



# POLITIQUE DES DROITS HUMAINS



# INDEX

NOS PRINCIPES	2
DUE DILIGENCE	3
DROITS HUMAINS	4
PARTENARIAT AVEC OXFAM	9
REMARQUES FINALES	9



“ **Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité.** ”

Article 1 de la déclaration universelle des droits humains

## NOS PRINCIPES

Le respect des droits fondamentaux humains est un pilier des méthodes de travail de Bolton Group. C'est un sujet pertinent pour nos collaborateurs·rices, nos client·e·s et nos consommateurs·rices, ainsi que pour les communautés où nous opérons et les groupes de la société civile avec lesquels nous interagissons.

Ce document représente un chemin clair pour notre Groupe. Il nous permet de nous améliorer continuellement avec les parties prenantes internes et externes tout en relevant les principaux défis auxquels nous devons faire face.

La **politique des droits humains de Bolton Group** découle directement de ses valeurs fondamentales telles qu'elles sont exprimées dans le Code de Conduite<sup>1</sup>. La dignité et le respect de l'individu sont au cœur de notre culture d'entreprise. Nous attendons de l'ensemble de notre famille de fournisseurs et des autres acteurs concernés qu'ils respectent les droits humains.

Nous nous engageons à respecter, au mieux de nos capacités, les droits de l'Homme internationalement reconnus, tels qu'ils sont énoncés dans la Charte universelle des Droits de l'Homme et les conventions qu'elle a inspirées, comme la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et les conventions des Nations Unies relatives aux droits de l'enfant (CNUCED).

Lorsque les lois nationales et les normes internationales en matière de droits de l'Homme diffèrent, nous suivons la norme la plus élevée. Si elles sont en conflit, nous reconnaissons les lois nationales tout en respectant les droits de l'Homme dans toute la mesure du possible, et nous continuerons à défendre un changement positif.

La structure de ce document s'inspire et reflète largement les dispositions du Base Code publié par l'Ethical Trade Initiative, un réseau d'entreprises, d'organisations à but non lucratif et de syndicats qui promeut le respect des droits des travailleurs dans le monde entier.

Nous continuerons à travailler avec nos fournisseurs, les ONG et tous les acteurs concernés de la société civile pour améliorer et renforcer les éléments clés présents dans cette politique. Notre objectif inébranlable est d'éradiquer la violation des droits de l'Homme partout où cela est possible et de respecter les droits de l'Homme internationalement reconnus.

<sup>1</sup> Le Code de Conduite de Bolton Group est disponible sur le site Web du Groupe (<https://www.boltongroup.net/it/report-policy/>).



## DUE DILIGENCE

Nous surveillerons la mise en œuvre de la politique des droits humains et du code de conduite dans le cadre des activités du Groupe et nous encouragerons et soutiendrons leur adhésion auprès de nos parties prenantes et fournisseurs concernés.

Des instruments opérationnels spécifiques, tels que des Codes de Conduite, des outils d'évaluation des risques, des sessions de formation et des audits sur site, peuvent être développés au niveau du Groupe ou des Business Unit afin de permettre la mise en œuvre des principes de cette politique et de vérifier leur respect.

Nous ferons preuve de due diligence raisonnable en mettant en place des mécanismes de vérification et d'analyse de la conformité en interne et au sein de notre chaîne d'approvisionnement. Nous nous engageons à utiliser des méthodologies, des lignes directrices et des normes universellement partagées, telles que les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et les normes ISO 37301 et ISO 37001. et ISO 37301.

Tous les éléments recueillis au cours de la phase d'évaluation constitueront un ensemble de motivations pour le Groupe et ses partenaires commerciaux afin de travailler à la redéfinition des politiques, des actions et des comportements dans le cadre d'un processus d'amélioration continue. Cela permettra de respecter pleinement la politique des droits de l'Homme dans le cadre de nos activités.

Dans l'éventualité où un fournisseur ou toute autre partie prenante concernée serait confronté à des difficultés pour adhérer à la politique, nous prendrons les mesures nécessaires pour corriger la situation. Nous collaborerons avec les parties concernées et les parties prenantes pour identifier les causes profondes du problème, trouver et mettre en œuvre des moyens efficaces pour les corriger et vérifier leur efficacité à résoudre l'incident.

Nous croyons en un dialogue continu avec nos parties prenantes, nos fournisseurs, nos partenaires commerciaux, nos collaborateurs·rices et les acteurs·rices de la société civile. Ensemble, nous sommes convaincus de pouvoir améliorer les mesures actuelles que nous avons mises en place et définir les nouvelles mesures que nous pouvons développer et mettre en œuvre pour renforcer notre engagement en faveur du respect des droits de l'Homme au niveau international.



## **DROITS HUMAINS**

Nous respectons les principes fondamentaux suivants dans le cadre d'une activité commerciale responsable. Nous nous engageons également à promouvoir le respect des droits de l'Homme au sein de notre chaîne d'approvisionnement en demandant à nos fournisseurs, partenaires commerciaux et parties prenantes concernées d'adhérer à ces principes.

### **EMPLOI RÉGULIER ET LIBREMENT CHOISI**

Chaque employé·e a le droit de rejoindre ou de quitter son emploi librement dans le cadre des conditions d'emploi. Il n'existe aucune forme de travail forcé, de servitude ou de travail pénitentiaire involontaire tel que défini par les conventions et recommandations de référence de l'OIT.

Nous fournissons un emploi régulier, dans la mesure du possible, sur la base d'une relation de travail reconnue, établie par la législation et la pratique nationales.

Nous utilisons des formes contractuelles qui répondent aux obligations envers les collaborateurs·rices en vertu des lois et règlements sur le travail ou la sécurité sociale découlant de la relation de travail régulière, en évitant l'utilisation excessive de formes défavorables (par ex. la sous-traitance, les programmes d'apprentissage sans intention réelle de transmettre des compétences ou de fournir un emploi régulier, le recours excessif aux contrats à durée déterminée).

Les travailleurs·ses ne sont pas tenu·e-s de déposer des "cautions" ou leurs papiers d'identité auprès de leur employeur. Lorsque la présentation de documents d'identité est légalement requise, l'accès des travailleurs·ses à leurs documents est garanti. Les travailleurs·ses ne sont pas empêché·e-s de quitter le lieu de travail et leurs papiers sont restitués au terme du contrat de travail.

### **LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET NÉGOCIATION COLLECTIVE**

Nous respectons le droit de nos collaborateurs·rices à être représenté·e-s de manière appropriée et à former et/ou d'adhérer librement à des syndicats, s'ils sont prévus par la loi, ou à des organisations de travailleurs de leur choix, et de négocier collectivement.

Lorsque la loi restreint le droit à la liberté d'association et à la négociation collective, nous chercherons à respecter les normes internationales des droits de l'Homme sur la liberté d'association et de négociation collective, sans contrevenir aux lois et règlements applicables au niveau national.



Les représentants des travailleurs·ses s'acquittent de leurs tâches sans aucune conséquence de préjugés, d'isolement, de discrimination, de harcèlement, d'intimidation ou de représailles pour avoir été être membres d'un syndicat.

Nous nous engageons à établir un dialogue constructif avec les représentant·e·s librement choisis par les travailleurs·ses et à adopter une attitude ouverte à l'égard de leurs activités, en fondant toutes les négociations sur le respect mutuel et la bonne foi.

### **SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

Nous fournissons un lieu et un environnement de travail sains et sûrs à l'ensemble de notre personnel où les connaissances actuelles du secteur et tout risque spécifique pertinent ont été évalués, conformément aux normes en vigueur. Nous nous engageons à maintenir des lieux de travail sûrs, en minimisant les risques d'accident ou de blessure et en réduisant les causes des dangers inhérents à ces lieux.

Nous confions les responsabilités en matière de santé et de sécurité à un comité de sécurité officiel ou à un représentant de la direction de l'établissement/de l'entreprise.

Nous nous engageons également à impliquer notre personnel dans l'amélioration continue des conditions de santé et de sécurité sur nos lieux de travail, conformément aux lois et réglementations locales applicables.

Nous garantissons le droit de nos collaborateurs·rices à accéder à des soins de santé préventifs et à bénéficier d'un traitement médical, même lorsque les conditions établies par les lois et pratiques locales sont limitées.

Nous devons également nous assurer que nous fournissons à nos collaborateurs·rices une formation régulière et enregistrée sur les questions de santé et de sécurité au travail et que cette formation est répétée pour les nouveaux collaborateurs ou les collaborateurs réaffectés.

L'accès à des toilettes propres et à l'eau potable et, le cas échéant, à des installations sanitaires pour le stockage des aliments doit être assuré. Le logement, lorsqu'il est fourni, doivent être propres, sûrs et répondre aux besoins fondamentaux des travailleurs·ses.



## TRAVAIL DES ENFANTS

Nous n'autorisons pas le recours au travail des enfants tel qu'il est défini par les conventions de référence de l'OIT de référence. Nous n'employons pas d'enfants de moins de 16 ans et n'embaucherons pas d'enfants n'ayant pas l'âge légal local pour travailler.

Toutes les politiques et procédures doivent être conformes aux dispositions des normes pertinentes de OIT relatives au travail des enfants. En cas de travail direct ou indirect d'un enfant, nous prendrons des mesures immédiates pour identifier et fournir un programme de remédiation pour la transition de tout enfant trouvé en train de travailler, afin de lui permettre de suivre et de rester dans un enseignement de qualité jusqu'à ce qu'il deviennent adultes.

En outre, nous nous engageons à garantir un travail approprié aux collaborateurs·rices de moins de 18 ans, conformément aux conventions pertinentes de OIT.

Il leur sera ainsi interdit de travailler dans des conditions dangereuses, de faire un travail qui est nuisible au développement physique et mental ou au travail de nuit.

## SALAIRE DÉCENT

Nous offrons une rémunération conforme aux normes légales nationales et aux normes de référence du secteur, le montant le plus élevé étant retenu. Dans tous les cas, nous nous engageons à créer des conditions favorables pour permettre aux travailleurs de percevoir un salaire vital afin de maintenir un niveau de vie décent pour répondre aux besoins essentiels des travailleurs et de leur famille et de fournir un certain revenu pour atteindre un salaire décent, lorsque les normes juridiques nationales ne prévoient pas une telle possibilité.

Nous fournissons des informations écrites et compréhensibles sur les conditions d'emploi et les détails des salaires chaque fois qu'ils sont payés, dans une langue comprise par les travailleurs·ses et, si nécessaire, expliquée verbalement.

Les retenues sur salaire qui ont une base légale seront appliquées conformément et dans les limites prévues par la législation locale et/ou les conventions collectives locales applicables.

Les retenues sur salaire qui ne sont pas couvertes par la loi et/ou les conventions collectives collectives seront définies dans une politique de l'entreprise et seront précisées dans le contrat de travail signé par le collaborateurs ou par un arrangement explicite avec le travailleur·se sur une base claire et convenue.

Toute mesure disciplinaire doit être fixée conformément aux lois ou règlements locaux ou aux conventions collectives, avec l'autorisation expresse du travailleur concerné et doit être enregistrée.





Afin de dépasser le compromis entre le salaire décent et les déductions en tant que mesure disciplinaire et d'établir une limite sur une base locale pour ce type d'action, nous effectuerons une analyse pour établir une mesure et quantifier le salaire décent au niveau local.

Dans tous les cas, les déductions doivent être suffisantes pour assurer un salaire décent aux travailleurs-ses concernés-e-s et à leur famille.

## HEURES DE TRAVAIL<sup>2</sup>

Nous nous engageons à respecter le temps de travail hebdomadaire prévu par la législation locale et la convention collective et à ne pas dépasser ce qui est établi par les conventions de l' OIT en la matière.

Les heures supplémentaires doivent être convenues et utilisées de manière responsable, et ne pas remplacer l'emploi régulier. Les heures supplémentaires doivent être volontaires et rémunérées à un taux minimum de 125 %, comme le suggère l' OIT, en tout état de cause, toujours en accord avec les lois locales et les conventions collectives.

Les congés en lieu et place du paiement des heures supplémentaires pour tous les travailleurs-ses ne seront autorisés que s'ils sont convenus dans le cadre d'un processus de négociation collective.

La semaine de travail normale ne doit pas dépasser 48 heures, sauf dans le cas de circonstances exceptionnelles. La somme des heures normales et des heures supplémentaires dans une semaine ne doit pas dépasser 60 heures, sauf dans des circonstances extraordinaires où toutes les conditions suivantes sont réunies :

- cela est autorisé par la législation nationale et par une convention collective librement négociée avec une organisation de travailleurs représentant une partie importante de la main-d'œuvre ;
- des mesures de sauvegarde appropriées sont prises pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs-ses;
- l'employeur peut démontrer que des circonstances exceptionnelles s'appliquent, telles que pics de production inattendus, accidents ou urgences.

Des périodes de repos adéquates pour les travailleurs doivent être respectées, en leur accordant au moins un jour de congé par période de 7 jours ou deux jours de repos par période de 14 jours.

2 Pour le principe de la durée du travail relatif aux travailleurs de la mer, les engagements à respecter sont ceux énoncés dans la convention 188C de l'ILO, art 13 et 14 : Durée du travail et heures de repos.



## **DISCRIMINATION ET TRAITEMENT DUR ET INHUMAIN**

Nous respectons la diversité et le droit à l'égalité des chances. Nous ne tolérons toute forme de discrimination de race, de couleur, d'âge, de sexe, de langue, de religion, nationalité, opinion politique, orientation sexuelle, statut de maladie sexuelle, caste ou statut social, statut marital, appartenance syndicale ou affiliation politique et nous encourageons la promotion d'une conduite éthique sur le lieu de travail. Il n'y a pas de discrimination en matière d'embauche, de rémunération, d'accès à la formation, de promotion, de licenciement ou de retraite.

Nous nous engageons à promouvoir et à respecter la parité, notamment en comblant l'écart de rémunération entre les genres, le respect des droits de maternité et de paternité, l'égalité d'accès à la formation et à la promotion, etc.

De la même manière, nous interdisons et ne tolérons aucune forme de châtement corporel, de coercition mentale ou physique, d'abus verbal, de harcèlement sexuel ou psychologique, traitement dur et inhumain, ainsi que les menaces et intimidations sur le lieu de travail en général (bureaux, usines, navires, trajet vers/depuis le travail etc.).

## **DROITS DE LA POPULATION LOCALE**

Nous menons nos activités en respectant les droits des communautés locales habitant les zones où nous opérons avec nos usines. Nous prêtons attention aux communautés locales les plus vulnérables, en étant à l'écoute de leurs besoins et en leur fournissant des opportunités et des canaux pour communiquer leurs besoins et leurs attentes.

## **SIGNALEMENT DES INFRACTIONS**

Nous nous engageons à mettre en œuvre nos propres outils de signalement appropriés, sûrs et confidentiels pour signaler les griefs, les violations des droits de l'Homme ou du travail ou tout autre type de violation des principes énoncés dans la présente politique, en accord avec les principes directeurs des Nations unies. Ces mécanismes et outils de signalement doivent être portés à la connaissance de tous les collaborateurs·rices et partenaires commerciaux directs.

Nous nous engageons à vérifier que toutes les personnes impliquées dans nos chaînes d'approvisionnement ont accès à des mécanismes de réclamation et à des canaux de communication adéquats. Les représailles pour avoir soulevé préoccupations de bonne foi ne seront pas tolérées.



---

## PARTENARIAT AVEC OXFAM



Ce document a été élaboré avec le soutien d'Oxfam, qui nous apporte son expertise dans le cadre de notre partenariat sur la protection des droits de l'Homme.

---

## REMARQUES FINALES

Le conseil d'administration de Bolton Group, avec des résolutions dûment adoptées à l'unanimité, a approuvé cette politique des droits humains le 19 septembre 2022.

Pour plus d'informations sur ce document, veuillez contacter Bolton Group, le Département du développement durable : [mail@boltongroup.it](mailto:mail@boltongroup.it)





[www.boltongroup.net](http://www.boltongroup.net)



**BOLTON**  
GROUP

Bolton Group S.r.l. csu  
Via G.B. Pirelli, 19 - 20124 Mailand - Italien