

# POLITIQUE MONDIALE CONTRE LA TRAITE DES ÊTRES HUMAINS

## Objectif

Cette politique présente la vision d'Ecolab pour combattre la traite des êtres humains et documente la façon dont d'Ecolab reste en conformité avec la « Federal Acquisition Regulation » (réglementation des acquisitions fédérales, FAR), sous-partie 22.17. Cette politique est cohérente avec le Code de conduite d'Ecolab, le Code de conduite des fournisseurs, et nos valeurs fondamentales qui sont de protéger et de favoriser la dignité humaine et les droits de l'Homme dans nos pratiques commerciales mondiales.

## Champ d'application

Cette politique s'applique à tout le personnel d'Ecolab. Elle comprend les directeurs, les représentants, et les employés, y compris ceux des filiales d'Ecolab. Elle s'applique de manière égale aux agents d'Ecolab, aux sous-traitants, aux fournisseurs (de produits et autres), aux distributeurs, aux vendeurs et autres sociétés fournissant des produits et services à Ecolab ou agissant pour le compte de la société (dénommés « entités couvertes »).

## Politique

Le gouvernement américain et Ecolab ont depuis longtemps une politique de tolérance zéro interdisant les activités associées à tout type de trafic. Comme la loi l'exige, et conformément à la politique d'Ecolab, Ecolab et les entités couvertes s'interdisent les actions suivantes :

- ▲ se livrer à la traite des êtres humains, qui comprend (A) le trafic sexuel par lequel un service sexuel est engendré par la force, la fraude, la contrainte, ou dans lequel la personne conduite à effectuer cet acte n'a pas encore atteint l'âge de 18 ans ; et (B) le recrutement, l'hébergement, le transport, la fourniture, ou l'obtention d'une personne pour de la main-d'oeuvre ou des services, par l'usage de la force, la fraude, ou la contrainte, afin de la soumettre à la servitude involontaire, l'assujettissement, la servitude pour dette, ou l'esclavage ;
- ▲ de procurer des services sexuels commerciaux ;
- ▲ d'utiliser du travail forcé dans l'exécution de tout contrat ;
- ▲ de détruire, dissimuler, confisquer, ou autrement refuser l'accès d'un employé à l'identité de cet employé ou à ses documents d'immigration, tel que passeports ou permis de conduire, indépendamment de l'autorité émettrice ;
- ▲ d'utiliser des pratiques trompeuses ou frauduleuses durant le recrutement d'un employé ou l'offre d'emploi, tel que ne pas divulguer, dans un format et langage accessible à la personne, des données de base ou de faire de fausses déclarations durant le recrutement d'employés concernant les principales conditions générales de l'emploi, dont le salaire et les avantages en nature, le lieu de travail, les conditions d'hébergement, le logement et les coûts associés (si fournis ou organisés par l'employeur ou l'agent), tout coût important facturé à l'employé et, le cas échéant, la nature dangereuse du travail ;
- ▲ d'utiliser des recruteurs ne se conformant pas au droit du travail local du pays dans lequel a lieu le recrutement ;

- ▲ de facturer des frais de recrutement ;
- ▲ de ne pas fournir de transport de retour ou couvrir les frais de transport de retour en fin de contrat pour un employé non ressortissant du pays dans lequel il travaille et qui a été introduit dans le pays pour y travailler dans le cadre d'un contrat ou contrat de sous-traitance conclu avec le gouvernement américain (sauf rares exceptions) ;
- ▲ lorsque l'hébergement est fourni, de fournir ou d'organiser un hébergement qui ne serait pas aux normes d'hébergement et de sécurité du pays ; ou
- ▲ si la loi ou le contrat l'exige, de ne pas fournir de contrat de travail, de convention de recrutement, ou autre document requis par écrit.

### Responsabilité

Les directeurs, représentants, et employés d'Ecolab et des entités couvertes sont responsables de la conformité avec cette politique. Toute violation à cette politique pourrait entraîner des mesures disciplinaires pouvant conduire au retrait du contrat, à la réduction des avantages, à la résiliation d'une relation commerciale, ou au licenciement. En outre, la connaissance de violation de la réglementation gouvernementale ou des lois en matière de traite des êtres humains peut entraîner des sanctions de nature civile, administrative (c.-à-d. suspension ou exclusion), et/ou pénale à l'encontre de l'employé concerné.

Ecolab intégrera l'essentiel de cette politique - soit le texte intégral ou mention de la clause FAR applicable - avec les entités couvertes dans les contrats correspondants.

### Signalement

- ▲ Toute information crédible concernant une violation possible de cette politique, que ce soit par un employé d'Ecolab ou une entité couverte, doit être promptement signalée à un responsable, au service des ressources humaines, ou au service juridique par téléphone, e-mail, ou en personne.
- ▲ Il est également possible de faire le signalement de façon anonyme en utilisant le numéro gratuit de la ligne d'assistance téléphonique du Code de conduite. Le numéro de l'assistance téléphonique de votre zone d'opération se trouve au dos du livret du Code de conduite.
- ▲ Les employés et les entités couvertes conscients d'une violation potentielle sur la traite des êtres humains peuvent également contacter la ligne d'assistance téléphonique mondiale sur la traite des êtres humains au 1-844-888-FREE ou par e-mail à l'adresse [help@befree.org](mailto:help@befree.org).
- ▲ Tout responsable ou personnel du service des ressources humaines recevant notification d'une violation potentielle de cette politique doit immédiatement signaler les faits au service juridique afin que le service juridique puisse en retour procéder à un signalement immédiat au gouvernement américain, le cas échéant.
- ▲ La politique d'Ecolab et la loi fédérale (des États-Unis) interdisent les représailles contre les personnes qui effectuent des signalements de comportements répréhensibles et interdit d'entraver la coopération des employés avec les autorités gouvernementales enquêtant sur des accusations d'activités interdites.

Pour en savoir plus sur cette politique, veuillez contacter le service juridique.

| Version n°           | Date       | Description          | Révisé par                      |
|----------------------|------------|----------------------|---------------------------------|
| Publication initiale | 25/07/2016 | Publication initiale | John Pelehach/Service juridique |