

G

A

D

F

HH

G

A

AG

FF

E

F

Propriétaire du document :	Chef mondial des services
Approuvé par :	Rachel Stone, vice-présidente, approvisionnement stratégique, services opérationnels
Responsable du document :	Mike Muilenburg, directeur principal, gestion des fournisseurs et des contrats
Date d'émission :	1er octobre 2023
Dernière mise à jour :	1er octobre 2023

Cycle de révision :

Date	Version	Nom de la ou des personnes qui effectuent les modifications	Description des modifications
Août 2023	1.0	Mike Muilenburg, Sanbir Keer, Elizabeth Betzler, Cristina Gillette, Ken Corbett, John Bryan, Gilberto Solis	

A. CONTEXTE	4
B. EXIGENCES S'IMPOSANT AUX FOURNISSEURS.....	4
C. DÉFINITIONS	4
D. CHAMP D'APPLICATION.....	4
E. OBLIGATIONS.....	4
1. Pas d'emploi forcé.....	4
2. Pas de travail des enfants.....	

GF

À chaque instant, Thomson Reuters (TR) s'efforce d'agir correctement, en menant nos affaires avec honnêteté et discernement et en respectant les nombreuses lois, règles et normes de conduite qui s'appliquent à nous,

avec le fournisseur à tout moment, sans crainte de représailles ou de conséquences négatives, moyennant un préavis raisonnable.

- Tout travail doit être effectué dans le cadre d'une relation employeur-employé ou employeur-entrepreneur indépendant légalement reconnue et ce, dans le respect de toutes les lois et réglementations applicables.
- Le fournisseur doit interdire le recours à des pratiques trompeuses ou frauduleuses au cours du processus de recrutement ou d'emploi.
- Les travailleurs doivent avoir le droit de recevoir l'information essentielle au sujet de leur l'emploi dans un format et une langue qui leur sont facilement compréhensibles et accessibles. Ceci comprend des détails fondamentaux sur l'emploi, tels que le salaire, les avantages, le lieu de travail, les conditions de vie, les modalités de logement, les coûts associés (le cas échéant), les frais supplémentaires supportés par les travailleurs et tout risque potentiel lié au travail.
- Les frais de recrutement ou autres frais similaires facturés aux travailleurs et payables à l'employeur, à l'agent recruteur ou sous-agent sont strictement interdits. S'il s'avère que ces frais ont été payés par les travailleurs, le fournisseur sera tenu de les rembourser aux travailleurs.

2.

- La semaine de travail ne doit pas dépasser 60 heures par semaine, y compris les heures supplémentaires, sauf en cas d'urgence ou de situation inhabituelle.
- Tous les travailleurs doivent recevoir des renseignements écrits et compréhensibles au sujet de leurs conditions d'emploi en ce qui concerne le salaire et les avantages avant d'entrer en service ainsi que des informations détaillées sur leur salaire pour la période de paie en cours à chaque fois qu'ils sont payés.
- Le fournisseur ne déduira le salaire d'un employé à titre de mesure disciplinaire que si la loi applicable l'autorise et si le travailleur a donné son autorisation expresse (par exemple, par le biais d'un contrat de travail ou d'un engagement à respecter les politiques du fournisseur).
- Le fournisseur doit tenir des registres concernant les heures de travail et la rémunération des employés conformément aux lois ou réglementations applicables et fournir ces registres à Thomson Reuters sur demande.

6. Pas de discrimination

- Le fournisseur doit s'engager à ce que son personnel puisse travailler dans un environnement exempt de harcèlement et de discrimination illégale. Le fournisseur ne doit pas pratiquer de discrimination lors de l'embauche ou dans d'autres pratiques d'emploi, telles que la rémunération, l'accès à la formation, la promotion, le licenciement ou la retraite, fondée sur la race, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, la grossesse, l'état civil, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre, l'origine nationale, le statut en matière de citoyenneté, le handicap, le statut d'ancien combattant ou toute autre classification protégée par les lois ou règlements applicables.
- Les travailleurs doivent bénéficier de la libre circulation et ne doivent pas être surveillés par des agents de sécurité.
- Les procédures de règlement des griefs doivent être accessibles à tous les travailleurs, adaptées à leur culture et permettre, le cas échéant, le dépôt de rapports anonymes. Les travailleurs et/ou leurs représentants doivent pouvoir communiquer ouvertement et partager leurs idées et leurs préoccupations avec la direction concernant les conditions de travail et les pratiques de gestion, sans crainte de discrimination, de représailles, d'intimidation ou de harcèlement. Le fournisseur doit périodiquement fournir aux travailleurs des renseignements et une formation sur toutes les procédures de règlement des griefs.

- Le fournisseur doit établir des procédures pour répondre aux violations de données et autres incidents de sécurité et notifier rapidement Thomson Reuters si de telles violations de données ou incidents affectant les informations de Thomson Reuters se produisent ou peuvent s'être produites.

13. Conformité, questions et signalement des problèmes

- Sur demande, le fournisseur fournira à Thomson Reuters des informations et des données pertinentes pour démontrer son respect du code.
- Sous réserve