

POLITIQUE DES DROITS DE L'HOMME ET DU TRAVAIL



POLITIQUE, CHAMP D'APPLICATION ET RÉFÉRENCES SOUSCRITES

Le Groupe Casais s'engage à soutenir, respecter et protéger les Droits de l'Homme et du Travail et à veiller à ne pas se rendre complice d'aucune forme d'abus ou de violation de ces derniers, en ce qui concerne ses collaborateurs, fournisseurs, partenaires, clients et autres parties concernées dans toutes ses activités, secteurs d'affaires et géographies où il opère.

Les principes et normes selon lesquels cette politique se régit sont des principes et normes de référence internationalement reconnus, notamment :

- La Charte internationale des Droits de l'Homme, qui comprend la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme adoptée par l'Assemblée des Nations Unies (1948), le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966) et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966) ;
- Les Conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) relatives aux principes et aux droits fondamentaux au travail ;
- Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ;
- Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

La Politique des Droits de l'Homme et du Travail établit les principes de respect des droits de l'Homme et du Travail établis dans les documents suivants :

- Code d'éthique et de conduite des affaires ;
- Code d'éthique et de conduite des fournisseurs ;
- Plan d'Achats Durables ;
- Culture de Prévention et de Sécurité (livre casais)

PRINCIPES

Les principes selon lesquels le Groupe se régit sont :

Élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire

Ne pas soutenir, ne pas encourager et ne pas avoir recours au travail forcé, à l'esclavage ou au travail involontaire ou à la traite d'êtres humains de quelque nature que ce soit. Ne pas recourir à la force, aux abus, aux menaces ou à toute autre forme de coercition physique ou de harcèlement.

Respecter ce qui est établi dans les Conventions de l'OIT (n° 29 sur le travail forcé, 1948 et n° 105 sur l'abolition du travail forcé, 1951) ou dans la législation locale, lorsque celle-ci est plus complète que les directives internationales.

Abolition effective du travail des enfants

Veiller à ce que les collaborateurs eux-mêmes et tous ceux qui ont des liens contractuels avec une société du Groupe n'aient pas recours au travail des enfants et respectent toutes les lois applicables au travail des enfants. Respecter les lois locales concernant l'âge minimum de travail et ne pas participer ou soutenir tout type de recours au travail des enfants, directement ou indirectement. Gouverner sa politique conformément aux Conventions de l'OIT, à savoir la n° 138 - Sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973 et la n° 182 - Sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

Élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession

Suivre un principe de non-discrimination et un modèle de rémunération égalitaire en termes de rémunération et d'avantages sociaux, en fonction des compétences et de la capacité des personnes à contribuer à la réalisation des objectifs du Groupe, ainsi que de leur formation.

Respecter toutes les lois et règlements applicables en matière de salaires et des heures de travail, y compris ceux relatifs au salaire minimum, aux heures supplémentaires, aux salaires aux pièces et assurer les avantages légalement requis et respecter les dispositions de la Convention de l'OIT (n° 100 - relative à l'égalité de rémunération, 1951 et n° 111 - Sur la discrimination (emploi et profession), 1958)

Liberté d'association et droit de négociation collective

Veiller à ce que les employés aient le droit d'adhérer ou de former des syndicats ou des comités d'entreprise sans faire l'objet de discrimination ou d'intimidation. Suivre les principes des Conventions n° 87 - Sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 et n° 98 - Sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

Protection de la Santé et de la Sécurité au travail

Promouvoir une culture de prévention des risques professionnels, qui constitue un élément fondamental et une condition indispensable pour garantir la santé et la sécurité. Rechercher et adopter les meilleures pratiques et la mise à disposition de ressources qui favorisent l'amélioration des conditions de sécurité et de santé au travail, en favorisant la prévention des blessures et des problèmes de santé.

Éliminer les dangers et minimiser les risques en termes de gestion de la santé et de la sécurité.

Respecter les principes des conventions n° 155 - Convention sur la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail, 1981, n° 187 - sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006 et le Protocole de 2002, relatif à la sécurité et à la santé des travailleurs, 1981.

Inclusion et Non-discrimination

Promouvoir l'inclusion et le respect de la diversité au sein de l'entreprise, en garantissant la non-discrimination de quelque nature que ce soit à l'égard des collaborateurs et des agents avec lesquels les sociétés du Groupe interagissent, en veillant à ce que chacun soit traité avec égalité.

Ne tolérer aucun type de harcèlement, de discrimination, de bullying, de diffamation, de violence ou de victimisation liés à la race, l'origine ethnique, la couleur, la nationalité, l'origine sociale, le sexe, l'identité de genre, l'âge, la religion, le handicap, la situation familiale, l'orientation sexuelle, la politique, l'idéologie, le pouvoir hiérarchique, entre autres.

ENGAGEMENTS ADOPTÉS

Le Groupe Casais s'engage à respecter et à faire respecter tous les droits de l'homme et du travail internationalement reconnus et préalablement identifiés. Pour mettre en œuvre les principes définis, des engagements ont été définis :

- Promouvoir le respect des droits de l'homme entre ses collaborateurs, les communautés où il exerce ses activités et les autres parties intéressées, en communiquant ses politiques et ses engagements en interne et en externe ;
- Garantir qu'il ne sera pas complice ou complice d'abus ou de manque de respect des droits de l'homme et du travail ;
- Promouvoir et valoriser ce qui est établi dans le Code d'Éthique et de Conduite auprès des collaborateurs, des fournisseurs et des partenaires commerciaux ;
- Veiller à ce que ses collaborateurs et les autres parties intéressées puissent signaler librement, en prévoyant un canal spécifique et confidentiel à cet effet, toute pratique de harcèlement, de discrimination ou de violation des Droits de l'Homme, notamment la discrimination liée : au sexe, à l'identité ou à l'expression de genre, à l'état civil, à la race, à l'origine ethnique ou à la nationalité, au handicap, à la religion, à l'orientation sexuelle, à l'âge ou à l'environnement social ;
- Identifier les risques liés aux droits de l'homme et du travail en développant et en mettant à jour chaque fois que nécessaire le Plan des Risques et Impacts, de toutes ses activités et dans toutes les zones géographiques ;
- Surveiller et contrôler les risques potentiels et réels identifiés ;
- Communiquer et rapporter avec transparence son approche des droits de l'homme et du travail, en identifiant les risques et les impacts, ainsi que les mesures d'atténuation, de compensation et de réparation adoptées ;

- Travailler avec ses partenaires et ses fournisseurs pour étendre ces mêmes engagements à leurs chaînes d'approvisionnement et à leurs partenaires ;
- Prendre en compte non seulement les lois et les réglementations nationales, mais aussi les pratiques locales des pays dans lesquels il opère. Dans les pays où la législation ou la réglementation nationale peuvent entrer en conflit avec le respect des droits de l'homme et des engagements et références souscrits, la norme la plus stricte est adoptée.
- Formaliser les principes globaux de RH et les indicateurs de genre avec un plan d'égalité divisé en politique de recrutement et de sélection, politique de gestion des carrières, politique de développement et de formation et Politique de compensation et de Bénéfices.

Système de Gestion des Personnes

* en partenariat avec MIC



ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISIONS

La Politique prend effet à compter de la date de son approbation et pour une durée indéterminée, étant mise à jour ou révisée par délibération du Conseil d'Administration, et est consultable par tous les destinataires sur les plateformes informatiques (internet et intranet).