



Politique anti-traite des êtres humains d'ESCO Technologies

PORTÉE ET HISTORIQUE

La traite des êtres humains est une expression générique qui désigne les activités impliquées lorsque quelqu'un retient ou contraint un individu pour lui faire exécuter un travail forcé. Cela inclut la rétention et/ou le transport de personnes contre leur gré ; l'asservissement de personnes par la violence, par des menaces et/ou par supercherie ; l'achat ou la vente d'êtres humains ; la participation à la traite d'êtres humains par la prostitution forcée et la fréquentation d'établissements ayant recours aux travaux forcés.

Le gouvernement des États-Unis a adopté une politique anti-traite (« Anti-Trafficking Policy »), qui interdit à ses fournisseurs et à leurs sous-traitants d'avoir recours à la traite des êtres humains et de s'adonner aux activités ci-dessous liées à la traite. Cette politique anti-traite est décrite dans le chapitre 48 du Code de la réglementation fédérale (Code of Federal Regulations), Section 22.17 de la réglementation relative aux achats fédéraux (FAR, Federal Acquisition Regulations). Les termes en italique utilisés ci-dessous y sont également définis. De plus amples informations à propos de la traite des êtres humains sont disponibles sur le site Web du Bureau de surveillance et de lutte contre la traite des êtres humains (Office to Monitor and Combat Trafficking in Persons) du département d'État des États-Unis : <http://www.state.gov/j/tip>.

Nos filiales qui interviennent en tant que fournisseurs ou sous-traitants du gouvernement des États-Unis sont directement assujetties à l'« Anti-Trafficking Policy ». Toutefois, étant donné que les formes de traite décrites dans l'« Anti-Trafficking Policy » sont également contraires aux valeurs corporatives de déontologie d'ESCO, ESCO a adopté cette politique en tant que politique corporative applicable à ESCO, à ses filiales et aux tiers ayant des relations d'affaires avec ESCO et ses filiales.

Dans le cadre de cette politique, sauf si le contexte exige qu'il en soit autrement, « ESCO » inclut ESCO Technologies Inc. et toutes ses filiales aux États-Unis et à l'étranger, et leurs salariés respectifs.

ATTENTES

ESCO et ses agents et sous-traitants doivent s'abstenir, dans le cadre des activités d'ESCO :

- (1) De s'impliquer dans des *formes graves de traite d'êtres humains*.
- (2) De procurer des *actes sexuels commerciaux*.
- (3) D'avoir recours au *travail forcé*.
- (4) De détruire, dissimuler ou confisquer les documents d'identité ou d'immigration de tout salarié, par exemple son passeport ou son permis de conduire, et de lui refuser de toute autre façon l'accès à ces documents, indépendamment de l'organisme émetteur.
- (5) (i) D'avoir recours, durant le recrutement des salariés ou dans les offres d'emploi, à des pratiques trompeuses ou frauduleuses consistant notamment à ne pas révéler les informations de base dans un format et une langue accessibles au travailleur ; à présenter certains aspects de façon tendancieuse durant le recrutement, notamment les principales conditions d'emploi, y compris la rémunération et les avantages en nature, le lieu de travail, les conditions de vie et d'hébergement, et les coûts associés (si l'hébergement est fourni ou organisé par l'employeur ou l'agent), tout coût significatif à la charge du salarié et, le cas échéant, la nature dangereuse du travail.
(ii) D'avoir recours à des recruteurs qui ne respectent pas la législation du travail du pays dans lequel le recrutement a lieu.
- (6) De faire payer des frais de recrutement aux salariés.
- (7) (i) De ne pas fournir de transport de retour ou de ne pas payer les frais de retour, à la fin de leur emploi, (a) aux salariés qui ne sont pas des ressortissants du pays dans lequel le travail a lieu et qui ont été transférés dans ce pays pour travailler sur un contrat direct ou de sous-

traitance du gouvernement des États-Unis (pour des portions de contrats directs ou de sous-traitance exécutées en dehors des États-Unis) ou (b) aux salariés qui ne sont pas des ressortissants des États-Unis et qui ont été transférés aux États-Unis pour travailler sur un contrat direct ou de sous-traitance du gouvernement des États-Unis, si le paiement de tels frais est requis dans le cadre des programmes de travail temporaire existants ou suite à un accord écrit avec ces salariés pour des portions de contrats directs ou de sous-traitance exécutées sur le territoire des États-Unis.

(ii) Étant entendu que les exigences de cette clause (7) ne s'appliquent pas à tout salarié qui est (a) légalement autorisé à rester dans le pays où il est employé et choisit de le faire ; ou (b) exempté par un agent autorisé de l'agence contractante de l'obligation de fournir un transport de retour ou de payer les frais de retour, et

(iii) Étant également entendu que, excepté si les exemptions de la clause (7)(ii) s'appliquent, les exigences de la clause (7)(i) sont modifiées pour les victimes de la traite d'êtres humains sollicitant des services d'aide aux victimes ou une réparation en justice dans le pays dans lequel elles travaillent et pour les témoins dans le cadre de poursuites liées à la traite d'êtres humains. Le cas échéant, ESCO ou le sous-traitant, selon le cas, devra fournir le transport de retour ou payer les frais de transport de retour de façon à ne pas entraver les services d'aide aux victimes, la réparation en justice ou l'activité de témoin ; par exemple en offrant un transport de retour à un témoin alors que sa présence est encore requise pour témoigner.

- (8) De fournir ou d'organiser un hébergement ne répondant pas aux normes d'hébergement et de sécurité du pays hôte et
- (9) Si requis par la loi ou par contrat, de fournir un contrat de travail, une convention de recrutement ou tout autre document de travail requis par écrit, dans une langue que le salarié ne comprend pas. Si le salarié doit être délocalisé pour exécuter le travail, le document de travail doit être fourni au salarié au moins cinq jours avant sa délocalisation. Le document de travail du salarié doit inclure, à titre non exhaustif, des détails concernant la description du travail, la rémunération, l'interdiction de faire payer des frais de recrutement, le(s) lieu(x) de travail, l'hébergement et les coûts associés, les congés, les modalités de transport aller-retour, la procédure de règlement des griefs et le contenu des lois et réglementations applicables qui interdisent la traite d'êtres humains.

EXIGENCES ADDITIONNELLES POUR LES CONTRATS GOUVERNEMENTAUX

Dans le cadre de tout contrat direct ou de sous-traitance assujetti à la Section 22.17 de la réglementation relative aux achats fédéraux (FAR, Federal Acquisition Regulations), ESCO et chacun de ses sous-traitants doivent informer leurs salariés respectifs des activités interdites par l'« Anti-Trafficking Policy » et des actions qui peuvent être engagées à leur encontre en cas d'infraction, notamment, à titre non exhaustif, leur exclusion du contrat, la réduction des prestations ou la résiliation de l'emploi.

Pour toute portion, le cas échéant, d'un contrat direct ou de sous-traitance assujettie à la Section 22.17 de la FAR et :

- (i) Portant sur l'achat de fournitures autres que des articles standard disponibles dans le commerce (composants pris sur étagère), qui doivent être achetées en dehors des États-Unis (zones périphériques ou « outlying areas » telles que définies dans la FAR, Partie 2, comprises), et/ou sur des services à exécuter en dehors des États-Unis (zones périphériques ou « outlying areas » telles que définies dans la FAR, Partie 2, comprises), et
- (ii) Dont la valeur estimée est supérieure à 500 000 USD,

la filiale ESCO contractante doit répondre aux exigences additionnelles définies dans la Section 22.1703(c) de la FAR, notamment adopter et suivre un Plan de conformité approprié à la taille et à la complexité du contrat (ou d'une portion de celui-ci). Le département juridique d'ESCO fournira un modèle de formulaire de Plan de conformité sur demande.

NOTIFICATION

Tous les salariés d'ESCO sont tenus de signaler toute violation supposée de cette politique à leur responsable Déontologie, comme indiqué dans le Code de déontologie d'ESCO. ESCO n'empêchera pas les salariés de collaborer pleinement avec les autorités gouvernementales et ne fera pas obstacle à cette collaboration.

SANCTIONS

ESCO adoptera les mesures appropriées, qui peuvent aller jusqu'au licenciement, à tout salarié, agent ou sous-traitant ayant enfreint cette politique.