

Date de prise d'effet : 6 août 2020

## **Code de conduite du Fournisseur**

Le présent Code s'applique aux personnes et aux entreprises (collectivement les « Fournisseurs » et individuellement le « Fournisseur ») qui traitent avec Corning Incorporated ou ses sociétés affiliées (collectivement « Corning ») et est actualisé chaque année. Les Fournisseurs (ainsi que leurs employés, sous-traitants et fournisseurs respectifs) sont tenus de se conformer au présent Code et à la [Politique en matière de droits de l'homme](#) de Corning pour remplir leurs obligations contractuelles envers Corning. Les Fournisseurs sont tenus d'inclure des dispositions équivalentes à celles du Code de conduite du fournisseur et de la Politique en matière de droits de l'homme de Corning dans leurs accords de chaîne d'approvisionnement et d'appliquer les mêmes exigences tout au long de leurs chaînes d'approvisionnement. Corning contrôle ses fournisseurs pour s'assurer qu'ils respectent le présent Code.

Les Fournisseurs et autres parties prenantes externes concernées peuvent soumettre leurs questions ou signaler des violations ou des réclamations à la ligne d'assistance confidentielle et anonyme du Code de conduite de Corning 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, aux États-Unis en composant le +1(888) 296-8173 ou sur [www.ethicspoint.com](http://www.ethicspoint.com). Les représailles de quelque nature que ce soit (y compris, le harcèlement) à l'encontre des personnes signalant de bonne foi une conduite commerciale répréhensible ne seront pas tolérées.

## **Main-d'œuvre**

Le Code de conduite du fournisseur de Corning reprend les principes essentiels des huit conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail (OIT), qui traitent de questions considérées par l'OIT comme des principes et des droits fondamentaux au travail. Ces conventions sont les suivantes :

1. Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
2. Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
3. Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930
4. Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957
5. Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973
6. Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999
7. Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951
8. Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

Conformément aux conventions fondamentales de l'OIT et comme indiqué plus en détail ci-après, le Fournisseur s'engage à faire respecter les droits de l'homme des employés et à les traiter avec dignité et respect. Cet engagement s'applique à tous les employés, y compris les employés temporaires, migrants, étudiants, contractuels, directs et tout autre type d'employé.

Corning est conscient que le recours aux agences de recrutement et de placement augmente le risque de travail forcé. Tous les agents de placement agissant pour le compte de Corning et de ses fournisseurs doivent disposer d'une politique claire qui respecte le présent Code. Les agents de placement agissant pour le compte de Corning doivent exercer une diligence raisonnable auprès des agences et sous-agents d'emploi et de recrutement dans les pays concernés afin de veiller au respect du Code de conduite du fournisseur de Corning.

### 1. Emploi librement choisi

Les Fournisseurs ne doivent pas avoir recours au travail forcé, au travail en servitude (y compris la servitude pour dette), au travail sous contrainte, au travail carcéral involontaire, à l'exploitation des détenus par le travail, à l'esclavage ou à la traite des personnes. Tous les travaux doivent être effectués volontairement et les employés doivent être libres de quitter leur emploi ou d'y mettre fin moyennant un préavis raisonnable. Il est interdit, entre autres actions, de transporter, d'héberger, de recruter, de transférer ou de recevoir des personnes au moyen de menaces, de la force, de la contrainte, de l'enlèvement ou de la fraude contre du travail ou des services. Dans le cadre du processus d'embauche, les Fournisseurs doivent fournir à l'employé un contrat de travail rédigé dans sa langue maternelle et comportant une description des conditions générales d'emploi avant que cet employé ne quitte son pays d'origine, et aucune substitution ou modification du contrat de travail ne sera autorisée à l'arrivée de l'employé dans le pays d'accueil, à moins que ces modifications ne soient apportées pour respecter la législation locale et offrir des conditions équivalentes ou meilleures. Tous les travaux doivent être effectués volontairement, et les employés doivent être libres de quitter leur emploi à tout moment ou de mettre un terme à leur contrat. Les employeurs et les agents ne sont pas autorisés à détenir ni détruire, dissimuler, confisquer ou refuser l'accès des employés à leurs documents d'identité ou d'immigration, tels que les pièces d'identité, les passeports ou les permis de travail délivrés par le gouvernement, à moins que la loi ne l'exige. Les employés ne doivent pas être tenus de verser aux employeurs ou à leurs agents des commissions de recrutement ou autres frais connexes pour trouver un emploi. Si de tels frais ont été versés, ils doivent être remboursés à l'employé.

### 2. Jeunes employés

Les Fournisseurs ne doivent pas faire travailler des enfants. Dans la présente clause, le terme « enfant » désigne toute personne de moins de 15 ans, en deçà de l'âge requis pour achever ses études obligatoires ou en deçà de l'âge minimum d'admission à l'emploi dans le pays (l'âge le plus avancé de ces trois cas de figure prévalant). Il est préconisé d'organiser des programmes de formation légitimes sur le lieu de travail qui satisfont à l'ensemble des lois et réglementations. Les Fournisseurs doivent vérifier l'âge des jeunes travailleurs pour s'assurer qu'il est supérieur à l'âge minimum d'admission à l'emploi. Les employés de moins de 18 ans ne doivent pas effectuer de travail susceptible de compromettre leur santé et leur sécurité, y compris le travail de nuit et les heures supplémentaires. Le Fournisseur doit veiller à la bonne gestion du personnel étudiant, par la tenue appropriée de dossiers d'études, une vérification rigoureuse des partenaires éducatifs et la protection des droits du personnel étudiant conformément aux lois et réglementations applicables. Le Fournisseur doit apporter un soutien et dispenser une formation appropriés à l'ensemble du personnel étudiant. En l'absence de législation locale, le taux de rémunération du personnel étudiant, des stagiaires et des apprentis doit correspondre au minimum à la même classification par âge que celle qui est utilisée pour les autres travailleurs débutants exécutant des tâches égales ou similaires.

### 3. Horaires de travail

Les semaines de travail ne doivent pas dépasser la durée maximale de travail et doivent inclure les pauses et les périodes de repos minimales fixées par la législation locale. En outre, une semaine de travail ne doit pas dépasser 60 heures, heures supplémentaires comprises, sauf en cas d'urgence ou de situations inhabituelles. Les employés doivent bénéficier d'au moins un jour de repos tous les sept jours.

#### 4. Conditions de travail et de vie

Les conditions de travail et de vie (le cas échéant) doivent satisfaire, au minimum, aux normes fixées par la législation locale. Les employés ne doivent pas être exposés à des risques excessifs pour leur santé ou leur sécurité du fait de leurs conditions de travail ou de vie. Les exigences qui précèdent sont applicables à toute forme d'hébergement fournie aux employés dans le cadre de leur emploi ou en lien avec celui-ci.

#### 5. Traitement humain

Les Fournisseurs ne doivent pas soumettre les employés à un traitement inhumain ni les en menacer, y compris par le harcèlement sexuel, des abus sexuels, des châtiments corporels, la contrainte mentale ou physique ou des insultes verbales ; les employés ne doivent pas non plus être exposés à la menace d'un tel traitement. Le Fournisseur doit clairement définir et communiquer à ses employés les politiques et procédures disciplinaires à l'appui de ces exigences.

#### 6. Salaires et avantages sociaux

La rémunération payée aux employés doit être conforme à toutes les lois et réglementations applicables, y compris celles qui sont liées aux salaires minimaux, aux heures supplémentaires et aux avantages sociaux légalement prescrits. Conformément à la législation locale, les heures supplémentaires des employés doivent être rémunérées à des taux supérieurs aux taux horaires normaux. Aucune retenue sur salaire ne devra être effectuée à titre de mesure disciplinaire. Les employés doivent recevoir en temps opportun, pour chaque période de paie, un relevé de salaire compréhensible qui comprend suffisamment d'informations pour vérifier la rémunération exacte du travail effectué. L'embauche d'employés temporaires, de travailleurs détachés ou de sous-traitants doit se faire dans les limites de la législation locale. Le Fournisseur veillera à l'égalité de rémunération des travailleurs, sans distinction de sexe, pour un travail de même valeur. Le Fournisseur ne doit pas avoir recours à des retenues sur salaire à titre de mesure disciplinaire. Les employés doivent être informés de toutes retenues sur leur salaire.

#### 7. Non-discrimination

Le Fournisseur doit s'engager à assurer à son personnel des conditions de travail exemptes de tout harcèlement et de discrimination illégale. Le Fournisseur ne doit pas permettre ni se livrer à toute forme de discrimination ou de harcèlement fondé sur la race, la couleur, l'âge, le genre, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'ethnie, la nationalité, un handicap, une grossesse, la religion, l'affiliation politique ou l'appartenance à un syndicat, le statut d'ancien combattant couvert, les informations génétiques protégées ou l'état matrimonial de son personnel, y compris, sans s'y limiter, dans les pratiques de recrutement et d'emploi, telles que les promotions, les récompenses et l'accès à la formation. Le Fournisseur doit garantir l'égalité des chances à tous les niveaux d'emploi et prendre des mesures pour éliminer les problèmes de santé et de sécurité particulièrement répandus chez les travailleuses (par exemple, la sécurité physique et le harcèlement sexuel). Aucun acte de discrimination ou de représailles ne doit être perpétré à l'encontre des employés, y compris les employés migrants, qui soulèvent des griefs de bonne foi. Les employés doivent bénéficier d'aménagements raisonnables pour leurs pratiques religieuses. En outre, les employés effectifs ou potentiels ne doivent pas être soumis à des examens médicaux ou physiques susceptibles d'être utilisés à des fins discriminatoires.

En outre, les logos, icônes ou symboles ayant pour finalité d'offenser, de harceler ou de discriminer (notamment le drapeau confédéré) ne sont en aucun cas tolérés par Corning, qui en interdit l'affichage public dans tous ses espaces de travail et parkings. Le terme « affichage public » comprend, sans toutefois s'y limiter, les vêtements, tasses, affiches, drapeaux, serviettes, tatouages, boîtes à outils, autocollants, couvre-chefs, masques faciaux et plaques d'immatriculation personnalisées. Il sera demandé à tout contrevenant de couvrir cet objet ou de le retirer des locaux de Corning sur-le-champ.

## 8. Liberté d'association

Conformément à la législation locale, les Fournisseurs doivent respecter le droit de tous les employés à constituer des syndicats de leur choix et à y adhérer, à négocier des conventions collectives et à se livrer à des rassemblements pacifiques. Ils doivent également respecter le droit des employés à s'abstenir de participer à de telles activités. Les employés et leur représentant doivent pouvoir ouvertement communiquer et partager des idées et des préoccupations avec la direction concernant les conditions de travail et les pratiques de la direction sans crainte de discrimination, de représailles, d'intimidation ou de harcèlement.

## Éthique

Les Fournisseurs doivent faire respecter les normes éthiques les plus élevées afin d'exercer leurs responsabilités sociales et de réussir sur le marché.

### 1. Intégrité commerciale

Le Fournisseur doit maintenir les normes d'intégrité les plus élevées dans toutes ses interactions avec Corning. Les Fournisseurs doivent disposer d'une politique de tolérance zéro qui interdit strictement toutes formes de corruption, d'extorsion ou de détournement de fonds. Le Fournisseur ne doit pas profiter indûment de Corning ni de quiconque par le biais de l'usage abusif d'informations privilégiées ou exclusives, de fausses déclarations sur des faits importants ou de toute autre pratique déloyale ou malhonnête. Toute violation de cette norme peut se traduire par une cessation immédiate de la relation commerciale ainsi que par des poursuites judiciaires.

### 2. Avantages indus et cadeaux

Aucun pot-de-vin ou autre moyen d'obtenir un avantage indu ou inapproprié ne doit être promis, offert, autorisé, donné ou accepté. Cette interdiction concerne la promesse, l'offre, l'autorisation, le don ou l'acceptation de tout objet de valeur, directement ou indirectement par l'intermédiaire d'un tiers, en vue d'obtenir un marché ou de le conserver, d'attribuer un marché à toute personne ou d'obtenir de toute autre manière un avantage indu. Des procédures de surveillance et d'application doivent être mises en œuvre pour assurer le respect de la loi anticorruption. Le Fournisseur ne doit en aucun cas offrir à un employé de Corning des cadeaux, paiements, honoraires, services, réductions, privilèges de valeur ou autres faveurs lorsque ceux-ci pourraient influencer ou paraître influencer indûment l'employé dans l'exercice de ses fonctions pour Corning. Les employés de Corning peuvent se voir offrir des marques normales de courtoisie habituellement associées à des pratiques commerciales acceptées, du moment que celles-ci sont offertes ouvertement et non sous une forme qui pourrait être interprétée comme un pot-de-vin, une contrepartie ou une rémunération secrète. Sauf lorsqu'une autre politique de Corning

prévoit éventuellement des limites plus strictes, la valeur des cadeaux individuels offerts par les Fournisseurs ne doit pas dépasser 100 USD par cadeau, et la valeur totale de tous les cadeaux au cours d'une année civile pouvant être acceptés de la part d'un seul Fournisseur ne peut pas dépasser 100 USD. Quelle que soit leur valeur, les cadeaux, les billets de tombola ou d'événements sportifs, les réductions sur des achats personnels, les chèques cadeaux, le paiement de voyages ou d'autres cadeaux onéreux sont réputés non acceptables. Des repas d'affaires sont acceptables s'ils ne sont pas excessifs et si Corning et le Fournisseur règlent la note de tels événements à tour de rôle. Dans tous les cas, l'utilisation de pots-de-vin, de rémunérations secrètes (y compris les cadeaux financiers ou leur équivalent) ou de commissions illicites est inappropriée et peut se traduire par la cessation immédiate de la relation commerciale ainsi que par des poursuites judiciaires.

### 3. Contributions à des organismes de bienfaisance

Corning choisit ses Fournisseurs uniquement sur la base des prix proposés, de la qualité, de la disponibilité et de la capacité à effectuer le travail, et de leur capacité antérieure à répondre aux besoins de Corning. Ces choix ne sont pas influencés par le fait qu'un Fournisseur donne ou non de l'argent à une œuvre de bienfaisance particulière. Corning ne sollicite pas de dons de bienfaisance d'autres entreprises ou fournisseurs. Il est interdit aux employés de Corning de demander aux Fournisseurs d'effectuer des dons de bienfaisance en laissant entendre que de tels dons pourraient avoir une incidence sur leur relation d'affaires présente ou future avec Corning. Le Fournisseur doit refuser de telles demandes de dons. Le Fournisseur peut signaler toute demande de don ou soumettre toute question concernant une telle demande à la ligne d'assistance confidentielle et anonyme du Code de conduite de Corning 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, aux États-Unis en composant le +1(888) 296-8173 ou sur [www.ethicspoint.com](http://www.ethicspoint.com).

### 4. Autres conflits d'intérêts

Les employés de Corning et les membres de leur famille proche (notamment l'époux/épouse, le/la concubin(e), les parents, les enfants, les frères, les sœurs et les époux/épouses de ces personnes, toute autre personne non indiquée dans la liste des personnes résidant dans le foyer des employés) ne sont pas autorisés à exercer les fonctions de dirigeant, administrateur, employé, agent ou consultant d'un Fournisseur, sauf avec le consentement du directeur commercial concerné de Corning et du directeur des services juridiques de Corning ou son représentant. Si une telle relation existe entre le Fournisseur et tout employé de Corning ou tout membre de sa famille, que Corning n'en a pas été informé, et qu'elle peut entraîner un conflit d'intérêts réel ou perçu, le Fournisseur doit divulguer ladite relation sur la ligne d'assistance du Code de conduite de Corning au +1(888) 296-8173 ou sur [www.ethicspoint.com](http://www.ethicspoint.com).

### 5. Divulcation d'informations

Toutes les transactions commerciales doivent s'effectuer de manière transparente et être inscrites avec précision dans les livres et registres commerciaux des Fournisseurs. Les informations concernant le travail, la santé et la sécurité, les pratiques environnementales, les activités commerciales, la structure, la situation financière et les résultats doivent être divulguées conformément aux réglementations applicables et aux pratiques courantes dans le secteur. La falsification des registres ou la présentation erronée des conditions ou des pratiques dans la chaîne d'approvisionnement est inadmissible. La

confidentialité des données concernant les employés du Fournisseur et de Corning doit être respectée conformément aux lois applicables.

## 6. Propriété intellectuelle

Les droits de propriété intellectuelle doivent être respectés ; le transfert de technologie et de savoir-faire doit s'effectuer de manière à protéger les droits de propriété intellectuelle ; et les informations sur les clients et les fournisseurs doivent être protégées. Le Fournisseur doit maintenir des procédures qui garantissent raisonnablement que les informations confidentielles de Corning ne soient pas utilisées ou divulguées de manière inappropriée.

## 7. Concurrence loyale

Le Fournisseur doit se conformer aux lois antitrust applicables à ses activités commerciales. En conséquence, en ce qui concerne toute activité menée avec Corning, le Fournisseur ne doit pas conclure d'accord, d'entente ou de plan (sous forme écrite ou verbale) avec ses concurrents concernant les prix, les modalités ou conditions de vente, la production, la distribution, les territoires ou les clients ; il ne peut pas non plus échanger ou examiner avec ses concurrents la tarification, les plans de marketing, les coûts de fabrication ou d'autres informations relatives à la concurrence. Les Fournisseurs qui enfreignent ces règles encourent une cessation immédiate de la relation commerciale avec Corning ainsi que des poursuites judiciaires.

## 8. Confidentialité

Il incombe aux Fournisseurs d'assurer la protection raisonnable des données à caractère personnel de toutes les personnes avec lesquelles ils font affaire, y compris leurs fournisseurs, clients, consommateurs et employés. Les Fournisseurs doivent respecter les lois et réglementations en matière de confidentialité et de sécurité de l'information dans le cadre de la collecte, du stockage, du traitement, de la transmission et du partage de données à caractère personnel. [Bibliothèque de téléchargement des Fournisseurs.](#)

## 9. Sécurité de l'information

Les Fournisseurs ayant accès aux systèmes informatiques et aux données électroniques de Corning ainsi qu'à tout ce qui présente des risques pour la sécurité de ses données doivent se conformer aux exigences de Corning en matière de sécurité de l'information applicables aux fournisseurs disponibles sur la [Bibliothèque de téléchargement des Fournisseurs.](#)

## 10. Programmes de protection de l'identité et de non-représailles

Les programmes qui garantissent la confidentialité, l'anonymat et la protection des dénonciateurs de fournisseurs et d'employés doivent être maintenus, sauf si la loi l'interdit. Les Fournisseurs doivent disposer d'un processus de communication permettant aux membres de leur personnel de faire part de leurs préoccupations sans crainte de représailles.

## 11. Approvisionnement responsable en minerais

Les Fournisseurs doivent disposer d'une politique visant à s'assurer que les minerais de leurs chaînes d'approvisionnement provenant de zones de conflit ou à haut risque ne servent pas au financement des violences armées ou n'y contribuent pas, et qu'ils ne favorisent pas non plus les violations des droits de l'homme, que ce soit directement ou indirectement. Le champ d'application de ces politiques et vérifications préalables doit comprendre mais aussi aller au-delà des « minerais de conflit » réglementés (tantale, étain, tungstène et or) et du cobalt pour inclure l'approvisionnement responsable de tous les minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque. Les Fournisseurs doivent disposer d'un cadre de vérifications préalables conforme au Guide de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque (lien). Les Fournisseurs doivent mettre leur politique d'approvisionnement responsable en minerais et les mesures de vérifications préalables à la disposition des clients à la demande de ceux-ci. Les Fournisseurs doivent également étendre ces exigences à leurs propres fournisseurs.

## Santé et sécurité

Les Fournisseurs doivent réduire autant que possible l'incidence des blessures et des maladies liées au travail afin de contribuer à mettre en place un environnement de travail sûr et sain, en renforçant la qualité des produits et services, l'uniformité des productions, ainsi que la fidélisation et le moral du personnel. Les Fournisseurs reconnaissent que la contribution et la formation régulières des employés sont nécessaires à l'identification et la résolution des problèmes de santé et de sécurité.

### 1. Sécurité au travail

L'exposition des employés à des risques de sécurité (par ex., liés aux produits chimiques, aux sources d'alimentation électrique et autres sources d'énergie, à un incendie, à la conduite de véhicules et aux risques de chute) doit être identifiée, évaluée et contrôlée au moyen d'une conception appropriée, de contrôles techniques et administratifs, d'un entretien préventif, de procédures de travail sûres (y compris les procédures de verrouillage ou d'étiquetage) et d'une formation continue en matière de sécurité. Lorsque les risques ne peuvent pas être contrôlés correctement par ces moyens, les employés doivent recevoir un équipement de protection individuelle approprié et du matériel de formation sur les risques qui les concernent. Des mesures raisonnables doivent également être prises pour préserver les femmes enceintes et les mères allaitantes de conditions de travail à haut risque, pour éliminer ou réduire les risques pour la santé et la sécurité qu'elles encourent sur le lieu de travail, y compris ceux liés à leurs tâches, et pour prévoir des aménagements raisonnables pour les mères allaitantes. Les employés ne doivent pas faire l'objet de mesures disciplinaires pour avoir soulevé des préoccupations en matière de sécurité. Le Fournisseur, dans le cadre de ses activités, doit identifier les situations d'urgence potentielles et mettre en œuvre des plans d'urgence et des procédures d'intervention.

### 2. Préparation aux situations d'urgence

Les situations et les événements d'urgence potentiels doivent être identifiés et évalués, et leur impact réduit au minimum par la mise en œuvre de plans d'urgence et de procédures d'intervention, notamment : rapports d'urgence, procédures de notification et d'évacuation des employés, formation et exercices au profit des travailleurs, équipement approprié de détection et d'extinction des incendies, sorties de secours et plans de sauvetage clairs et dégagés. Ces plans et procédures doivent viser à réduire au minimum les dangers pour la vie, les biens ou l'environnement.

### 3. Accidents du travail et maladies professionnelles

Le Fournisseur doit mettre en place des procédures et des systèmes visant à prévenir, gérer, repérer et signaler les accidents du travail et les maladies professionnelles, y compris des dispositions visant à : encourager le signalement de la part des employés, classer et recoder les cas d'accidents et de maladies, dispenser les traitements médicaux nécessaires, mener des enquêtes sur les cas et mettre en œuvre des mesures correctives pour éliminer leurs causes et faciliter le retour des employés au travail.

### 4. Hygiène industrielle

Le Fournisseur doit identifier, évaluer et contrôler l'exposition des employés aux agents chimiques, biologiques et physiques, lesquels doivent être identifiés, évalués et contrôlés selon la hiérarchie des contrôles. Les risques potentiels doivent être éliminés ou contrôlés au moyen d'une conception appropriée, de contrôles techniques et administratifs. Lorsque les risques ne peuvent être contrôlés de manière adéquate par ces moyens, les employés doivent recevoir et utiliser un équipement de protection individuelle approprié et bien entretenu. Les programmes de protection doivent comprendre du matériel de formation sur les risques associés à ces dangers.



## 5. Travail exigeant sur le plan physique

L'exposition des employés à des tâches exigeantes sur le plan physique, notamment la manutention manuelle de matériaux, le levage lourd ou répétitif, la station debout prolongée et les tâches d'assemblage hautement répétitives ou énergiques, doit être identifiée, évaluée et contrôlée conformément aux lois applicables.

## 6. Sécurisation des machines

Les risques pour la sécurité des machines de production et autres machines doivent être évalués. Le Fournisseur doit fournir et entretenir de manière appropriée des dispositifs de protection, de verrouillage et de blocage contre les risques présentés par les machines utilisées par les employés.

## 7. Assainissement, alimentation et logement

Les employés doivent avoir facilement accès à des toilettes propres, à de l'eau potable et à des installations hygiéniques pour la préparation, le stockage et la consommation des aliments. Les dortoirs des employés fournis par le Fournisseur ou un agent de travail doivent être gardés propres et sûrs, et disposer d'une sortie de secours appropriée, d'eau chaude pour le bain et la douche, d'un éclairage, d'un chauffage et d'une ventilation adéquats, de logements individuels sécurisés pour le stockage d'effets personnels et d'objets de valeur, et d'un espace personnel raisonnable ainsi que de privilèges d'entrée et de sortie raisonnables.

## 8. Communication en matière de santé et de sécurité

Les Fournisseurs doivent fournir aux employés des informations et une formation appropriées en matière de santé et de sécurité au travail, dans la langue des employés, ou dans une langue qu'ils peuvent comprendre, pour traiter de tous les risques identifiés auxquels les travailleurs sont exposés sur le lieu de travail, y compris, mais sans s'y limiter, les risques mécaniques, électriques, chimiques, d'incendie et physiques. Les informations relatives à la santé et à la sécurité doivent être clairement affichées dans l'installation ou placées dans un endroit identifiable et accessible aux employés. Une formation doit être dispensée à tous les employés avant le début du travail puis régulièrement par la suite. Les travailleurs sont encouragés à faire part de leurs préoccupations en matière de sécurité.

### **Environnement**

Le Fournisseur doit réduire au minimum les effets nocifs de son activité sur la communauté, l'environnement et les ressources naturelles tout en préservant la santé et la sécurité du public. Les Fournisseurs reconnaissent que la responsabilité environnementale fait partie intégrante de produits et services de tout premier ordre.

#### 1. Permis et rapports environnementaux

Tous les permis environnementaux (par exemple, la surveillance des rejets), les approbations et les enregistrements requis doivent être obtenus, conservés et tenus à jour, et leurs exigences relatives aux opérations et aux rapports doivent être respectées.

## 2. Substances dangereuses

Les produits chimiques et autres matières présentant un danger pour l'humain ou l'environnement doivent être identifiés, étiquetés et gérés conformément aux lois et normes applicables afin de garantir leur manipulation, leur déplacement, leur stockage, leur utilisation, leur recyclage ou leur réutilisation et leur élimination en toute sécurité.

## 3. Restrictions concernant les matières

Les Fournisseurs doivent se conformer à toutes les lois et réglementations applicables et aux exigences des clients concernant l'interdiction ou les restrictions de l'usage de substances spécifiques dans les produits et la fabrication, y compris l'étiquetage pour le recyclage et l'élimination.

## 4. Déchets et émissions

Les Fournisseurs doivent surveiller, contrôler et traiter les déchets et émissions provenant des activités, des processus industriels et des installations d'assainissement conformément aux exigences des lois et normes applicables, avant leur déversement ou leur élimination.

Le Code est rédigé en anglais et peut être disponible dans plusieurs autres langues. En cas de conflit entre la version anglaise du Code et toute traduction, la version anglaise prévaudra.