



AMÉLIORATION | HABITAT | RÉNOUATION | PILOTAGE | ÉTUDE



AVRIL 2024

CHARTRE DES DROITS HUMAINS



120 ROUTE DE LA REINE - 92100 BOULOGNE-BILLANCOURT - AHRPE.FR

1. TRAVAIL DES ENFANTS ET JEUNES TRAVAILLEURS

- ⇒ L'entreprise veille au respect de l'âge légal minimum indiqué par les législations locales et à l'absence d'emploi d'enfant de moins de 15 ans. Pour s'en assurer, chaque recrutement doit faire l'objet d'une vérification de l'âge du travailleur par le biais d'un document officiel d'identité.
- ⇒ L'entreprise veille à ne pas recruter des salariés de moins de 18 ans pour effectuer un travail dangereux ou susceptible de porter atteinte à leur santé, leur sécurité ou leur moralité.
- ⇒ Jusqu'à leurs 18 ans, les jeunes travailleurs bénéficient annuellement d'un examen médical ou paramédical pour s'assurer qu'ils sont aptes à effectuer le travail pour lequel ils ont été embauchés.
- ⇒ Les contrats d'apprentissage ne doivent pas constituer la majeure partie des effectifs d'un site. Ils sont conclus dans le cadre d'un programme éducatif et limités dans le temps.
- ⇒ Si toutefois, le travail d'un enfant était constaté, l'entreprise prendrait des mesures immédiates pour y mettre fin, tout en s'efforçant de replacer l'enfant dans le système éducatif et de ne pas aggraver la situation économique de la famille concernée.

2. TRAVAIL FORCE

- ⇒ La confiscation pure et simple de tout papier d'identité ou document de voyage tel qu'un passeport ou un visa est interdite.
- ⇒ L'imposition par la menace ou la force, d'heures supplémentaires aux salariés est interdite.
- ⇒ Le contenu de la fonction à exercer, les horaires et le temps de travail, le salaire, la durée du contrat doivent être précisés aux candidats avant tout engagement.
- ⇒ L'entreprise verse, de façon régulière, la rémunération due au salarié, eu égard au travail effectué.
- ⇒ Un salarié est libre de quitter les locaux de l'entreprise après une journée de travail.
- ⇒ Un salarié est libre de quitter son emploi à tout moment, sous réserve du respect de la durée de préavis prévue par la législation.
- ⇒ Dans le cadre de législation locale, la fin de contrat donne lieu à la délivrance d'un certificat de travail ou de tout autre document permettant au salarié de s'engager librement auprès d'un autre employeur.
- ⇒ La servitude pour dette est interdite pour toutes les embauches, qu'elles se fassent directement auprès de l'entreprise ou par le biais d'une agence d'intérim ou de tout autre intermédiaire. Cela signifie qu'un employé ne devra pas être considéré comme redevable d'une dette telle qu'une caution ou une commission de recrutement qu'il rembourserait par un travail non rémunéré.

3. SANTE ET SECURITE

- ⇒ Les consignes de santé et de sécurité applicables sur les chantiers sont consultables sur site dans le PPSP par l'ensemble des ouvriers.
Au siège de la société des extincteurs sont à disposition en nombre suffisant (vérifiés annuellement), des panneaux d'affichages indiquent les numéros d'urgence et des BAES indiquent les issus de secours.
- ⇒ L'entreprise procède à une évaluation des risques inhérents à ses activités, met en œuvre les actions nécessaires pour les maîtriser et organise la surveillance de la santé de son personnel.
- ⇒ L'entreprise fournit gratuitement les équipements de sécurité nécessaires et forme ses salariés aux consignes de sécurité. Des protections adaptées sont prévues pour les salariés qui doivent utiliser des techniques ou des substances potentiellement dangereuses.
- ⇒ L'entreprise assure la conformité de ses processus de fabrication, de ses machines et de ses équipements afin qu'ils ne présentent pas de danger et soient en bon état de marche.
- ⇒ Les locaux doivent être sûrs et sains, et les équipements de sécurité doivent être présents et en bon état de fonctionnement.
- ⇒ Pour diminuer les risques d'accidents, l'entreprise s'efforce d'identifier les situations de presque accident et déploie les mesures de prévention associées.
- ⇒ Tout accident fait l'objet d'une analyse pour en identifier les causes et mettre en place des mesures correctives.

4. CONDITIONS D'EMPLOI DECENTES

- ⇒ L'entreprise condamne toutes les violences au travail, qu'elles prennent la forme d'agressions, d'un harcèlement physique, moral ou sexuel, de menaces, d'intimidations ou de brimades.
- ⇒ En plus du dispositif mis en place auprès des managers, du délégué du personnel ou de la responsable RH, les salariés peuvent signaler des situations qui leur paraîtraient anormales à travers le dispositif d'alerte éthique et fraude du Groupe à **l'adresse électronique dédiée : alertethic@sevengroup.fr**
- ⇒ En cas d'écarts de comportement constatés, les mesures disciplinaires prévues par la législation doivent être appliquées.
- ⇒ Le recours au temps partiel est limité et répond soit à des besoins d'organisation, soit à des demandes des salariés ou à des contraintes médicales.
- ⇒ L'entreprise accorde des congés payés, des congés maladie et des congés parentaux, conformément à la législation. Les salariés n'ont aucune obligation d'utiliser leurs temps de vacances comme un substitut au congé maladie.
- ⇒ L'entreprise doit respecter la durée du travail prévue par la législation.
- ⇒ Les heures supplémentaires sont rémunérées à un taux majoré.
- ⇒ Tout salarié de l'entreprise bénéficie au minimum d'un jour de repos par semaine.
- ⇒ Des temps de pause sont prévus durant la journée de travail.
- ⇒ La collecte et l'utilisation des données à caractère personnel récoltées se fait dans un cadre réglementé et le respect des droits des salariés.

5. LIBERTE D'ASSOCIATION

- ⇒ L'entreprise considère que la liberté d'association et d'expression repose en grande partie sur la reconnaissance des représentants élus par les salariés et leurs rôles. L'entreprise reconnaît leur légitimité d'action dans l'entreprise et veille à laisser la possibilité à tout salarié d'exercer ses droits à la liberté d'association, en vertu de la législation.
- ⇒ L'entreprise reconnaît à chacun le droit de faire valoir ses demandes par le biais de la négociation collective, en application des principes inscrits dans la législation.
- ⇒ L'entreprise prend soin de ne discriminer ni les représentants des salariés, ni les salariés sur la base de leur appartenance à un syndicat ou de leur désir de constituer une organisation syndicale.
- ⇒ Lorsqu'ils sont existants, les représentants du personnel sont régulièrement consultés sur des thèmes essentiels tels que les conditions de travail, la rémunération ou la résolution de conflits.
- ⇒ Lorsque des changements sont susceptibles d'affecter le volume des emplois, l'entreprise veille à ce que les salariés soient informés dans un délai raisonnable.
- ⇒ Chaque représentant du personnel doit pouvoir accéder à l'information et aux locaux de l'entreprise, conformément à ses prérogatives et à la législation, pour mener à bien ses activités de représentation.
- ⇒ L'entreprise AHRPE condamne toute situation de harcèlement ou de discrimination envers ses salariés, dont les représentants du personnel et les représentants syndicaux.
- ⇒ Lorsque le droit à la liberté d'association et de négociation collective est restreint, l'entreprise s'efforce de faciliter et de ne pas entraver les possibilités d'association et de négociation indépendantes et libres, et ce, dans le respect de la législation en vigueur.

6. DISCRIMINATION

- ⇒ L'entreprise s'efforce de créer un environnement garantissant l'égalité des chances pour toutes et tous.
- ⇒ Toute décision de l'entreprise, en matière d'embauche, d'affectation, de rémunération, d'avancement, de formation, de discipline, de retraite et de cessation de la relation de travail se fonde uniquement sur des facteurs objectifs, et n'est pas liée au sexe, à l'âge, la nationalité, l'ethnicité, la race, la couleur, la croyance, la caste, la langue, le handicap mental ou physique, l'appartenance à une organisation, l'opinion, l'état de santé, le statut marital, l'orientation sexuelle, la naissance, ou les caractéristiques civiques, sociales ou politiques du travailleur.
- ⇒ Les décisions d'embauche, de promotion et de formation sont basées sur la définition de fonction, le profil professionnel, l'expérience et les compétences des personnes.

7. PRATIQUES RELATIVES AUX DROITS HUMAINS DANS LA CHAÎNE DE VALEUR

AHRPE travaille avec des fournisseurs essentiellement nationaux mais aussi européen de toutes cultures.

AHRPE veille à établir avec eux une relation durable, équilibrée et mutuellement bénéfique dans un cadre relationnel clair.

La démarche d'achats responsables de AHRPE repose sur le principe selon lequel les règles éthiques, environnementales et sociétales appliquées s'appliquent également à ses fournisseurs et sous-traitants.

AHRPE attend ainsi de ses fournisseurs qu'ils adhèrent aux mêmes standards de responsabilité que lui et veille à l'application du dispositif de maîtrise et de suivi des droits humains de la présente Charte dans sa chaîne de valeur.

8. LES TEXTES DE RÉFÉRENCE, en particulier :

⇒ Charte internationale des droits de l'homme (ONU), comprenant :

- Déclaration universelle des droits de l'homme (1948)
- Pacte international sur les droits civils et politiques (1966)
- Pacte international sur les droits économiques, sociaux et culturels (1966)

⇒ Conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT), en particulier les 8 conventions fondamentales :

- La convention sur le travail forcé, 1930, (N°29)
- La convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, (N° 87)
- La convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, (N° 98)
- La convention sur l'égalité de rémunération, 1951, (N°100)
- La convention sur l'abolition du travail forcé, 1957, (N°105)
- La convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, (N°111)
- La convention sur l'âge minimum, 1973, (N°138)
- La convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999, (N°182)

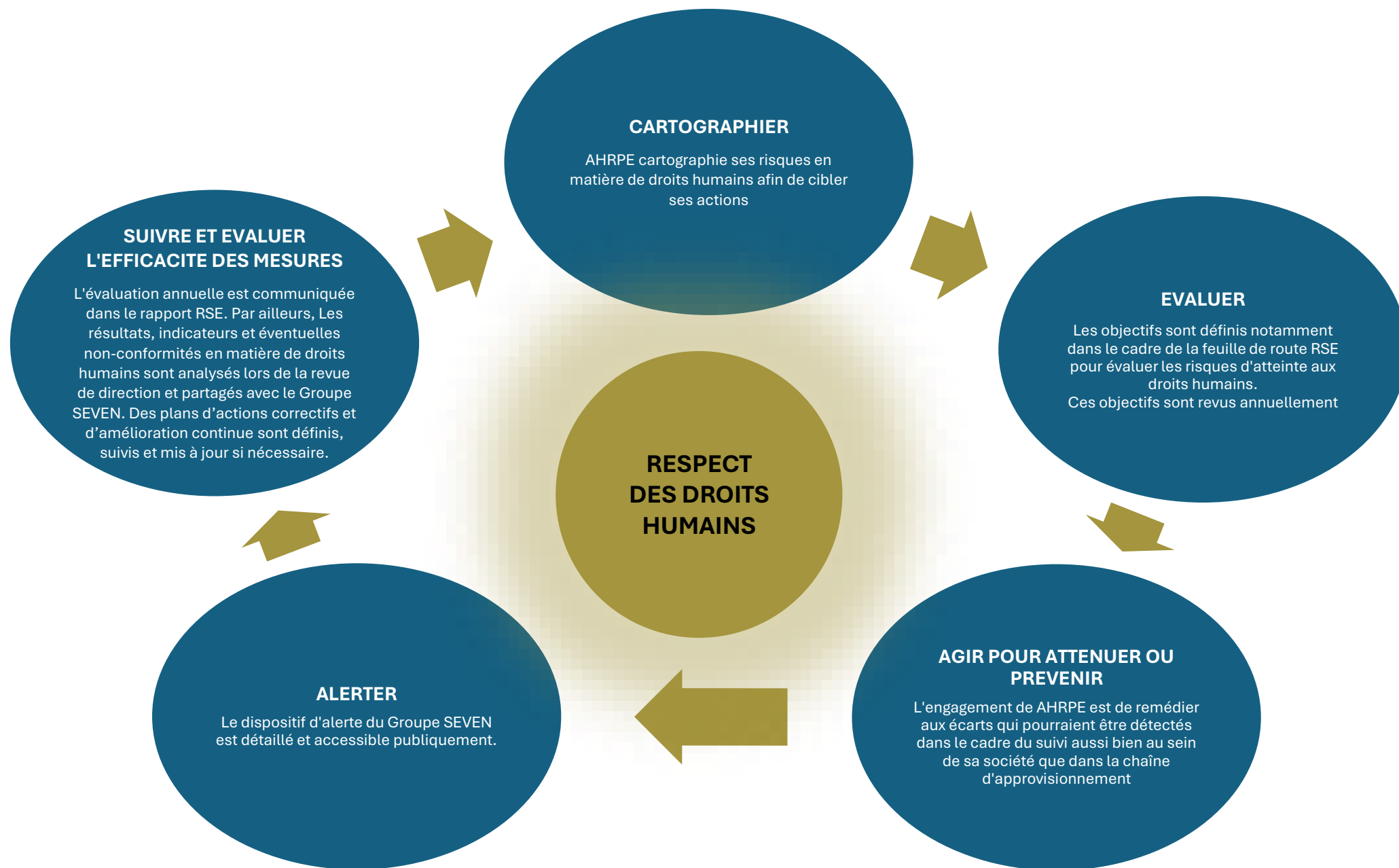
⇒ Principes relatifs aux Droits de l'homme et aux normes du travail du Pacte mondial auquel AHRPE adhère

⇒ Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux Droits de l'homme de l'ONU (Organisation des Nations Unies) dit « rapport John Ruggie », préconisant une démarche en trois temps : protéger, respecter, réparer

⇒ Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'ONU

9. DISPOSITIF DE MAITRISE ET DE SUIVI DES DROITS HUMAINS

Conformément à ses engagements en matière de droits humains, AHRPE déploie un dispositif structuré reposant sur la cartographie des risques, la définition d'objectifs, la mise en œuvre d'actions correctives et un suivi annuel intégré à la gouvernance RSE.



10. DISPOSITIF D'ALERTE

ALERTE ÉTHIQUE ET FRAUDE

AHRPE a mis en place un dispositif qui permet à toute personne d'alerter le Groupe sur un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, une violation grave et manifeste d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un engagement international régulièrement ratifié, une violation grave et manifeste de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, dont l'émetteur de l'alerte a eu personnellement connaissance.

Ces alertes peuvent être remontées auprès du Directeur Général, des managers de la responsable des Ressources Humaines ou au niveau du Groupe SEVEN, via l'adresse e-mail : **alertethic@sevengroup.fr**.

PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE

Tel que précisé dans la Charte Ethique et comportement de AHRPE et du groupe SEVEN, AHRPE assure une protection contre les représailles au lanceur d'alerte. Ainsi personne ne pourra encourir de représailles, ni de menace de représailles, pour avoir signalé en toute bonne foi un problème d'éthique ou de fraude.

UNE STRICTE CONFIDENTIALITÉ EST RESPECTÉE

Les informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement et les personnes concernées restent strictement confidentielles.

DOMAINES COUVERTS PAR L'ALERTE ÉTHIQUE ET FRAUDE

La notion d'alerte éthique et fraude regroupe, notamment :

1. La Compliance dans les relations d'affaires avec nos parties prenantes :

- Respect des règles de concurrence ;
- Bonnes pratiques des affaires, notamment la lutte contre la corruption ;
- Prévention du blanchiment et respect des sanctions économiques et financières ;
- Gestion du risque de fraude.

2. L'éthique du comportement dans les relations de travail :

- Discrimination et harcèlement au travail ;
- Garantie de la sécurité et santé au travail.

3. Les atteintes graves à l'environnement

- Par exemple, rejets ou pollutions des sols, de l'air et des eaux, dépôt illégal de déchets etc...