

Politique de lutte contre la traite des personnes

Résumé

Tetra Tech et ses filiales s'engagent à maintenir des normes de pratiques commerciales respectueuses de la dignité et de l'intégrité de toutes les personnes avec lesquelles la Société fait affaire, emploie et sert. Cette démarche inclut une opposition ferme à la traite des êtres humains et au travail forcé sous toutes leurs formes. À ce titre, Tetra Tech a adopté une politique de lutte contre la traite des personnes (LTP) applicable à l'ensemble de ses activités.

Tetra Tech se conforme à toutes les réglementations locales et nationales relatives à la traite des êtres humains applicables à ses opérations, quel que soit le lieu.

Depuis le 2 mars 2015, le gouvernement des États-Unis exige que tous les bénéficiaires de fonds fédéraux américains élaborent un plan de conformité à la lutte contre la traite des personnes, sauf exemption prévue à la Section II ci-dessous. Le gouvernement américain définit la traite des êtres humains comme l'ensemble des actes criminels liés au travail forcé et à la traite sexuelle, c'est-à-dire essentiellement les actes visant à réduire ou maintenir une personne en état de servitude contrainte.

Politique

Tous les employés de Tetra Tech sont tenus de respecter la politique de lutte contre la traite des personnes (LTP). Chaque employé doit signer un formulaire de reconnaissance attestant avoir été informé de cette politique et en comprendre les principes. La politique est accessible sur le site des ressources humaines de Tetra Tech.

Par cette politique, tout le personnel est informé que les activités suivantes, liées à la traite des personnes, sont strictement interdites :

- S'engager dans toute forme de traite des personnes durant la période d'exécution du contrat ;
- Procurer des actes sexuels commerciaux durant la période d'exécution du contrat ;
- Employer du travail forcé dans l'exécution du contrat ;
- Détruire, dissimuler, confisquer ou refuser l'accès à des documents d'identité ou d'immigration (passeports, permis de conduire, etc.), quelle que soit l'autorité émettrice ;
- Recourir à des pratiques trompeuses ou frauduleuses lors du recrutement ou de l'offre d'emploi, notamment en ne divulguant pas, dans un format et une langue accessibles au travailleur, les informations essentielles sur les conditions d'emploi (salaires, avantages, lieu de travail, conditions de vie, logement et coûts associés, nature dangereuse du travail, etc.) ;
- Utiliser des recruteurs ne respectant pas les lois locales du travail du pays où le recrutement a lieu ;
- Faire payer des frais de recrutement aux employés ;
- Ne pas fournir le transport de retour ou ne pas en prendre en charge les frais à la fin de l'emploi, notamment :
 - Pour un employé non ressortissant du pays où le travail s'effectue et est amené dans ce pays pour travailler sur un contrat ou sous-contrat du gouvernement des États-Unis (pour les parties de contrats hors des États-Unis) ;
 - Pour un employé non ressortissant des États-Unis amené aux États-Unis pour travailler sur un contrat ou sous-contrat du gouvernement des États-Unis, si la prise en charge des frais est requise par les programmes de travailleurs temporaires ou par un accord écrit avec l'employé (pour les parties de contrats aux États-Unis).

- Fournir ou organiser un logement ne respectant pas les normes d'habitation et de sécurité du pays hôte ;
- Ne pas fournir, lorsque la loi ou le contrat l'exige, un contrat de travail, un accord de recrutement ou tout autre document de travail écrit dans une langue comprise par l'employé. Si un déménagement est nécessaire pour effectuer le travail, ce document doit être remis au moins cinq jours avant le déménagement.

Tous les employés doivent signaler immédiatement toute suspicion de non-conformité à leur superviseur. Ils peuvent également contacter le service des ressources humaines corporatif au (626) 470-2433 ou appeler la ligne directe Tetra Tech au (800) 886-2577. Le Code de conduite corporatif protège les employés contre toutes représailles liées à la divulgation d'informations qu'ils croient raisonnablement être des preuves de violations légales ou réglementaires liées à un contrat ou une subvention fédérale.

Le non-respect de cette politique peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. Pour les sous-traitants et leurs employés, la non-conformité peut entraîner des mesures correctives pouvant aller jusqu'à la résiliation immédiate du sous-contrat. Pour les agents du contractant, le manquement à cette politique entraînera la résiliation de l'accord contractuel.