

Politique de Parkland en matière de droits humains

I. Engagement en faveur du respect des droits humains

Parkland s'engage à respecter les droits humains et à mettre en place une culture interne lui permettant de reconnaître et de prévenir les violations de ces droits, et d'éviter d'en être complice.

II. Objet et périmètre

La présente politique décrit les modalités de notre engagement en faveur du respect des droits humains. Elle s'inscrit dans un cadre normatif interne plus large, destiné à renforcer les engagements de Parkland en matière de développement durable. La présente politique fournit des orientations et décrit nos objectifs, notre cadre organisationnel et nos responsabilités au regard du respect des droits humains.

La politique de Parkland en matière de droits humains a été élaborée dans le respect des normes et standards internationaux applicables aux entreprises, mais également de la législation en vigueur dans chaque pays ou territoire où l'entreprise exerce ses activités.

Parkland s'engage également à coopérer pour réparer, par le biais de voies de recours, toute violation des droits humains en lien avec ses activités ou son influence, conformément aux Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme des Nations Unies.

III. Responsabilités

La présente politique s'applique à l'ensemble de ses employés, dirigeants, sous-traitants, filiales et sociétés affiliées, y compris les coentreprises dont elle détient une participation majoritaire (collectivement, les « **Parties responsables** »).

IV. Attentes

Dans les présentes, Parkland affirme que toute personne, indépendamment de son identité et de son expression de genre, de son orientation sexuelle, de sa situation de handicap, de son apparence physique, de sa situation familiale, de son origine ethnique ou raciale, de sa nationalité, de son âge, de sa religion ou de son appartenance à toute autre catégorie protégée, a le droit de travailler dans un cadre exempt de harcèlement et respectueux des droits humains individuels et collectifs.

Toutes les Parties responsables sont tenues de respecter les droits humains et d'adhérer aux principes précisés dans la présente politique. Cette dernière sert également à défendre les

Commented [AU1]: https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_fr.pdf

droits des autres acteurs (individus, collectifs, communautés, ou autres pans de la société civile) susceptibles d'être concernés par les activités de l'entreprise, ses relations ou ses échanges.

V. Évolution et mise en œuvre

La présente politique a vocation à évoluer : Parkland prévoit de la réviser régulièrement, en concertation avec ses différentes parties prenantes.

Cet examen aura lieu au moins une fois par an, et portera entre autres sur l'évaluation des progrès de l'entreprise au regard des objectifs fixés.

VI. Principes de Parkland en matière de droits humains

Parkland reconnaît le caractère inviolable de l'ensemble des droits humains énoncés dans les déclarations internationales contraignantes et dans la législation des pays où s'exercent ses activités. La présente politique met l'accent sur les droits les plus saillants pour notre activité, nos territoires d'implantation et notre situation.

Compte tenu des valeurs fondamentales qui sont les nôtres (sécurité, intégrité, communauté et respect), nos priorités en matière de droits humains sont les suivantes :

- droits des personnes avec lesquelles nous travaillons directement (sécurité, droits des salariés, effets de notre chaîne d'approvisionnement) ;
- droits des personnes touchées par nos activités ;
- implications, sur le plan des droits humains, de l'éthique et de la bonne gouvernance régissant nos activités.

La mise en avant de ces problématiques particulièrement pertinentes au regard de notre activité, et ce, partout où nous opérons, ne diminue en rien notre engagement à respecter l'ensemble des droits humains énoncés dans les conventions internationales contraignantes dans ce domaine.

Droits des personnes avec lesquelles nous travaillons directement ou indirectement

Sécurité et santé

La valeur première de Parkland est la sécurité. Aucun salarié, partenaire ou individu ne saurait être blessé en raison des activités de Parkland, et notre objectif est de garantir à nos salariés et autres parties prenantes un cadre de travail sûr et sécurisé.

Pour Parkland, cette responsabilité s'étend également à la promotion de la bonne santé physique et mentale dans l'ensemble de ses opérations et activités afin de créer des conditions de travail favorables.

Nous avons mis en œuvre tout un ensemble de dispositifs, de programmes et de pratiques à l'appui de ces engagements. Nous vous invitons à parcourir le site Web de Parkland et nos rapports de développement durable pour plus de détails :

<https://www.parkland.ca/fr/durabilite/sse>

<https://www.parkland.ca/fr/durabilite/rapport-sur-la-durabilite>

Commented [AP2]: Hyperlinks adapted to a French-speaking audience.

Droits des salariés

1. Nous ne tolérons aucune discrimination, et prônons la diversité, l'égalité, l'équité et l'inclusion

- Parkland s'engage en faveur de l'égalité de traitement de ses collaborateurs, et promeut l'égalité et l'équité au travail. L'entreprise s'attache à assurer des conditions de travail équitables, raisonnables, sûres et sécurisées à tous ses employés, notamment en leur offrant des possibilités d'amélioration et en veillant à l'éthique de ses procédures de recrutement, de congés, d'emploi, d'évaluation de performance et de licenciement.
- Dans le cadre de ses engagements environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), Parkland a mis en œuvre de nombreuses initiatives en faveur de la diversité et de l'inclusion, détaillées dans son rapport de développement durable, consultable sur la page <https://www.parkland.ca/fr/durabilite/rapport-sur-la-durabilite>.
- En appui à ses objectifs, Parkland a institué un conseil pour la diversité et l'inclusion, dirigé par des membres de la direction. Il est chargé de faire progresser et d'appliquer la vision de l'entreprise en matière de diversité et d'inclusion au travail, au service de ses clients, de ses communautés et autres parties prenantes.

Commented [AP3]: Hyperlink adapted to a French-speaking audience.

2. *Nous ne tolérons aucun harcèlement*

- Parkland ne tolère ni le harcèlement, ni la violence en milieu professionnel, ni l'instauration d'un cadre de travail délétère, sous quelque forme que ce soit. La politique de prévention du harcèlement de Parkland, qui s'impose à l'ensemble des Parties responsables, décrit les comportements prohibés et prévoit des sanctions sévères en cas de violation.
- Plusieurs politiques sont en vigueur chez Parkland :
 - i. politique de prévention de la discrimination et du harcèlement au travail ;
 - ii. politique de prévention de la violence au travail ;
 - iii. politique d'accessibilité pour les salariés et les clients en situation de handicap ;
 - iv. politique relative aux normes d'accessibilité intégrées.

Commented [AU4]: Preventing Workplace Discrimination and Harassment Policy.

3. *Nous ne tolérons aucun recours au travail forcé ou obligatoire, ou au travail des enfants*

- Parkland et l'ensemble des Parties responsables ne font pas recours au travail forcé ou obligatoire ou au travail des enfants, et mettent en place des mesures pour honorer cet engagement. Le Code de conduite des fournisseurs de Parkland (consultable [ici](#)) oblige nos fournisseurs à prendre des engagements similaires. Parkland est favorable à des législations comme la loi britannique de 2015 sur l'esclavage moderne (*Modern Slavery Act*), et en tant que société canadienne, l'entreprise salue la volonté du gouvernement canadien de légiférer en ce sens à son tour.

4. *Nous soutenons et promouvons l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap*

- Parkland s'engage à garantir aux personnes en situation de handicap une égalité d'accès et de chances, ainsi qu'un cadre de travail accueillant permettant à chacune et à chacun d'atteindre ses objectifs. Parkland travaillera main dans la main avec des associations et des individus pour veiller à la bonne prise en compte des besoins des personnes en situation de handicap et créer les conditions de leur réussite, et tâchera de s'améliorer en permanence dans ce domaine.

Notre chaîne d'approvisionnement

Nous avons conscience que des violations des droits humains peuvent survenir dans notre chaîne d'approvisionnement. Le but de Parkland est de ne pas faire sciemment affaire avec des fournisseurs qui se rendraient coupables de tels agissements ou qui ne souscriraient pas aux principes énoncés dans la présente politique. En vertu de notre Code de conduite applicable aux fournisseurs, les entreprises avec lesquelles nous travaillons effectivement sont tenues d'attester qu'elles se conformeront à la présente politique et aux engagements qu'elle contient.

Nous savons également que la gouvernance des droits humains est parfois fragile dans certains territoires où nos fournisseurs ou nous-mêmes sommes implantés. Nous nous engageons, dans la mesure du possible et de l'influence dont nous disposons, à promouvoir l'application des principes énoncés dans la présente politique dans les pays et territoires où nous exerçons nos activités.

Droits des personnes touchées par nos activités

Droits des peuples autochtones

Parkland s'engage à bâtir des relations durables et mutuellement profitables avec les communautés autochtones. Parkland respecte les différentes cultures, traditions et perspectives des peuples autochtones, s'efforce de nouer avec eux des partenariats et cherche à leur faire bénéficier d'opportunités équitables. Les employés tout comme la direction de Parkland sont partisans d'un dialogue respectueux et constructif avec les peuples autochtones et reconnaissent que les entreprises doivent agir en faveur de la réconciliation.

Communautés et autres parties prenantes

Parkland reconnaît que les communautés ont le droit d'être consultées sur les projets susceptibles d'avoir une incidence sur leurs conditions de vie. Nous nous engageons à respecter les opinions et les droits de toutes les personnes avec qui nous sommes en relation ; cela passe notamment par une communication transparente en temps utile et par la conduite d'un dialogue sincère, dans une optique mutuellement bénéfique, autant que faire se peut.

Droits humains et influence de Parkland

Parkland reconnaît que la société dans son ensemble a le droit à un développement équitable et bénéfique, qui intervient sous diverses formes grâce aux profits générés par nos activités. Nous sommes également conscients que la corruption, les conflits d'intérêts, la fraude et l'influence politique démesurée peuvent fondamentalement miner ces droits et la valeur de l'apport citoyen de Parkland. Par conséquent, certaines activités sont expressément prohibées par notre Code de conduite et nos lignes directrices en matière de conflit d'intérêts, qui contiennent en outre des orientations éthiques pour protéger ces droits collectifs. Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter notre Code de conduite :

<https://www.parkland.ca/application/files/5316/1540/7676/Governance-Code-of-Conduct-Conflict-of-Interest-2021.pdf>

VII. Information du public

Nous communiquons sur nos engagements et nos mesures de respect des droits humains dans le cadre de notre rapport sur le développement durable. De la sorte, nous montrons notre transparence dans ce domaine et pouvons mesurer notre performance dans une optique d'amélioration continue.

VIII. Politique en matière de dénonciation

Parkland a mis en place une ligne d'assistance permettant de signaler des préoccupations. Cette ligne est accessible aux collaborateurs, aux fournisseurs et à toute autre personne souhaitant signaler un manquement aux politiques de Parkland, dont la présente politique, ou de faire remonter toute autre question ou préoccupation concernant nos activités.

Les personnes qui appellent la ligne d'assistance pourront, si elles le souhaitent, demeurer anonymes. Toutefois, celles qui préfèrent conserver l'anonymat ne peuvent pas recevoir de rapport de suivi. Le service est joignable de plusieurs façons :

- a) Ligne d'assistance : 855 484-CARE (2273)
- b) Adresse postale (pour l'envoi de documents écrits) :

Grant Thornton LLP
19th Floor, Royal Bank Plaza South Tower
200 Bay Street Box 55
Toronto (Ontario), M5J 2P9

- c) Site Web sécurisé accessible en permanence : www.GrantThorntonCARE.ca

- d) Courriel : usecare@ca.gt.com

Commented [AU5]: Broken hyperlink in English.

This document has not yet been published in French, so the hyperlink cannot be replaced.

Nota: The link "Code de conduite et conflit d'intérêts" on the French webpage points to a different document: the 2022 Code of Conduct - French version (and NOT the 2021 Code of Conduct & Conflict of Interest - French version) :

https://assets.contentful.com/tatqxebmkmwo/SvJFYgcPTMYInPOEoZUHY/2258d941a042a189a6c4c7d28352e0ba/Code_de_conduite.pdf

I do have a 2018 Code of Conduct & Conflict of Interest - French version saved on my computer (found on the previous version of the Parkland website), hence my choice of title (*Code de conduite et nos lignes directrices en matière de conflit d'intérêts*) here.

Commented [AU6]: Broken hyperlink.

La politique en matière de dénonciation est accessible dans son intégralité sur le site Web de Parkland à l'adresse suivante :

https://assets.ctfassets.net/tatgxebmkmwo/5E6J30su31tqXJC434Zyln/72546630f4991d2812c92aa9b861ac07/Whistleblower_Policy_-_REVISED_FR-CA_March_17_2022-REVIP.pdf

Commented [AP7]: Hyperlink adapted to a French-speaking audience.