



# POLITIQUE EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME ET DU TRAVAIL

---





## INTRODUCTION

Les employés du Groupe SFA sont précieux et sont la clé de notre réussite. Le Groupe doit s'efforcer de fournir un lieu de travail où les employés peuvent réaliser leur potentiel dans un environnement ouvert et stimulant. Nous devons conserver un engagement fort envers des normes strictes qui permettent d'offrir un lieu de travail équitable, respectable et sûr pour tous les employés du Groupe.

**Le respect des droits de l'homme est un prérequis pour toutes les activités du Groupe et le Groupe SFA ne tolère aucune violation de ces droits, que ce soit dans ses activités propres ou celles de ses fournisseurs, sous-traitants ou partenaires.**

Le Groupe SFA adhère aux engagements internationaux des Nations Unies pour la protection et la promotion des droits de l'homme : la Déclaration universelle des Droits de l'Homme (1948), la Déclaration sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (1967), ainsi que la Déclaration des Droits de l'enfant (1959), le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966) et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966) :

le Groupe SFA s'engage à respecter les principes des conventions principales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) garantissant : la liberté d'association, la liberté d'expression et les principes de négociation collective, abolissant le recours au travail forcé et obligatoire, interdisant le travail et l'exploitation des enfants et luttant contre les discriminations.

Les engagements du Groupe SFA s'appliquent également dans les pays qui n'ont pas ratifiés ces conventions.

Dans le cas d'un conflit de ces normes avec les lois applicables dans les pays dans lesquels il opère, le Groupe SFA s'engage à appliquer les dispositions qui protègent au mieux les droits de l'homme.

## OBJECTIF ET CADRE

L'objectif de cette politique est de définir les normes de travail et de droits de l'homme auxquelles tous les employés du Groupe SFA ont droit, quel que soit le pays où ils travaillent.

Cette politique s'applique mondialement à la direction, aux employés et aux travailleurs contractuels de toutes les entités du Groupe SFA.

## CONDITIONS

### 1. NON-DISCRIMINATION

1.1. Le groupe SFA ne tolère aucune forme de discrimination à l'encontre de ses employés basée sur le genre ou l'âge, les origines ethniques, culturelles ou nationales, l'activité syndicale, les préférences sexuelles, le handicap, les opinions politiques ou la religion.

1.2. Toute décision relative à l'emploi, de l'embauche au licenciement et à la retraite, doit être uniquement basée sur des critères légaux et non-discriminatoires.

### 2. HARCÈLEMENT

2.1. Les sociétés du Groupe SFA doivent protéger les travailleurs de tout acte de harcèlement physique, moral, discriminatoire, psychologique ou sexuel, intimidation, maltraitance ou menace sur le lieu de travail, de la part de leurs collègues comme de leurs managers.

### 3. TRAVAIL FORCÉ

3.1 Le Groupe SFA ne tolère aucune forme de travail forcé, y compris travail en servitude, esclavage ou trafic d'êtres humains. Les travailleurs doivent être autorisés à se déplacer librement et à quitter leur lieu de travail à la fin de leurs heures de travail.

### 4. TRAVAIL DES ENFANTS

4.1 Le Groupe SFA ne tolère le recours au travail des enfants en aucune circonstance. L'âge minimal pour l'emploi à temps complet doit être de 15 ans ou l'âge minimal légal d'embauche selon le droit applicable, si ce dernier est supérieur. Quand le droit local applicable est de 14 ans, conformément aux exceptions pour les pays en voie de développement, cet âge inférieur s'appliquera. Le Groupe ne doit pas embaucher d'employés de moins de 18 ans pour des postes nécessitant des tâches dangereuses pouvant mettre en cause leur santé, leur sécurité ou leur moralité.

### 5. LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET DE NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

5.1 Le Groupe SFA doit respecter le droit des employés à former, rejoindre ou ne pas rejoindre un syndicat, ou une autre organisation de leur choix, et à négocier collectivement en faveur de leurs intérêts communs sans crainte de mesures punitives telles que l'intimidation, le harcèlement ou le licenciement.

5.2 Le Groupe SFA interdit tout acte d'ingérence dans les syndicats.

5.3 Le Groupe SFA facilite les négociations collectives avec les représentants syndicaux. Dans le cadre de ces négociations, le Groupe SFA fournit aux représentants syndicaux les informations nécessaires à l'exercice de leurs droits.

### 6. LIBERTÉ D'EXPRESSION

6.1 Tous les employés ont le droit de déposer des griefs sans pénalité ni représailles.

### 7. CONDITIONS DE TRAVAIL

7.1 Le Groupe SFA doit adhérer aux lois applicables ou aux normes du secteurs les plus strictes, en ce qui concerne les rémunérations minimales, les heures de travail, les heures supplémentaires et les avantages.

7.2. Dans le cas de plans massifs de licenciements, le Groupe SFA doit, au minimum, respecter les lois applicables et les normes du secteur.

### 8. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

8.1 Le Groupe SFA protège la santé et la sécurité de tous ses collaborateurs sur le lieu de travail.

8.2 Le Groupe SFA maintient les normes de sécurité et de santé les plus élevées, conformément aux exigences nationales, en tenant compte de sa connaissance des risques particuliers. Il met également à la disposition de tous les collaborateurs des informations sur les normes de sécurité et de santé applicables à leurs activités.

8.3 Tous les collaborateurs ont le droit d'accéder à des toilettes, à des installations de repos et à de l'eau potable sur le lieu de travail.

### 9. CONGÉS

9.1. Le Groupe SFA doit assurer que tous les employés aient le droit aux congés maladie et congés annuels, ainsi qu'à un congé parental pour les employés devant s'occuper d'un nouveau-né ou d'un enfant récemment adopté comme prévu par la législation nationale. Les employés qui prennent de tels congés ne doivent pas être licenciés ou menacés de licenciement pour cette raison.

### 10. CONTRATS/LETTRES D'EMBAUCHE

10.1 Tous les employés doivent recevoir un contrat/une lettre d'embauche écrit(e), compréhensible et légalement contraignant(e).



# RÔLES ET RESPONSABILITÉS

RÔLES ET RESPONSABILITÉS DU GROUPE SFA	
<b>CONSEIL D'ADMINISTRATION</b>	RESPONSABLE DE L'APPROBATION DES POLITIQUES.
<b>COMITÉ RSE DU GROUPE</b>	DÉTIENT, SOUTIENT ET ASSURE LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE.
<b>RESPONSABLE RSE GROUPE</b>	MÈNE LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE, DONNE DES AVIS SPÉCIFIQUES SUR LES QUESTIONS ET PROBLÈMES DE TRAVAIL ET DE DROITS DE L'HOMME, ET ASSURE QUE LES QUESTIONS DE TRAVAIL ET DE DROITS DE L'HOMME SOIENT IDENTIFIÉES ET TRAITÉES. AUDITE, RÉVISE, MESURE ET ÉTABLIT DES RAPPORTS SUR LES PERFORMANCES EN MATIÈRE DE TRAVAIL ET DE DROITS DE L'HOMME.
<b>REPRÉSENTANTS RSE LOCAUX</b>	RESPONSABLES DU PARTAGE DES POLITIQUES AVEC LEURS UNITÉS COMMERCIALES.
<b>DIRECTION, EMPLOYÉS, TRAVAILLEURS DE TOUTES LES ENTITÉS DU GROUPE SFA</b>	RESPONSABLES DU RESPECT DE CETTE POLITIQUE. RESPECTENT LA LETTRE ET L'ESPRIT DE LA POLITIQUE. S'IMPLIQUENT ET ASSUMENT LA RESPONSABILITÉ D'ASSURER QUE TOUTES LES INITIATIVES SONT DÉVELOPPÉES CONFORMÉMENT À LA POLITIQUE.

## DÉROGATIONS

Aucune exemption à cette politique ne peut être accordée sauf circonstances exceptionnelles ou si la politique n'est clairement pas applicable. Toutes les demandes d'exemption doivent être effectuées par écrit auprès du Conseil d'administration. Le Conseil doit évaluer et traiter chaque demande individuellement. Les exemptions doivent dûment consignées et documentées.

## RÉVISION DE LA POLITIQUE

Cette politique doit être révisée tous les deux ans afin d'assurer qu'elle reste adéquate et pertinente. Elle peut être modifiée à tout moment avec l'approbation du Conseil d'administration. Dans le cas de divergences entre la version anglaise de cette politique et une version traduite, la version anglaise sera contraignante.

## POLITIQUES ASSOCIÉES

- Charte d'éthique
- Politique en matière de discrimination et de harcèlement
- Loi sur l'esclavage moderne

## CONTACT

Pour plus d'informations, veuillez contacter le représentant RSE ou le [comité RSE](#).

Date : 22.11.2022  
Signature *arnaud corbier*  
arnaud corbier (Nov 23, 2022 13:04 GMT+1)  
Arnaud CORBIER  
Directeur général

  
Stéphane HAREL  
Directeur général adjoint



## COMITÉ RSE

E-MAIL : [CSR@SFAGROUP.COM](mailto:CSR@SFAGROUP.COM)

**SFA**  
41 bis Avenue Bosquet  
75007 Paris  
FRANCE