégrité, la stabilité et la conformité de ces bâtiments en suivant la norme applicable.
 - La garderie ou le centre de garde d'enfants doivent être situés au rez-de-chaussée du bâtiment de production, ou se trouver dans un bâtiment séparé.
 - Vérifiez régulièrement les appareils, les installations, les raccordements et les charges électriques de l'emplacement selon la réglementation et les normes applicables en faisant appel à une société ou à un entrepreneur en électricité, et en utilisant les bons outils.

Offrez des zones sécuritaires, propres, salubres, ainsi que des espaces de vie et de travail ordonnés.

- L'emplacement et le dortoir doivent être propres et bien entretenus.
- Les outils doivent être conservés dans un endroit sécurisé.
- Les toilettes du dortoir et de l'emplacement doivent être séparées selon le sexe, les cloisons doivent offrir une intimité suffisante avec une porte et une serrure, les toilettes doivent répondre aux normes locales de propreté générale et être opérationnelles. L'emplacement doit disposer d'une toilette pour chaque groupe de 15 travailleurs, ou plus si la loi locale l'exige. Le dortoir doit disposer d'une toilette pour chaque groupe de six travailleurs, ou plus si la loi locale l'exige.
- Veillez à ce que l'emplacement soit suffisamment éclairé pour que les travailleurs puissent travailler en toute sécurité sans endommager leur vision.
- L'emplacement doit être ventilé de façon adéquate, à l'aide de fenêtres, de ventilateurs, d'une climatisation ou d'un chauffage, pour favoriser la circulation de l'air et optimiser le confort.
- Les travailleurs doivent toujours avoir accès à l'eau potable gratuitement sur l'emplacement et dans le dortoir. L'eau doit être conservée de manière hygiénique, y compris à l'écart des toilettes, pour éviter toute contamination. Les tests doivent être effectués conformément à la loi.
- Le point d'eau potable doit être installé à une distance raisonnable du dortoir et des postes de travail. Au moins un point d'eau potable doit être prévu par dortoir et par étage de production. Les travailleurs doivent toujours pouvoir accéder au point d'eau potable et ce, sans aucune restriction.
- S'il existe une garderie, celle-ci doit se trouver dans un endroit propre et sec, offrir un éclairage et une ventilation adéquats, être équipée du mobilier nécessaire, ainsi que des denrées alimentaires et des équipements de sécurité exigés par la loi.
- Assurez-vous que le dortoir se trouve dans un bâtiment séparé du bâtiment de production. Aucune production ne doit être autorisée dans le dortoir.
- Le dortoir doit disposer d'installations de douche et/ou de bain fonctionnelles et propres, séparées par sexe. En l'absence de législation locale, le dortoir doit disposer d'une douche/baignoire pour chaque groupe de six occupants.
- Les dortoirs doivent offrir des installations de couchage séparées pour les hommes et les femmes, à l'exception de celles fournies aux couples.
- Les dortoirs doivent être équipés d'un lit portatif, d'un lit ou d'une couchette confortable pour chaque résident de dortoir. Les lits superposés à trois niveaux sont interdits. Les lits partagés sont interdits à l'exception de ceux des chambres familiales individuelles.
- Assurez-vous que le dortoir respecte toutes les lois et réglementations locales en matière de logement et qu'il offre une protection adéquate contre les conditions météorologiques. La structure doit être sûre et ne présenter aucun espace susceptible d'exposer les occupants à l'environnement extérieur. Les fenêtres et les portes de chaque pièce du dortoir doivent être bien entretenues.
- Les chambres du dortoir doivent répondre aux lois et coutumes locales en matière d'espace personnel et de nombre d'occupants. Chaque résident du dortoir doit disposer d'un espace de vie personnel d'au moins 3,6 mètres carrés dans sa chambre.
- Fournissez de l'eau courante et des installations de buanderie fonctionnelles aux résidents du dortoir.
- L'emplacement doit mettre à disposition une cantine ou un espace de cuisson propre et bien entretenu si les lieux de restauration à l'extérieur ne sont pas facilement accessibles. Les travailleurs doivent avoir accès à un espace de restauration propre ou à une cantine éloignée du lieu de production.
- Fournissez aux résidents des dortoirs une cantine ou un espace de cuisine et de repas propre et bien entretenu. L'espace de cuisson doit être séparé de l'espace de couchage.

Réduisez au minimum le risque d'exposition aux produits chimiques et aux matières dangereuses pour les travailleurs.

- Identifiez tous les produits chimiques et les matières dangereuses sur le site. Documentez tous les produits chimiques et les matières dangereuses avec des fiches signalétiques (FS) ou des fiches de données de sécurité (FDS) valides dans un inventaire chimique qui est évalué périodiquement pour revoir les risques associés à l'utilisation des produits chimiques et les produits de remplacement disponibles.
- Les FS/FDS doivent être facilement accessibles à l'ensemble des travailleurs, dans la langue locale.
- Offrez aux travailleurs qui manipulent des produits chimiques ou qui sont exposés à des produits chimiques une formation spéciale sur leur utilisation sécuritaire. Cette formation doit se composer de deux volets : une orientation et une formation continue. Elle doit traiter des responsabilités quotidiennes, des systèmes, de la gestion des urgences et du nettoyage.
- Les conteneurs de produits chimiques doivent être maintenus en bon état, correctement étiquetés avec les noms chimiques et les symboles de danger appropriés dans la langue des travailleurs, couverts et stockés avec un confinement secondaire et une ventilation adéquate.
- Les zones de stockage des matières dangereuses doivent être fermées et protégées contre tout danger, seul le personnel autorisé y ayant accès.
- L'emplacement ne doit pas mélanger des déchets dangereux et non dangereux.
- L'emplacement doit disposer d'un ensemble d'intervention en cas de déversement de produits chimiques, qui comprend un équipement de protection individuelle, du matériel d'absorption et du matériel de lutte contre les incendies.
- Éliminez les produits chimiques et les matières dangereuses conformément aux lois locales.
- Installez un poste permanent et non obstrué de lavage des yeux raccordé à la conduite d'eau principale à l'intention des travailleurs dans un lieu facile d'accès à partir de tous les endroits où des produits chimiques dangereux sont utilisés. Le lavage des yeux doit se faire à l'aide d'eau potable dont la température et la pression sont appropriées.
- Bannissez les sableuses Target pour éviter les problèmes de santé à long terme pour les travailleurs.



Le sablage constitue une violation qui fait l'objet d'une tolérance zéro pour Target en raison du risque qu'il représente pour la santé des travailleurs. Target définit le sablage comme tout jet d'abrasif avec un support qui contient de la silice cristalline comme l'oxyde d'aluminium, le silicate d'aluminium, le carbure de silicium, le laitier de cuivre ou le grenat. Target interdit l'utilisation du sablage dans le processus de fabrication, où que ce soit dans l'établissement. Les fournisseurs doivent se procurer les matières premières et les composants des produits auprès de sources qui n'utilisent pas le sablage.

Réduisez au minimum le risque d'exposition aux produits chimiques et aux matières dangereuses pour les travailleurs.

Pratiques exemplaires

- Éliminez les matières dangereuses dans la mesure du possible en optant pour des produits non toxiques.
- Rédigez des procédures pour toute manipulation de produits chimiques et de matières dangereuses.
- Entrez les produits chimiques dans le secteur approprié, loin du dortoir et des zones de production. Ce secteur doit être frais et sec et muni d'un système de prévention des incendies.
- Évitez tout risque d'incendie, notamment le mélange de produits chimiques inapproprié ou le stockage accidentel de produits chimiques combustibles à proximité les uns des autres.
- Affichez les procédures d'urgence dans les zones de mélange et d'entreposage de produits chimiques.
- Recherchez les systèmes de sécurité en matière de produits chimiques et de qualité de l'air les mieux adaptés à votre industrie afin de veiller à une protection optimale de la santé de vos travailleurs.
- Les travailleurs ne doivent pas introduire leur visage entre une source de matières dangereuses et les systèmes de ventilation.
- Établissez et documentez des objectifs annuels de réduction du volume de substances dangereuses produites dans les usines.

Mettez les équipements de protection individuelle (ÉPI) à la disposition de tous les travailleurs.

-
- Effectuez une évaluation des risques pour la sécurité afin d'évaluer les dangers sur le lieu de travail.
 - Fournissez gratuitement aux travailleurs un ÉPI approprié et en bon état en fonction des risques identifiés par l'évaluation des risques afin de réduire les risques d'accident, de blessure ou de maladie.
 - Les ÉPI peuvent inclure des gants en mailles métalliques pour la coupe, des masques de protection, des lunettes étanches, des bouchons d'oreilles, des œillets d'aération, des chaussures renforcées, etc.
 - L'emplacement doit assurer, pour les travailleurs travaillant à l'extérieur, l'accès à des équipements et des vêtements de protection contre le froid (p. ex., des casques de protection doublés, des gants doublés, des bottes imperméables, des chaussettes superposées et des blousons doublés en polaire), et à des équipements et des vêtements de protection contre la chaleur (p. ex., des gants, des vêtements respirants et réfléchissants, des couvre-chefs et des lunettes de soleil).
 - Les travailleurs doivent recevoir une formation sur l'utilisation des ÉPI.

Préparation aux situations d'urgence

Les fournisseurs doivent évaluer et surveiller les risques liés aux situations d'urgence et mettre en œuvre des plans de préparation aux situations d'urgence. Les travailleurs doivent être formés aux protocoles de prévention et d'intervention en cas d'urgence.

*** Sauf indication contraire, toutes les informations concernent à la fois les conditions sur l'emplacement et dans les dortoirs.**

Prévention des incendies

Alarmes d'incendie

Matériel d'incendie

Sorties de secours

Premiers soins

Température dangereuse

Conditions météorologiques dangereuses

L'emplacement est tenu de développer des politiques, une équipe, des pratiques et une formation pour la prévention des incendies dans les dortoirs et sur le lieu de travail.

- Élaborez des politiques et des procédures en matière de santé et de sécurité comprenant la prévention des incendies, les procédures de travail à chaud et les procédures d'intervention d'urgence pour la préparation aux incendies et aux catastrophes naturelles.
- L'emplacement doit élaborer un plan de sécurité et de lutte contre les incendies incluant l'évacuation d'urgence, le personnel chargé de combattre les incendies et leurs responsabilités. Le plan de sécurité doit comprendre (sans toutefois s'y limiter) des renseignements sur l'emplacement et l'adresse de l'emplacement, le numéro de la personne-ressource à contacter en cas d'urgence, le plan de l'étage et l'équipement présent sur place, le personnel de sécurité et ses responsabilités, la liste des équipements de lutte incendie, un plan d'évacuation et de sauvetage, une zone de rassemblement, l'emplacement du réservoir d'eau, l'emplacement d'une réserve d'eau et d'une source électrique de secours situées à proximité. Le plan de sécurité incendie doit être approuvé par le service d'incendie, s'il y a lieu. Il doit être affiché à l'entrée de l'emplacement, à la porte principale ou dans les zones communes.
- Si la loi l'exige, l'emplacement doit disposer d'un responsable de la sécurité incendie chargé de la mise en oeuvre des politiques et procédures de santé et de sécurité et qui fait partie de la haute direction.
- Les emplacements sont censés organiser des exercices d'urgence et d'évacuation, gérés par des responsables de sécurité qualifiés s'ils sont disponibles, auprès de tous les travailleurs, conformément aux lois locales, et pour chaque quart de travail, avec coupure de courant. Si aucune loi locale applicable n'existe, menez des exercices d'urgence et d'évacuation au moins une fois par année. Si d'autres personnes occupent le bâtiment, il convient de procéder à des exercices en collaboration avec les autres occupants.
- Les emplacements doivent former leurs travailleurs aux interventions d'urgence en cas d'incendie, notamment en ce qui concerne la sécurité incendie de base, la politique de sécurité, la préparation et la procédure d'urgence, le système d'exploitation des extincteurs.
- Les emplacements doivent s'assurer que le nombre requis de travailleurs a été formé et certifié par le service des pompiers local ou par une autorité certifiée fiable en matière de lutte contre les incendies, de matériel d'incendie et de sauvetage, conformément à la loi locale ou aux exigences de Target, si aucune loi locale n'existe.
- Les emplacements doivent tenir un registre des travailleurs qui ont suivi la formation et de lorsque la recertification est requise. Sauf disposition contraire prévue par la loi locale, la formation de recyclage des pompiers/travailleurs certifiés doit être organisée tous les deux ans.
- L'emplacement doit procéder à une évaluation des risques d'incendie et de sécurité couvrant tous les espaces de production, de stockage et de dortoir (le cas échéant) dans un emplacement qui doit comprendre un plan visant à atténuer tous les risques identifiés.
- L'emplacement doit obtenir la licence et le certificat de non-objection en matière d'incendie, le rapport d'achèvement et d'acceptation du contrôle des incendies ou tout autre document relatif à la sécurité incendie auprès du responsable du service d'incendie, conformément à la loi locale, et conserver cette licence ou lettre d'acceptation à disposition pour examen.

L'emplacement est tenu de développer des politiques, une équipe, des pratiques et une formation pour la prévention des incendies dans les dortoirs et sur le lieu de travail.

Pratiques exemplaires

- Élaborez un système d'évaluation de toutes les exigences en matière de santé et de sécurité en vue de garantir leur conformité.
- Conservez des dossiers détaillés sur la santé et la sécurité sur site pendant un an. Ces dossiers doivent faire état des programmes de formation (prévention), de tout incident qui est survenu et de la façon dont il a été traité (mesures correctives).
- Menez une enquête sur tout incident, déterminez-en la cause, élaborez et mettez en oeuvre un plan de prévention et conservez les dossiers à ce sujet.
- La direction et les travailleurs de l'usine doivent s'entretenir périodiquement afin de tenir compte et d'améliorer des préoccupations liées à la sécurité sur le lieu de travail. L'emplacement doit veiller à ce que tous les travailleurs et la direction participent à ces conversations afin qu'ils travaillent ensemble et conçoivent une culture en matière de sécurité.

Installez des alarmes incendie dans toutes les zones afin de détecter et d'avertir les travailleurs en cas d'urgence, tant sur le lieu de travail que dans les dortoirs.

- Tous les dispositifs d'alarme incendie doivent avoir une alimentation électrique de secours soutenue par une batterie ou un générateur.
- Des alarmes incendie visuelles doivent être installées là où les travailleurs utilisent des bouchons d'oreille.
- Les alarmes incendie doivent être interconnectées à l'intérieur de chaque bâtiment.
- Toutes les alarmes incendie doivent être vérifiées et testées régulièrement pour garantir leur bon fonctionnement en cas d'urgence.

Fournissez des équipements de protection contre l'incendie sans obstruction, tels que des extincteurs, des lances d'incendie, des bornes-fontaines, des arroseurs, sur l'ensemble de l'emplacement et des dortoirs, comme l'exige la loi.

- Si aucune loi ni réglementation locale n'existe, prévoyez suffisamment de matériel pour combattre un incendie dans tous les secteurs de l'emplacement. Une référence approximative est une trousse d'équipement de sécurité par 100 mètres carrés.
- Placez les extincteurs à une hauteur appropriée pour qu'ils puissent être utilisés par tous, avec une instruction écrite dans une langue que tous les travailleurs peuvent comprendre.
- Les extincteurs doivent être appropriés par taille et catégorie, selon les besoins de l'activité et la catégorie de risque d'incendie identifié pour une zone spécifique.
- Tous les extincteurs doivent être rechargés et entretenus périodiquement et correctement.
- Les lances d'incendie/bornes-fontaines et les arroseurs doivent avoir une pression d'eau suffisante pour atteindre les zones éloignées de l'emplacement et des dortoirs.
- Veillez à ce que tous les matériels d'incendie soient régulièrement inspectés pour garantir leur fonctionnalité en cas d'urgence.

Assurez-vous que les sorties de secours sont adéquates, non verrouillées, non obstruées et clairement signalées pour les dortoirs et le lieu de travail.

- Prévoyez un nombre adéquat d'issues de secours à chaque étage de l'emplacement, tel que défini par la loi ou, en l'absence d'exigence légale, chaque travailleur doit avoir accès à au moins deux sorties menant à des points de rassemblement clairement signalés.
- L'emplacement doit maintenir une hauteur et une largeur de sortie appropriées, ainsi que des escaliers de sortie.
- Toutes les allées et les portes des chemins de sortie doivent être clairement signalées, éclairées de façon adéquate, présenter une largeur suffisante et être dégagées de toute forme d'obstruction.
- Veillez à ce que toutes les issues de secours restent déverrouillées. Les portes doivent être poussées ou glissées pour s'ouvrir conformément à la loi locale afin de permettre une évacuation rapide et facile en cas d'urgence.
- Chaque sortie de secours doit mener à l'extérieur de la structure, sans y rentrer. Les sorties de secours ne doivent pas traverser de zones dangereuses (p. ex. salle d'entreposage de produits chimiques ou salles des chaudières) pour arriver à l'extérieur.
- L'emplacement doit afficher un plan d'évacuation précis et facile à comprendre à chaque étage ou atelier. Toutes les voies d'évacuation d'urgence définies qui mènent vers l'extérieur de l'emplacement/des dortoirs depuis chaque section, atelier, chaîne, etc. doivent être indiquées sur le plan d'évacuation.
- L'emplacement doit prévoir un garde-corps pour toute plate-forme de sortie, de travail ou de stockage surélevée. Les escaliers doivent être dotés d'une main courante permettant de monter et descendre en toute sécurité.
- Assurez-vous qu'un éclairage de secours à faisceau large est installé avec une alimentation électrique de secours dans l'ensemble de l'emplacement et du dortoir, et testé régulièrement.

Assurez-vous que les sorties de secours sont adéquates, non verrouillées, non obstruées et clairement signalées pour les dortoirs et le lieu de travail.

Pratiques exemplaires

- Les machines dangereuses, comme les chaudières, doivent être tenues à l'écart de l'étage ou du bâtiment de production.
- À la suite de chaque formation et exercice d'évacuation, faites le bilan avec la direction pour discuter des réussites et des échecs.
- Enlevez régulièrement tout produit et déchet de fabrication excédentaire.
- Les matériaux et les marchandises en boîtes doivent être entreposés ou empilés de façon sécuritaire sur les palettes et les étagères en veillant à ce que les piles ne soient pas trop hautes ni instables. Les travailleurs doivent porter un équipement de sécurité approprié lorsqu'ils récupèrent des articles en hauteur. Envisagez l'affectation d'une personne à la surveillance des pratiques d'entreposage afin d'en vérifier la sécurité.
- Identifiez les portes qui pourraient être prises pour des sorties, mais qui mènent ailleurs, par exemple avec une indication « Toilettes » ou « Ceci n'est pas une sortie ».
- À l'aide de la peinture, tracez une zone jaune ou rouge par terre, autour de l'équipement de sécurité incendie, sur environ un mètre. Informez les travailleurs qu'aucun équipement ni aucun autre obstacle ne doivent être placés à l'intérieur de cette zone.

Fournissez toutes les trousse de premiers soins ainsi qu'un secouriste dûment formé, comme l'exige la loi, pour les dortoirs et l'emplacement.

- Fournissez des trousse de premiers secours pour chaque étage ou zone, même si une installation médicale est également disponible sur site.
- Menez des inspections pour vous assurer que les fournitures des trousse de premiers soins sont toujours complètes et comprennent des fournitures de base telles que des bandages, des analgésiques, des onguents antibactériens, des garrots, du ruban, etc., des compresses froides et chaudes, un thermomètre jetable, etc. comme l'exige la loi locale.
- Le personnel de premiers secours doit être formé à l'administration des mesures de premiers secours en cas d'urgence médicale.
- L'emplacement doit garantir un personnel de premiers secours adéquat pour chaque étage/zone tel que défini par la loi - au moins un par étage/zone/quart de travail. Un minimum de deux par quart de travail est recommandé.
- Les personnes qui ont suivi la formation en secourisme doivent être faciles à identifier en milieu de travail.

Le site doit adopter des limitations quant au moment et à la durée pendant lesquels les travailleurs peuvent effectuer leurs tâches à des températures dangereuses dans des environnements de travail intérieurs et extérieurs.

Pratiques exemplaires

- Prévoyez des pauses non programmées si les travailleurs déclarent se sentir faibles, nauséux, excessivement fatigués, confus et/ou irritables pendant le travail.
- Établissez des pauses obligatoires pour les personnes qui travaillent à des températures dangereuses dans des environnements de travail extérieurs en suivant les directives relatives aux limites d'exposition conformément à la législation locale.
- Établissez un mandat pour cesser le travail lorsque la température devient dangereuse.
- Pendant les périodes de températures dangereuses, les horaires de travail doivent être modifiés (pauses et fin du quart de travail) en fonction des considérations suivantes, mais sans s'y limiter : température, humidité et/ou refroidissement éolien, et ensoleillement (travail à l'extérieur dans des conditions de chaleur dangereuse uniquement); lorsqu'il n'y a pas de mouvement d'air (travail à l'intérieur dans des conditions de chaleur dangereuse uniquement); si des vêtements ou des équipements de protection sont portés et pour les travaux plus lourds.

Le site doit établir des contrôles techniques appropriés pour minimiser l'impact des températures dangereuses sur les travailleurs.

Pratiques exemplaires

- Pour le travail à l'extérieur, le site doit mettre en place des contrôles techniques pour réduire le stress dû au froid en utilisant des abris chauffants et réduire le stress dû à la chaleur en utilisant des écrans ou des barrières réfléchissants ou absorbant la chaleur.

Le site doit élaborer des politiques, des pratiques et des formations pour les plans de sécurité relatifs aux températures dangereuses dans les environnements de travail intérieurs et extérieurs.

Pratiques exemplaires

- Le site doit élaborer des procédures d'acclimatation aux conditions météorologiques (pour les travailleurs nouvellement embauchés et les travailleurs existants non acclimatés) – conformément à la législation locale. En l'absence de législation locale, prévoyez une période d'acclimatation d'une à deux semaines.
- Le site doit élaborer un plan de sécurité relatif aux températures dangereuses. Le plan de sécurité doit contenir (sans s'y limiter) un plan d'activation des pauses obligatoires ou d'arrêt du travail lorsque cela est nécessaire, l'établissement d'un système de jumelage pour surveiller les travailleurs pendant les vagues de froid ou de chaleur, et les procédures à suivre lorsqu'un travailleur présente des symptômes correspondant à une maladie liée au froid ou à la chaleur. Le plan de sécurité doit être affiché à l'entrée de l'emplacement, à la porte principale ou dans les zones communes.
- Le site doit mettre en place un programme d'alerte aux températures dangereuses afin de surveiller les bulletins météorologiques et de réagir de manière appropriée aux avis de froid ou de chaleur en mettant en place des plans de sécurité ou des horaires de travail modifiés lorsque les services météorologiques prévoient qu'une vague de froid ou de chaleur est susceptible de se produire.
- Le site doit mettre en place un programme de formation sur le stress dû au froid et à la chaleur, afin d'apprendre à tous les travailleurs et superviseurs à reconnaître les causes des maladies liées au froid et à la chaleur, à reconnaître les symptômes, à administrer les premiers soins et à utiliser correctement les vêtements et équipements de protection.

L'emplacement doit élaborer des politiques, des pratiques et des formations pour le plan de préparation aux situations d'urgence liées à des conditions météorologiques dangereuses et le protocole d'intervention en cas d'urgence dans les environnements de travail intérieurs et extérieurs.

Pratiques exemplaires

- L'emplacement doit évaluer, identifier et surveiller les conditions météorologiques potentiellement dangereuses qui peuvent survenir sur le lieu où il se trouve. Il s'agit notamment des phénomènes suivants : tempêtes de neige, cyclones, ouragans, typhons, sécheresses, tremblements de terre, inondations et glissements de terrain/coulées de boue, foudre, air pollué, tornades, tsunamis, éruptions volcaniques, incendies de forêt et vent.
- L'emplacement doit mettre en place un programme d'alerte aux conditions météorologiques dangereuses, afin de surveiller les bulletins météorologiques et de réagir de manière appropriée aux avis météorologiques en mettant en place des plans de sécurité ou des horaires de travail modifiés lorsque les services météorologiques prévoient que des conditions météorologiques dangereuses sont susceptibles de se produire.
- L'emplacement doit élaborer un plan de préparation aux situations d'urgence liées à des phénomènes météorologiques dangereux. Ce plan doit comprendre (entre autres) : des plans d'évacuation (désignation des lieux d'hébergement à l'intérieur et des plans/itinéraires de sortie d'urgence). Le plan doit attribuer des rôles de leadership pour orienter les travailleurs lors de ces événements. Le plan de préparation aux situations d'urgence doit être communiqué aux travailleurs, faire l'objet d'une formation annuelle et être affiché à l'entrée de l'emplacement, aux portes principales et/ou dans les espaces communs.
- L'emplacement doit adopter des limitations quant au moment et à la durée pendant lesquels les travailleurs peuvent effectuer leurs tâches dans des conditions météorologiques dangereuses, conformément à la loi locale.

L'emplacement doit élaborer des politiques, des pratiques et des formations pour le plan de préparation aux situations d'urgence liées à des conditions météorologiques dangereuses et le protocole d'intervention en cas d'urgence dans les environnements de travail intérieurs et extérieurs.

Pratiques exemplaires

- Dans des circonstances météorologiques dangereuses, lorsque des dommages extrêmes ou des pertes en vies humaines sont prévisibles, les emplacements doivent cesser toute activité et les travailleurs doivent être évacués vers un lieu sûr, conformément à la loi locale. En ce qui concerne les usines et les dortoirs fournis par l'employeur, ces emplacements doivent répondre à des exigences de sécurité structurelle et disposer d'emplacements sûrs désignés. Pour ce qui est des emplacements extérieurs, des plans de sécurité doivent être mis en place pour le déplacement des travailleurs vers des lieux sûrs désignés à cet effet.
- Les travailleurs doivent être formés à la prévention des risques après la survenue d'événements météorologiques dangereux (p. ex. fils électriques dénudés, fuites de gaz, eau polluée).
- Une équipe d'intervention/de sécurité désignée doit être mise en place et avoir pour tâche de prendre des mesures après sinistre, notamment d'orienter les travailleurs vers la ou les zones de rassemblement après sinistre et d'évaluer les risques, les dommages et les blessures après sinistre.
- L'emplacement doit fournir un équipement adéquat pour atténuer le risque de conditions météorologiques dangereuses pour les travailleurs. Le matériel d'urgence doit être toujours disponible et comprendre du matériel de base tel qu'un téléphone d'urgence, un sifflet, des lampes de poche, des purificateurs d'air, une radio à piles ou à manivelle.
- L'emplacement doit fournir les numéros de téléphone et les coordonnées des services d'intervention d'urgence locaux, y compris le service d'incendie local, le service d'ambulance et l'hôpital de proximité, ainsi que le(s) site(s) d'alimentation en eau et en électricité de secours à proximité.

L'emplacement doit mettre en place des systèmes d'alerte aux catastrophes naturelles afin d'informer les travailleurs en cas d'urgence sur le lieu de travail et dans les dortoirs.

Pratiques exemplaires

- Tous les dispositifs d'alarme en cas de catastrophe naturelle doivent avoir une alimentation électrique de secours alimentée par une batterie ou un générateur.
- Les alarmes déclenchées en cas de catastrophe naturelle doivent être interconnectées dans chaque bâtiment et avoir des sons distincts pour indiquer les différentes situations d'urgence.
- Toutes les alarmes déclenchées en cas de catastrophe naturelle doivent être vérifiées et testées régulièrement pour garantir leur bon fonctionnement en cas d'urgence.
- S'il est impossible d'installer des systèmes d'alarme pour des cas de catastrophe naturelle, l'emplacement doit mettre en place une autre méthode de communication en cas d'urgence, par exemple un système d'interphone, une radio portable ou un mégaphone.

Absence de discrimination

Nous respectons les différences culturelles et individuelles, et croyons que la discrimination ne doit pas être tolérée. Les fournisseurs doivent maintenir un milieu de travail sans discrimination, et embaucher des travailleurs légalement admissibles, selon leurs aptitudes plutôt que leur race, leur couleur de peau, leur sexe, leur état de grossesse, leur identité sexuelle, leur état civil, leurs opinions politiques, leur religion, leur âge, leur handicap, leur orientation sexuelle, leur origine sociale, leur origine nationale ou toute autre caractéristique non liée à la capacité de la personne d'exécuter les tâches exigées par l'emploi.

- Actions en fonction du rendement
- Tests de grossesse



Les travailleurs ne doivent être embauchés, rémunérés, promus, réprimandés et congédiés qu'en fonction de leurs compétences, leurs aptitudes et leur rendement.

Exigences

- Créez et remettez les titres et les descriptions pour tous les postes. N'incluez pas les critères qui ne sont pas directement liés aux tâches dans la publicité d'une offre d'emploi. Par exemple, le genre, les caractéristiques biologiques, physiques ou l'âge.
- Prenez toutes les décisions relatives à l'emploi et à la rémunération en fonction du rendement plutôt que des caractéristiques individuelles.
- Établissez des critères objectifs pour les décisions d'embauche, l'attribution de tâches et les promotions. N'attribuez pas les tâches en fonction du sexe des travailleurs.
- N'incluez pas les critères qui ne sont pas directement liés aux tâches dans la publicité d'une offre d'emploi. Par exemple :
le genre, l'orientation sexuelle, les caractéristiques physiques ou l'âge.
- Mettez sur pied des politiques de milieu de travail claires et exemptes de discrimination, consignées dans le guide de réglementation de l'usine et dans le guide des travailleurs, qui indiquent notamment :
 - Une procédure de règlement des griefs confidentielle selon laquelle les travailleurs peuvent signaler toute discrimination à quelqu'un d'autre que leur supérieur immédiat.
 - Les conséquences appropriées des violations.
- Revoyez souvent la politique pour en assurer l'efficacité.



Le fait de prendre des décisions relatives à l'emploi et à la rémunération en se fondant sur des caractéristiques individuelles en lieu et place du rendement professionnel constitue une violation qui fait l'objet d'une tolérance zéro.

Les travailleurs ne doivent être embauchés, rémunérés, promus, réprimandés et congédiés qu'en fonction de leurs compétences, leurs aptitudes et leur rendement.

Pratiques exemplaires

- Permettez à tous les candidats admissibles de poser leur candidature et (ou) de passer les examens connexes.
- Au cours du processus de demande d'emploi, ne recueillez aucune information qui n'est pas liée au rendement ou exigée par la loi.
- Disposez d'un système permettant de mettre en oeuvre efficacement des politiques de milieu de travail exemptes de discrimination.
- Établissez et communiquez des méthodes objectives d'évaluation du rendement (y compris les primes) et de promotion.
- Définissez et appliquez des critères objectifs de congédiement.
- Élaborez et donnez des formations non discriminatoires et sensibles aux particularités culturelles à tous les travailleurs afin qu'ils comprennent l'importance de traiter tout le monde également. Donnez une formation approfondie sur les sujets adéquats aux gestionnaires, superviseurs et gardiens de sécurité.
- Consignez les pratiques en matière d'embauche au fil du temps afin d'établir votre crédibilité.

N'utilisez pas un test de grossesse comme condition d'embauche ou pour justifier une cessation d'emploi.



Exigences

- N'exigez pas un test de grossesse comme condition d'embauche.
- N'utilisez pas le mariage ou la grossesse pour justifier un refus d'embauche ou une cessation d'emploi, sauf si cela est exigé par la loi.
- L'information sur une grossesse doit servir uniquement à procurer des accommodements raisonnables à des femmes enceintes. Par exemple, éviter le travail qui peut poser un risque pour la santé ou de se tenir debout pendant de longues périodes ou d'autres risques ou préoccupations, et fournir des avantages appropriés en vertu de la loi locale.
- Si les tests de grossesse sont légaux et couramment utilisés, communiquez clairement leur fonction aux travailleurs dans le guide de réglementation de l'usine.

Aucun harcèlement

Nous estimons que tous les travailleurs doivent être traités avec dignité. Les fournisseurs ne doivent pas s'engager dans, approuver ou tolérer le harcèlement physique, verbal, mental ou sexuel envers leurs travailleurs.

- Milieu de travail hostile
- Règles applicables en usine



Veillez à ce que la direction de l'usine ne tolère ni ne crée ou favorise un milieu de travail intimidant, hostile ou offensant.

Exigences

- Assurez-vous que les travailleurs ne sont pas victimes de châtement corporel, de harcèlement ou d'abus.
- Rédigez une politique stipulant que les pratiques citées ci-dessus sont interdites et présentant le recours à des mesures disciplinaires appropriées. Les procédures disciplinaires consistent en une série de mesures progressives, allant des avertissements verbaux aux avertissements écrits, avant la suspension ou le congédiement. Tous les avertissements doivent être documentés et conservés dans le dossier personnel du travailleur.
- La réglementation de l'emplacement doit fournir des renseignements sur les pratiques en matière de mesures disciplinaires en milieu de travail et se conformer à la loi locale et aux normes de Target.
- La réglementation de l'emplacement ne doit pas comprendre des amendes ou des frais pour les éléments suivants ou l'équivalent :
 - Marchandises endommagées
 - Eau potable
 - Fautes disciplinaires mineures, comme le tabagisme ou les retards
 - Violation de la liberté de mouvement (par exemple : restrictions sur les visites à la salle de bain)
- Tous les travailleurs, y compris les membres de la direction, doivent être sensibilisés aux politiques relatives aux mesures disciplinaires de l'usine.
- Les gardiens de sécurité n'ont pas le droit d'imposer des mesures disciplinaires aux travailleurs.
- Mettez sur pied une démarche permettant aux travailleurs d'exprimer leurs préoccupations, notamment le traitement que leur réserve leur superviseur, sans craindre de représailles ou de pénalités.
- Conservez un dossier des mesures disciplinaires mises en oeuvre.



Le châtement corporel constitue une violation de conformité qui fait l'objet d'une tolérance zéro.

Le harcèlement et les abus sont des violations qui font l'objet d'une tolérance zéro.

Veillez à ce que la direction de l'usine ne tolère ni ne crée ou favorise un milieu de travail intimidant, hostile ou offensant.



Pratiques exemplaires

- Encouragez la direction à suivre des formations sur le harcèlement, la sensibilisation, la sensibilité à d'autres cultures, le châtimeⁿt corporel et la violence psychologique.

Les travailleurs doivent connaître la réglementation de l'emplacement et les normes de Target.



Exigences

- Affichez la réglementation dans une zone publique. Distribuez la réglementation sous forme de guide et incluez-la dans un contrat de travail détaillé. Tenez à jour la réglementation affichée et distribuée.
- Assurez-vous que la réglementation de l'emplacement est rédigée dans la langue (ou les langues) des travailleurs.
- Informez tous les travailleurs de la réglementation et veillez à ce qu'ils soient formés sur tout ajout ou changement apporté à cette réglementation.
- Affichez les normes de l'entente avec les fournisseurs de Target dans un endroit visible et dans une langue que tous les travailleurs comprennent.
- Affichez les règles si cela n'est pas requis par la loi locale. Les fournisseurs sont tenus de respecter les normes cibles plus strictes de Target lorsque la loi locale n'existe pas.

Horaire de travail et heures supplémentaires

Les fournisseurs ne doivent pas accepter un horaire de travail qui dépasse la limite légale en vigueur, ou 60 heures par semaine, la durée la moins longue prévalant. Le nombre d'heures rémunérées au taux en vigueur ne doit pas dépasser 48 par semaine, et le nombre d'heures supplémentaires ne doit pas dépasser 12 par semaine ou le nombre prévu par la législation locale, le chiffre le moins élevé prévalant. La durée de travail peut dépasser 60 heures par semaine ou six jours consécutifs dans des cas exceptionnels uniquement. Les heures supplémentaires sont volontaires et rémunérées avec une majoration. Les travailleurs doivent profiter d'au moins une journée de congé durant chaque période de 7 jours.



Maintenez un horaire de travail conforme à la loi locale et aux normes de Target.

- Target exige que les emplacements fassent preuve de transparence concernant toutes les heures travaillées et tous les salaires versés. Les registres de comptabilisation du temps et de versement des salaires doivent être exacts. Les emplacements doivent permettre aux responsables de l'approvisionnement et de l'écoresponsabilité de Target ou aux représentants tiers de consulter tous leurs registres exacts.
- Offrez au moins un jour complet de repos pour six jours de travail à tous les travailleurs. Aucun travailleur ne doit travailler pendant sept jours consécutifs ou plus.
- Assurez-vous que les travailleurs obtiennent des vacances ou des congés conformément à la loi locale.
- Assurez-vous que les travailleurs aient droit à un congé de maternité/paternité conformément à la loi locale.
- Offrez des périodes de repas et des pauses conformément à la loi locale.
- Présentez l'horaire de travail, les heures normales de travail, les jours de repos et la politique en matière de jours fériés dans la réglementation de l'emplacement ou un guide du travailleur, dans une langue comprise par les travailleurs locaux et les travailleurs migrants ou invités.
- Élaborez à l'avance un plan de production afin de vous assurer que les travailleurs ne dépassent pas les 48 heures normales et les 12 heures supplémentaires par semaine (soit 60 heures en tout).
- Si l'emplacement prévoit que le nombre d'heures travaillées dépassera la limite de 60 heures établie par Target, avisez la personne-ressource de l'approvisionnement responsable ou écrivez à _____ afin de trouver une solution amiable en cas de situations exceptionnelles. Les situations exceptionnelles sont les suivantes :
 - Catastrophes naturelles affectant les fournisseurs
 - Production agricole et de saison de pointe préalablement communiquée
- Les mères qui allaitent ont droit à un nombre suffisant de pauses pour allaiter.

Target exige que les fournisseurs fassent preuve de transparence concernant toutes les heures travaillées et tous les salaires versés. Les registres de comptabilisation du temps et de versement des salaires doivent être exacts. Pour s'assurer d'un suivi adéquat des heures de travail, les fournisseurs doivent être munis d'un système de comptabilisation du temps entièrement fonctionnel.

Voir aussi, section Salaire.

- Le même système de comptabilisation du temps doit permettre de suivre avec exactitude toutes les heures travaillées par l'ensemble des travailleurs.
- Veillez à ce que les cartes de temps manuelles indiquent les heures d'arrivée et de départ exactes avec l'accusé de réception des travailleurs.
- Les systèmes de comptabilisation du temps électriques doivent être munis d'une batterie de secours, qui se déclenche immédiatement en cas de perte de courant afin de prévenir toute perte de données.
- Assurez-vous que tous les travailleurs disposent de relevés de temps exacts qui reflètent toutes les heures normales et les heures supplémentaires réellement effectuées.
- Tous les travailleurs doivent remplir avec exactitude leur propre carte de temps en indiquant toutes les heures normales et supplémentaires qu'ils ont effectuées. Les cartes de temps ne peuvent être remplies par la direction ou par un autre travailleur.
- La direction doit s'assurer que les travailleurs ne pointent pas leurs cartes de temps avant le début de leur quart de travail ni après la fin de leur quart.
- Assurez-vous que les travailleurs sont rémunérés pour toutes les heures travaillées.
- Autorisez les responsables de l'approvisionnement et de l'écoresponsabilité de Target ou les représentants tiers à consulter tous leurs registres exacts. Il est interdit de tenir un faux registre ou un double registre sur l'emplacement.
- Les cartes de temps doivent être dûment remplies et faciles à lire.
- Assurez-vous que toutes les heures travaillées, y compris les heures supplémentaires, sont inscrites dans le même système de comptabilisation du temps et dans un seul registre de paie.
- Les travailleurs doivent être en mesure de vérifier les heures normales et supplémentaires travaillées chaque jour.
- Donnez une formation sur le système de comptabilisation du temps aux nouveaux travailleurs et de façon continue. Formez les nouveaux travailleurs dès le premier jour de travail.
- Voyez à ce que les gestionnaires et les supérieurs hiérarchiques reçoivent une formation spécialisée et comprennent l'importance de la gestion de tout suivi du temps dans le même système de comptabilisation du temps.
- Installez des horloges horodatrices adéquates à l'entrée ou à proximité de l'atelier des travailleurs afin de réduire l'attente pour remplir les cartes de temps.
- Menez régulièrement des vérifications internes pour vous assurer que le système de comptabilisation du temps est utilisé adéquatement et qu'il est correctement lié aux systèmes de paie.

Salaires

Les fournisseurs doivent offrir un salaire et des avantages sociaux égaux ou supérieurs aux exigences de la loi locale, et les verser dans les plus brefs délais. Nous encourageons les fournisseurs à augmenter le salaire et les avantages sociaux afin d'améliorer la vie des travailleurs et celle de leurs familles dans les communautés où ils habitent.

- Heures travaillées
- Déductions sur la paie
- Précision de paiement
- Accès à la paie
- Arriérés de salaire



Payez aux travailleurs toutes les heures travaillées au taux de rémunération stipulé par la loi locale.

Voir aussi, section Heures de travail et heures supplémentaires.

Exigences

- Le salaire pour les heures normales doit correspondre au salaire minimum requis par la loi locale ou le dépasser.
- Les paiements en nature ne sont pas autorisés en lieu et place du salaire minimum.
- N'utilisez pas de systèmes qui autorisent légalement le paiement d'un salaire inférieur à ce qui est considéré comme le salaire minimum normal (p. ex., salaires d'apprentis inférieurs au salaire minimum, salaires inférieurs pour les travailleurs handicapés, salaires inférieurs au minimum autorisé à des fins économiques).
- Le salaire pour les heures supplémentaires doit correspondre au salaire minimum requis par la loi locale ou le dépasser.
- Si aucune loi locale n'existe en matière de rémunération des heures supplémentaires, les travailleurs doivent recevoir une rémunération supérieure à celle des heures normales.
- Assurez-vous que les travailleurs reçoivent une rémunération adéquate, conformément aux lois locales, pour le travail effectué pendant les jours fériés.
- Veillez à ce que les travailleurs soient payés conformément aux lois locales pour tous les congés payés, y compris les vacances et le congé de maternité ou de paternité. Les emplacements ne doivent pas fixer de quotas de production à un niveau qui exige que les travailleurs dépassent les heures normales de travail pour gagner le salaire minimum.
- Les salaires à la tâche doivent correspondre au salaire horaire minimum équivalent ou le dépasser. Si les salaires des travailleurs calculés à la tâche sont inférieurs aux taux applicables stipulés par la loi (salaire minimum, heures supplémentaires, jours fériés, etc.), l'emplacement doit calculer la différence entre le salaire à la tâche et le salaire adéquat stipulé par la loi et payer la différence aux travailleurs afin de respecter les taux minimaux conformes à la loi. L'octroi d'une prime de rendement ne peut servir à atteindre le salaire minimum.
- Payez les travailleurs en temps utile, et si le paiement n'est pas numérique, veillez à ce qu'ils signent un registre documentant la réception du paiement.
- Les fournisseurs sont encouragés à revoir régulièrement les systèmes de rémunération et les avantages sociaux afin d'identifier les possibilités d'améliorer en continu la vie des travailleurs, de leurs familles et des communautés dans lesquelles ils vivent.

Procédez à des retenues à la source uniquement en vue d'offrir des avantages sociaux conformes à la loi ou des services volontaires.

Exigences

- Mettez en place les avantages sociaux obligatoires, comme une assurance médicale, une assurance d'invalidité, une assurance-pension ou un régime de retraite, une sécurité sociale, etc., conformément aux lois locales. Veillez à ce que les retenues à la source servent précisément aux fins prévues et conservez une documentation à l'appui afin de prouver que les retenues à la source obligatoires sont effectuées et appliquées conformément aux lois locales. Ne retenez pas de montants pour le dortoir, les repas ou d'autres dépenses semblables qui dépassent le coût réel. Tenez des registres qui démontrent le coût réel de ces dépenses si elles sont déduites du salaire des travailleurs.
- N'effectuez aucune retenue à la source, à moins que celle-ci soit obligatoire en vertu d'une loi locale ou volontaire, raisonnable et bien comprise par les travailleurs.
- Aucune retenue n'est effectuée sur les salaires en cas de marchandises endommagées, de retards ou de non-respect des quotas de production.
- N'utilisez pas les contrats renouvelables ou à court terme qui ne sont pas tellement différents des emplois à plein temps dans le but d'éviter de verser des avantages sociaux, des salaires plus élevés, ou d'accorder une promotion aux travailleurs en vertu de la loi locale.
- Reconnaissez adéquatement la durée de service de tous les travailleurs afin de déterminer les avantages sociaux auxquels ils ont droit, le cas échéant.

Assurez-vous que les travailleurs comprennent bien leur structure salariale, les avantages auxquels ils ont droit et qu'ils peuvent vérifier l'exactitude des paiements qu'ils reçoivent.



Exigences

- Expliquez aux travailleurs la structure salariale, notamment le type et les montants de toutes les retenues à la source, le taux salarial, les primes et les programmes incitatifs. Élaborez et mettez en oeuvre une formation de mise à jour pour les travailleurs existants.
- Informez les travailleurs de toutes les prestations de congé auxquelles ils ont droit en vertu de la loi locale, y compris le congé maternité et paternité. Le paiement et les registres des indemnités de congé doivent être maintenus.
- Les bordereaux de paie ou les reçus de paiement doivent être détaillés et remis à tous les travailleurs dans leur langue locale; documentez les retenues effectuées et indiquez la paie réelle.
- Donnez aux travailleurs les coordonnées d'une personne-ressource au service des ressources humaines (ou à un autre service applicable), au cas où ils auraient des questions à ce sujet.

Donnez accès à des registres de paie et de production complets et exacts.

Exigences

- Le registre de paie doit comprendre suffisamment de détails pour la vérification de l'exactitude des salaires et des heures selon les exigences légales, incluant sans s'y limiter :
 - Dates complètes de la période de paie
 - Nom du travailleur
 - Heures totales travaillées et répartition par type d'heures (normales, supplémentaires, etc.)
 - Taux salarial du travailleur (normal, pour les heures supplémentaires, etc.)
 - Calculs du travail payé à la tâche (le cas échéant)
- **Les registres de paie et de production doivent refléter toutes les heures travaillées des travailleurs. Les fournisseurs doivent conserver une seule série originale de registres de paie et de production, qui comprend des renseignements clairs et exacts sur tous les travailleurs. Il est interdit de tenir un faux registre ou un double registre sur l'emplacement.**
- L'emplacement est tenu de donner accès aux vérificateurs pour l'examen des registres de paie.
- Conservez tous les registres de paie pendant la période requise par les lois locales.

Les travailleurs doivent recevoir des arriérés de salaire s'ils n'ont pas été payés conformément aux exigences légales ou contractuelles.

Arriérés de salaire : il s'agit de l'argent qui est dû et qui est versé aux travailleurs pour remédier à une rémunération manquante.

Exigences

- Si les salaires ou les indemnités de départ sont impayés, sous-payés, retardés ou déduits indûment conformément à la loi locale ou au contrat de travail, les fournisseurs doivent calculer et verser des arriérés de salaire à tous les travailleurs concernés dans un délai de trente jours à compter de leur découverte.
- Les arriérés de salaire doivent être versés à tous les travailleurs concernés, quelle que soit leur situation professionnelle actuelle; cette disposition s'applique également aux travailleurs qui n'ont plus de relation de travail avec les fournisseurs.
- Tous les arriérés de salaire versés doivent être accompagnés des intérêts exigés par la loi locale.

Liberté d'association

Nous recherchons des fournisseurs qui font participer les travailleurs et les perçoivent comme un actif essentiel au succès durable de leur entreprise. Cela comprend le respect des droits des travailleurs de prendre une décision éclairée à savoir s'ils désirent ou non s'associer à un groupe, conformément à toutes les lois applicables.

- **Droits des travailleurs**



Reconnaissez et respectez les droits des travailleurs à la liberté d'association.

Exigences

- Établissez de saines pratiques en matière d'embauche et d'emploi, conformes à la loi concernant la liberté d'association.
- Accordez aux travailleurs le droit de communiquer ouvertement avec la direction, seuls ou en groupe.
- Permettez aux travailleurs de se représenter, ainsi que d'autres, sans ingérence, intimidation ou discrimination de la part de la direction.
- La direction et les travailleurs doivent respecter toutes les lois, réglementations et procédures nationales concernant la liberté d'association.
- Les travailleurs ne doivent pas être punis ou victimes de discrimination parce qu'ils appuient la liberté d'association. Les superviseurs/gestionnaires doivent suivre une formation appropriée.
- Les représailles contre les travailleurs qui cherchent à s'associer/se regrouper légalement sont interdites.
- La direction ne doit pas faire preuve de discrimination contre les travailleurs en raison de leur adhésion ou affiliation à un syndicat ou une association de travailleurs.
- Lorsque le droit à la liberté d'association est interdit par la loi, le fournisseur ne doit pas empêcher le développement d'autres options légales.
- Les fournisseurs doivent avoir une politique écrite énonçant leur engagement à respecter les lois applicables ainsi que les droits des travailleurs à la liberté d'association.
- L'adhésion à un syndicat ou une association de travailleurs ne doit pas être une condition d'embauche.

Reconnaissez et respectez les droits des travailleurs à la liberté d'association.



Pratiques exemplaires

- Si un syndicat ou une association de travailleurs a été formé, autorisez l'accès au lieu de travail aux représentants des travailleurs afin qu'ils puissent s'acquitter de leurs tâches de représentants conformément à la loi ou à un accord.
- Donnez une formation aux gestionnaires et superviseurs concernant les lois sur la liberté d'association.

Systemes de gestion et de surveillance de l'environnement

Les fournisseurs doivent disposer d'un système de gestion de l'environnement qui repère, caractérise et recense tous les impacts des opérations et de la production sur les émissions atmosphériques, la consommation d'énergie, la consommation d'eau et les eaux usées.

- **Systemes de surveillance**



Disposer d'un système de gestion de l'environnement qui repère, caractérise et recense tous les impacts des opérations et de la production sur les émissions atmosphériques, la consommation d'énergie, la consommation d'eau et les eaux usées.

Exigences

- Un système de gestion de l'environnement (SGE) qui établit des objectifs mesurables et des échéanciers pour les zones d'impact en fonction de la production et des opérations doit être documenté et versé au dossier.
- Les emplacements concernés doivent effectuer une autoévaluation du module environnemental des installations de l'indice de Higg (FEM) au moins une fois par année pour valider la performance environnementale. Consultez le portail des Partenaires en ligne pour en savoir plus sur les installations concernées par la FEM de Higg.
- Un système doit être instauré en vue d'intervenir en cas d'urgence environnementale, comme un dégât de produit chimique ou une fuite de gaz.
- Toute mesure corrective imposée par un organisme de réglementation en raison d'une infraction au droit applicable doit être documentée et mise en oeuvre pendant le délai imparti.
- Le SGE doit être évalué et mis à jour annuellement dans le but de gérer et de faire le suivi des progrès environnementaux.
- Une formation générale sur la protection de l'environnement doit être offerte chaque année à tous les travailleurs.



Disposez d'un système de gestion de l'environnement qui repère, caractérise et recense tous les impacts des opérations et de la production sur les émissions atmosphériques, l'énergie, l'eau et les eaux usées.

Pratiques exemplaires

- L'information sur la performance environnementale de l'emplacement est mise à la disposition des intervenants internes et externes.

Pas de déversement illégal d'eaux usées

Nous n'accepterons aucun fournisseur dont le système de traitement des eaux usées est sous-dimensionné, contourné ou inutilisable. Les fournisseurs doivent installer et entretenir des systèmes de traitement des eaux usées de taille appropriée afin de veiller à ce que les niveaux de polluants soient égaux ou inférieurs à ceux requis par la loi.

- Surveiller les eaux usées
- Gérer l'utilisation de l'eau



Surveillez les rejets d'eaux usées et réduisez les polluants qu'elles contiennent à des niveaux conformes aux lois et règlements applicables.

Exigences

- Assurez-vous que tous les écoulements d'eaux usées sont identifiés et caractérisés : tenez un registre de traitement de ces écoulements.
- Installez et entretenez correctement des systèmes de traitement des eaux usées de taille appropriée qui réduisent les polluants qu'elles contiennent à des niveaux conformes aux lois et règlements applicables.
- En l'absence d'installation de traitement des eaux usées, ces dernières doivent être rejetées dans une installation de traitement hors du site (p. ex. installation de traitement des eaux usées d'un parc industriel ou d'une municipalité) conformément à la loi. Les permis de rejet requis doivent être mis à jour périodiquement et déposés auprès de l'organisme de réglementation concerné.
- Surveillez les rejets d'eaux usées conformément aux exigences réglementaires, et élaborer un calendrier d'échantillonnage et d'analyse de la qualité de l'eau qui respecte les lignes directrices du gouvernement et de l'industrie.
- Si les eaux usées sont traitées hors de l'emplacement, l'emplacement doit connaître le nom et l'adresse de l'installation de traitement tiers et la surveiller pour en assurer la conformité. L'installation de traitement hors du site doit accueillir Target et lui fournir les renseignements pertinents au besoin.
- Préparez-vous aux urgences et mettez en oeuvre des plans d'intervention en la matière au cas où l'installation de traitement sur place dépasse sa capacité ou fonctionne mal.
- Tous les travailleurs travaillant directement avec des eaux usées doivent suivre une formation.



Le rejet illégal d'eaux usées constitue une violation de nos principes de tolérance zéro.

Surveillez les rejets d'eaux usées et réduisez les polluants qu'elles contiennent à des niveaux conformes aux lois et règlements applicables.

Pratiques exemplaires

- Élaborez et documentez un calendrier d'inspection et d'entretien de l'installation de traitement des eaux usées s'il y a lieu.
- Élaborez et documentez des objectifs annuels visant à réduire les rejets d'eaux usées et à améliorer la qualité de ces dernières.
- Élaborez et documentez un plan d'action permettant d'atteindre les objectifs de réduction des rejets d'eaux usées et d'amélioration de la qualité de ces dernières.
- Les sous-produits du traitement des eaux usées (p. ex. boue) sont analysés, manipulés et éliminés de manière adéquate comme des déchets dangereux.
- Restez à l'affût de toute non-conformité de l'installation de traitement tiers installée hors du site. Élaborez un plan d'action remédiant à une éventuelle contribution de l'usine aux non-conformités.
- Mettez en oeuvre des solutions et des technologies novatrices afin de réduire le volume d'eaux usées et les charges de polluants.
- Divulguez publiquement les renseignements relatifs au rejet d'eaux usées.

Réduction et élimination des déchets

Les fournisseurs doivent manipuler, entreposer, transporter et éliminer les déchets dangereux de façon légale. Nous recherchons des fournisseurs qui démontrent qu'ils participent activement à la réduction des déchets tout au long du processus de production.

*** Nous refuserons de travailler avec un fournisseur s'adonnant à des activités de déversement sauvage de déchets.**

- **Déchets dangereux**



Manipulez, entreposez, transportez et éliminez les déchets dangereux de façon légale, et collaborez activement à leur réduction dans l'ensemble du cycle de production des produits.

Exigences

- Identifiez toutes les sources de déchets et caractérisez chacune d'elles (c.-à-d. dangereuse ou non dangereuse) conformément aux lois applicables.
- Consignez l'ensemble des sources de déchets et effectuez le suivi des quantités de déchets produites par celles-ci.
- Les conteneurs et les zones d'entreposage de déchets dangereux doivent être en bonne condition.
- Tous les déchets dangereux et non dangereux doivent être séparés et entreposés séparément.
- Les déchets dangereux doivent être envoyés à une entreprise agréée de gestion des déchets ou à des installations de traitement autorisées, conformément à la loi ou aux règlements.
- Les déchets dangereux doivent être transportés par un transporteur autorisé, conformément à la loi ou aux règlements.
- Tous les travailleurs qui enlèvent, stockent et manipulent les déchets doivent suivre une formation à ces fins.

Manipulez, entreposez, transportez et éliminez les déchets dangereux de façon légale, et collaborez activement à leur réduction dans l'ensemble du cycle de production des produits.

Pratiques exemplaires

- Réutilisez les matériaux dans la mesure du possible, et recyclez-les quand ils peuvent l'être.
- Établissez et documentez des objectifs annuels de réduction de la production de déchets.
- Établissez et mettez par écrit un plan d'action pour atteindre les objectifs de réduction de la production de déchets.
- Validez l'élimination et le traitement définitifs de tous les déchets.

Consommation d'eau et d'énergie

Les fournisseurs doivent établir des objectifs clairs en vue d'améliorer l'efficacité de la consommation d'eau et d'énergie, et documenter les progrès effectués en ce sens.

- Utilisation énergétique efficace
- Utilisation efficace de l'eau



Utilisez les ressources énergétiques de manière efficiente dans les emplacements et dans le cadre des processus de production.



Exigences

- Indiquez sa source d'énergie, et effectuez et consignez le suivi de sa consommation pour les bâtiments et les processus où a lieu la production.

Utilisez les ressources énergétiques de manière efficiente dans les emplacements et dans le cadre des processus de production.

Pratiques exemplaires

- Menez une vérification du rendement énergétique pour cerner les possibilités d'économiser de l'énergie et de réduire des coûts.
- Définissez et documentez des objectifs annuels visant à réduire la consommation d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre (GES).
- Établissez et mettez par écrit un plan d'action pour atteindre les objectifs de réduction de la consommation d'énergie.
- Utilisez le compteur en ligne et divulguez publiquement les données.

Gérez l'utilisation de l'eau dans les installations et les processus de production.



Exigences

- L'utilisation de l'eau doit faire l'objet d'un suivi et être consignée pour les bâtiments et les processus où a lieu la production.
- Établissez des objectifs officiels et normalisés visant à améliorer les résultats en matière d'utilisation de l'eau, et examinez-les.

Gérez l'utilisation de l'eau dans les installations et les processus de production.

Pratiques exemplaires

- Établissez et documentez des objectifs annuels de réduction de la consommation d'eau.
- Établissez et mettez par écrit un plan d'action pour atteindre les objectifs de réduction de la consommation d'eau.

Émissions dans l'atmosphère

Les fournisseurs doivent installer et entretenir des dispositifs de contrôle des émissions atmosphériques appropriés afin de veiller à ce que les niveaux de polluants qu'elles contiennent soient égaux ou inférieurs à ceux requis par la loi.

- **Minimisation de la pollution de l'air**



Minimisez les effets de la pollution atmosphérique dans les emplacements et les processus de production.

Exigences

- Identifiez les sources d'émissions atmosphériques liées aux activités industrielles et aux dispositifs connexes.
- Élaborez et tenez à jour un inventaire des sources d'émissions atmosphériques.
- Les permis de rejet nécessaires doivent être dûment mis à jour et conservés dans les dossiers.
- Installez et entretenez des dispositifs appropriés de contrôle des émissions atmosphériques qui réduisent les niveaux des polluants à ceux prévus par les lois et règlements pertinents.
- Surveillez les rejets atmosphériques conformément aux exigences réglementaires. La quantité d'émissions atmosphériques doit faire l'objet d'un suivi et être consignée pour l'ensemble des bâtiments et des processus.

Minimisez les effets de la pollution atmosphérique dans les emplacements et les processus de production.



Pratiques exemplaires

- Établissez et documentez des objectifs annuels de réduction des émissions atmosphériques, le cas échéant.
- Établissez et mettez par écrit un plan d'action pour atteindre les objectifs de réduction des émissions atmosphériques.
- Utilisez le compteur en ligne et divulguez publiquement les données.

Licences et permis

Les fournisseurs doivent acquérir et conserver tous les permis environnementaux légalement requis et licences d'exploitation nécessaires à la production de leurs produits et à l'exploitation de leurs emplacements.

- Permis valides
- Documents de production



Travaillez avec des permis environnementaux et des licences d'exploitation valides.

Exigences

- Familiarisez-vous avec et respectez l'ensemble des lois et règlements pertinents en matière d'environnement, et tenez un inventaire des lois et règlements à ce sujet.
- Disposez de tous les permis, licences et autres approbations en matière d'environnement nécessaires à ces activités en cours.
- Prévoyez suffisamment de temps pour mettre à jour les permis, les licences et les approbations liés à l'environnement.
- Conservez les licences d'exploitation valides selon les exigences légales. Les informations relatives à la licence d'exploitation d'une entreprise doivent refléter les activités actuelles, notamment l'adresse, le champ d'activité, etc.



Un permis invalide, manquant ou falsifié constitue une violation qui fait l'objet d'une tolérance zéro.

Une licence d'entreprise invalide ou manquante est une violation de tolérance zéro.

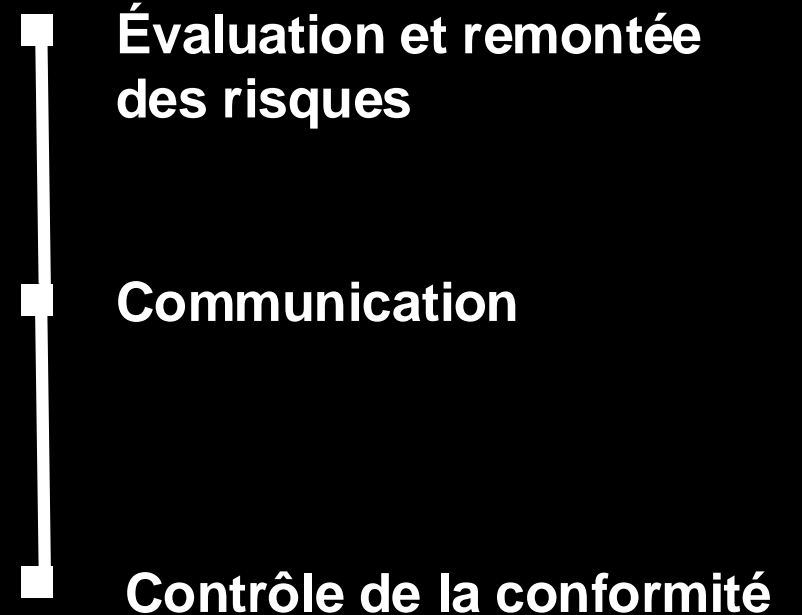
Travaillez avec des permis environnementaux et des licences d'exploitation valides.

— Pratiques exemplaires

- L'inventaire des lois et règlements pertinents en matière d'environnement est passé en revue et mis à jour chaque année.

Appendice A : Cessation ou ralentissement responsable

La production cible peut être interrompue ou réduite sur un emplacement de fabrication pour diverses raisons (évolution des besoins de l'entreprise, problèmes de performance qui persistent malgré les efforts de correction, perturbations telles que les catastrophes naturelles, etc.). En cas de cessation ou de ralentissement des activités commerciales de Target, nous attendons de nos partenaires d'affaires qu'ils soutiennent nos efforts en vue d'une cessation responsable des activités sur l'emplacement de fabrication.



Comprenez et faites remonter les risques de mises à pieds de travailleurs et/ou de non-paiement de salaires ou d'indemnités de départ avant le ralentissement des activités commerciales de Target.

Pratiques exemplaires

- Informez Responsible.Sourcing@Target.com et les partenaires en matière d'approvisionnement et de merchandising :
 - lorsqu'une cessation ou un ralentissement des activités commerciales de Target à l'usine est suffisamment important(e) pour donner lieu à des mises à pied ou des salaires/indemnités de départ non versé(e)s aux travailleurs;
 - lorsqu'une cessation ou un ralentissement des activités commerciales de Target à l'usine donne lieu à des mises à pied ou des salaires/indemnités de départ non versés aux travailleurs;
 - lorsqu'une cessation ou un ralentissement des activités commerciales de Target donne lieu ou risque de donner lieu à la fermeture de l'usine;
 - lorsque l'usine faisant l'objet d'une cessation ou d'un ralentissement réduit les heures de travail pendant plus de 3 mois;
 - lorsque l'usine retarde le paiement des travailleurs;
 - lorsque le partenaire d'affaires ou l'usine est confronté(e) à la faillite ou à des difficultés financières importantes;
 - lorsqu'une usine est fermée temporairement, définitivement ou pour une durée indéterminée en raison de l'impact d'une catastrophe naturelle.
- Fournissez les coordonnées de l'usine et une description détaillée du changement intervenu dans les activités commerciales et de l'impact potentiel sur l'usine et les travailleurs.

Informez au préalable, par écrit, les usines concernées par la cessation ou le ralentissement des activités commerciales de Target.

Pratiques exemplaires

- S'applique aux partenaires d'affaires lorsque Target ne s'approvisionne pas directement auprès de l'usine.
- Prévenez l'usine au moins 3 à 12 mois à l'avance en cas de ralentissement des activités commerciales. La durée du délai de préavis doit être plus élevée lorsque l'ensemble des activités de l'usine ou les revenus des travailleurs risquent d'être fortement perturbés.
- Il faut souligner que la prolongation du délai ne s'applique pas aux cessations dues à des défauts de rendement des usines, dont le délai de cessation est compris entre l'immédiat et trois mois.

Contrôlez et assurez la conformité aux NEF et à la loi locale lors de la cessation progressive des activités commerciales de Target.



Exigences

- Lors de mises à pied et/ou de fermetures d'emplacements, assurez-vous que tous les salaires et avantages légaux sont accordés aux travailleurs, y compris, mais sans s'y limiter, que tous les salaires dus sont payés, que toutes les indemnités de licenciement sont versées, qu'un préavis adéquat est fourni et qu'une consultation est menée conformément à la loi locale.
- Signalez tout risque de non-conformité aux NEF ou à la loi locale à [Responsible .Sourcing@Target.com](mailto:Responsible.Sourcing@Target.com).

Appendice B : Guide de mise en oeuvre sur les protections visant les travailleurs contractuels étrangers

Les tableaux suivants donnent des indications supplémentaires sur la manière de répondre aux exigences de Target en ce qui concerne la protection des travailleurs contractuels étrangers (également nommés travailleurs invités/migrants étrangers) et la prévention du travail forcé.



Vérification préalable de présélection et audits réguliers de l'agence de placement

Vérification préalable de présélection

Une vérification préalable de présélection doit être effectuée pour chaque agent de placement qui participera au processus de recrutement de travailleurs étrangers, à la fois dans le pays de destination et d'origine. Les documents examinés doivent inclure le permis de l'agence, les dossiers de plaintes ou les pénalités imposées, les ententes de service avec les agences partenaires qui seraient utilisées pour recruter des travailleurs pour l'emplacement.

La vérification préalable de présélection doit permettre de déterminer ce qui suit :

- L'agence de placement possède une licence en vigueur et est légalement autorisée à recruter des travailleurs contractuels étrangers pour répondre aux besoins de main-d'oeuvre de l'emplacement.
- Le partenaire à l'étranger de l'agence de placement possède une licence en vigueur et est légalement autorisé à recruter des travailleurs contractuels étrangers pour répondre aux besoins de main-d'oeuvre de l'emplacement.
- Les sous-agents indépendants non autorisés ne sont pas utilisés.
- L'agence de placement est capable de mener des activités de recrutement de main-d'oeuvre qui répondent aux exigences de l'emplacement et de Target et aux exigences légales applicables, notamment en ce qui concerne l'obligation que les travailleurs ne paient aucun frais pour obtenir leur emploi.

Audits réguliers

Chaque agent de placement affecté au recrutement des travailleurs doit faire l'objet d'un audit régulier, au moins annuel, qui vérifie la licence de l'agence, l'existence de partenariats avec des sous-agents ne possédant pas de licence et le respect des exigences de l'emplacement en matière de recrutement éthique et d'interdiction de travail forcé. Les audits doivent notamment porter sur la découverte de pratiques trompeuses et de frais perçus. Les audits doivent être suivis d'un processus de mesures correctives avec des objectifs définis, un suivi des progrès et un calendrier d'achèvement.

Accords de service avec les agences de placement

Les accords de services formels avec les agences de placement doivent être juridiquement contraignants et contenir les informations suivantes :

- Le nom, l'adresse et les coordonnées de l'agent de placement;
- Le nom, l'adresse et les coordonnées des agents de placement partenaires qui seront engagés, le cas échéant;
- Une liste de services que l'agent de recrutement et les agents de placement partenaires acceptent d'exécuter pour l'emplacement;
 - Cette liste doit déterminer quelle partie est responsable des entretiens d'embauche, de l'exposé préalable au départ, des tests de compétences requis (le cas échéant) et de toute autre activité faisant partie du processus global de recrutement et d'embauche.
- Le montant des frais payables à l'agent par l'emplacement pour chaque travailleur recruté;
- Un engagement de l'agent à se conformer aux exigences éthiques de recrutement de l'emplacement comme condition de la poursuite de la relation d'affaires, notamment :
 - Aucuns frais ni dépôt ne doivent être exigés des travailleurs;
 - Les agents de placement doivent participer aux audits et aux mesures correctives; et
 - Les agents de placement doivent partager la documentation pertinente concernant les activités de recrutement et de gestion sur demande.
- Une interdiction du travail forcé et de la traite des êtres humains; et
- Une interdiction d'utiliser des sous-agents indépendants.

Frais liés au recrutement

Cette liste sert à illustrer les coûts typiques pour le recrutement et peut ne pas refléter tous les coûts du couloir de migration spécifique.

- Les frais de service, les frais de recrutement, les frais de placement et les frais de service de courtage mensuels des agents de placement utilisés dans les pays d'origine et de destination;
- Dépôt légalement autorisé;
- Assurances;
- Les documents légalement requis, tels que le passeport, les photos d'identité, le visa, les frais d'affranchissement, le permis de travail;
- L'autorisation médicale et les examens médicaux requis par le gouvernement;
- La formation requise par le gouvernement ou l'entreprise, y compris la formation professionnelle, la formation linguistique et l'orientation avant le départ;
- Les autres coûts imposés par le gouvernement, tels que la taxe sur les travailleurs étrangers, la taxe ou la contribution au fonds d'aide sociale;
- Le voyage international du pays d'origine jusqu'au lieu de travail dans le pays de destination.
- Les uniformes, les outils ou tout autre matériel nécessaire pour le travail.

L'emplacement doit veiller à ce que les coûts indiqués ci-dessus, ainsi que tous les autres coûts qui peuvent survenir en dehors de l'hébergement et des déplacements locaux, soient couverts pour les travailleurs dans le cadre de leur recrutement et de leur embauche.

Exemple de matériel d'entrevue sur l'intégration des travailleurs

Pour s'assurer que le processus de recrutement répond aux exigences de l'emplacement, de Target et de la loi, le personnel de l'emplacement doit interroger un échantillon de travailleurs nouvellement arrivés pour confirmer si ce qui suit est vrai concernant l'expérience de recrutement des travailleurs :

- **Aucuns frais** : Les travailleurs n'ont pas payé de frais de recrutement ni de dépenses liées à leur recrutement et à leur embauche, à l'exception du coût du transport local et de l'hébergement à court terme pendant le processus de sélection et d'embauche.
- **Aucun dépôt ni prêt** : Les travailleurs n'ont pas été invités à remettre un dépôt ou à contracter un emprunt en lien avec leur recrutement et leur embauche.
- **Aucun sous-agent** : Les travailleurs n'ont pas été recrutés par l'intermédiaire d'agents autres que ceux des pays de destination et d'origine avec lesquels l'emplacement a conclu des contrats de service.
- **Exposé préalable au départ** : Les travailleurs ont reçu un exposé complet avant le départ, dans leur propre langue et en utilisant le contenu fourni par l'usine.
- **Contrat de travail** : Les travailleurs ont reçu, signé et conservé un contrat de travail écrit conformément aux exigences de Target et aux obligations légales en matière de contrats de travail.
- **Aucune tromperie ni coercition** : Les travailleurs n'ont subi aucune forme de tromperie, de coercition ou d'intimidation lors du recrutement et de l'embauche.
- **Aucune discrimination** : Les travailleurs n'ont fait l'objet d'aucune discrimination.
- **Aucun document n'a été retenu de façon injustifiée** : Aucun document appartenant aux travailleurs n'a été retenu, à moins qu'il s'agisse de la collecte temporaire d'un document pour satisfaire à une exigence de migration légale, et que celle-ci ait été effectuée conformément aux exigences de Target.

Les entrevues doivent être confidentielles et protéger explicitement les travailleurs contre les représailles liées aux informations qu'ils peuvent fournir.

Exposé préalable au départ

L'exposé préalable au départ doit couvrir les points suivants :

- Aperçu de l'entreprise, du lieu de travail et des conditions de travail et de vie;
- Conditions générales d'emploi;
- Conditions générales de résiliation du contrat et de rapatriement;
- Toute exigence préalable au départ qui doit être remplie par le travailleur à des fins légales ou requise par l'employeur, y compris la formation, les examens médicaux et la documentation;
- Les protections accordées aux travailleurs dans les pays d'origine et de destination par la loi et les politiques de l'entreprise sur les points suivants :
 - L'interdiction de travail forcé;
 - La politique visant l'interdiction de perception de frais;
 - La conservation et la garde en lieu sûr des documents;
 - Le droit de circuler librement;
 - Les coordonnées des ambassades et de toute autre agence gouvernementale pertinente;
 - Les mécanismes de grief de l'emplacement qui sont à la disposition des travailleurs dans les pays d'origine et de destination, et le processus par étapes pour signaler les pratiques non éthiques lors du recrutement.

L'agent de placement/le courtier doit fournir aux employés recrutés des renseignements écrits et exacts sur les conditions d'emploi, dans la langue locale du travailleur. Il incombe à l'employeur de s'assurer qu'une séance d'information préalable au départ a été donnée et que celle-ci répond à ces exigences. Il est permis à un employeur d'ajouter ces exigences dans un contrat de service avec des agents et d'exiger que les agents exécutent les exposés en son nom. L'employeur doit s'assurer que les exposés sont bien exécutés (au moyen de photos, documentation, etc.).

Contenu de l'orientation d'intégration

Dans la semaine suivant leur arrivée, les nouveaux travailleurs doivent recevoir une formation dans leur propre langue sur, entre autres, les sujets suivants :

- Conditions d'emploi des travailleurs;
- Méthodes de calcul des salaires;
- Exigences juridiques;
- Profil, politiques et procédures de l'emplacement;
 - L'interdiction visant le travail forcé, y compris l'interdiction de percevoir des frais;
 - L'interdiction visant le harcèlement et l'abus;
 - L'interdiction visant la discrimination;
 - Toute association ou tout comité de travailleurs existant;
 - Règlements du dortoir;
 - Dépôt des griefs et rétroaction;
 - Discipline progressive;
 - Cessation d'emploi et rapatriement.

Systeme de gestion de dortoir

- **Développer un système de gestion de l'hébergement** : pour satisfaire aux normes de Target sur les dortoirs, l'emplacement doit mettre en place un système de gestion des dortoirs. Un tel système peut comprendre, entre autres, les étapes suivantes :
 - Identifier un membre du personnel qui sera chargé de superviser la gestion et l'entretien des maisons.
 - Intégrer le système d'entretien des dortoirs au fonctionnement de l'agent et du service de santé et sécurité.
 - L'agent de santé et sécurité doit tenir à jour une liste de contrôle et définir un système de surveillance périodique des conditions de santé et de sécurité dans les dortoirs. Les résultats doivent être transmis à la personne responsable.
- **Communication et griefs** : afin d'améliorer la rétroaction et les plaintes provenant des résidents des dortoirs, des boîtes à idées peuvent être fournies dans les dortoirs, et un membre du personnel doit être responsable de documenter et d'aborder les suggestions en temps opportun.
- **Surveillance** : des audits internes périodiques ou la surveillance des dortoirs doivent être effectués par le personnel de l'emplacement pour soutenir les efforts d'amélioration.

Conditions de paiement du transport de retour

Conditions de paiement du transport de retour par l'emplacement

- Les travailleurs étrangers doivent bénéficier d'un transport de retour à la fin du contrat de travail.
- Les travailleurs étrangers qui sont licenciés en raison d'une fermeture de l'emplacement, d'une réduction des effectifs ou dans des circonstances similaires doivent bénéficier d'un transport de retour.
- Les travailleurs étrangers qui démissionnent avec un préavis raisonnable ne doivent pas payer de pénalité ni leur billet d'avion de retour. L'avis raisonnable est défini, au maximum, comme étant un délai de trente jours.
- Les travailleurs étrangers qui démissionnent sans préavis raisonnable peuvent être tenus de payer leur propre billet d'avion de retour, à moins que le travailleur démissionnaire soit couvert par une exception prévue à l'**appendice A**.
- Le coût du transport de retour ne doit pas être facturé au travailleur dans l'une des circonstances suivantes :
 - Cessation d'emploi résultant d'une violation des droits des travailleurs;
 - Cessation d'emploi due à des préoccupations personnelles graves, y compris le décès d'un membre de la famille, une maladie ou une grossesse (selon la demande du travailleur ou la loi du pays de destination).