

Politique sur les droits de l'homme

SOUTENIR ET DEFENDRE
LES DROITS DE L'HOMME

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION.....	3
OBJECTIF ET CHAMP D'APPLICATION.....	3
MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE	3
RÔLES ET RESPONSABILITÉS	4
LIGNES DIRECTRICES.....	4
LIBERTE D'EXPRESSION	4
SECURITE NUMERIQUE - CONFIDENTIALITE DES DONNEES.....	4
COMMUNAUTE LOCALE.....	5
LIBERTE D'ASSOCIATION ET NEGOCIATION COLLECTIVE.....	5
TRAVAIL DES ENFANTS.....	5
TRAVAIL FORCE	5
CONDITIONS DE TRAVAIL.....	5
NON-DISCRIMINATION ET EGALITE DES CHANCES.....	6
HARCELEMENT ET COMPORTEMENT DEGRADANT.....	6
SANTE ET SECURITE.....	7
OBJECTIFS SPÉCIFIQUES ET MESURABLES	7
SURVEILLANCE ET RAPPORTS	8
COMMUNICATION ET ACCESSIBILITE	8
DÉROGATIONS	8
APPROBATION ET REVISION	8
CONTACT	8
DOCUMENTS CONNEXES	9



INTRODUCTION

Les employé(e)s du Groupe SFA sont d'une grande valeur et sont la clé de notre réussite. Le Groupe doit s'efforcer d'offrir un lieu de travail où les employé(e)s peuvent réaliser leur potentiel dans un environnement de travail ouvert et inspirant. Nous devons maintenir un engagement fort envers des standards élevés qui offrent un lieu de travail équitable, respectable et sûr à tous les employé(e)s du Groupe.

La **Politique sur les droits de l'homme du Groupe SFA** (la « Politique ») définit les normes en matière de droits de l'homme auxquelles tous les employé(e)s du Groupe SFA ont droit, quel que soit le pays dans lequel ils travaillent. Le Groupe souscrit aux principes et textes fondamentaux internationalement reconnus, notamment :

- la Déclaration universelle des Droits de l'Homme (1948),
- la Convention relative aux Droits de l'Enfant (1959),
- le Pacte International relatif aux Droits Civils et Politiques (1966) et le Pacte International relatif aux Droits Economiques, Sociaux et Culturels (1966),
- la Déclaration sur l'Elimination de la Violence à l'égard des Femmes (1967),
- la Déclaration de l'OIT relative aux Principes et Droits Fondamentaux au travail (2022).

OBJECTIF ET CHAMP D'APPLICATION

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

Cette politique s'applique à tous les employé(e)s, quels que soient leur poste et leur statut contractuel : à temps plein, à temps partiel, occasionnel, permanent ou temporaire, contractuel ou à la commission, bénévoles et stagiaires. Elle s'applique aux employé(e)s dans toutes leurs relations professionnelles entre eux, mais aussi avec les clients, les fournisseurs et les prospects.

Les engagements du Groupe SFA s'appliquent également dans les pays n'ayant pas ratifié ces conventions.

MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE

Le Groupe SFA prendra les mesures suivantes pour assurer la mise en œuvre de la Politique :

- Mettre en œuvre une formation sur les droits de l'homme pour tous les employé(e)s.
- Intégrer les principes des droits de l'homme dans les processus décisionnels de l'entreprise.
- Intégrer cette politique dans les procédures opérationnelles pour garantir une application efficace dans toutes les fonctions de l'entreprise.
- Mettre en œuvre un processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme pour identifier, évaluer et prévenir les impacts négatifs potentiels de ses activités sur les droits de l'homme. Ce processus comprend l'évaluation des risques liés aux droits de l'homme, la mise en place de mesures d'atténuation appropriées et la mise en place de mécanismes de suivi et d'évaluation.



RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Conseil d'administration :

- Révision et mise à jour régulières de la politique.

Comité de Pilotage RSE Groupe :

- Élaboration et mise en œuvre de plans d'action pour atteindre les objectifs fixés.

Comité RSE Groupe :

- Pilote la mise en œuvre de la politique, fournit des conseils spécifiques sur les questions et dilemmes en matière de travail et de droits de l'homme, et veille à ce que les questions relatives au travail et aux droits de l'homme soient identifiées et traitées.
- Audite, examine, mesure et rapporte sur les performances en matière de travail et de droits de l'homme.

Représentants RSE locaux :

- Responsable du partage des politiques au sein de leurs unités commerciales, de la direction, des employé(e)s de toutes les entités du Groupe SFA.
- Responsable de l'adhésion à cette politique, du respect de la lettre et de l'esprit de la politique.
- Mener des programmes de formation et de sensibilisation sur place.

LIGNES DIRECTRICES

Les paragraphes suivants décrivent nos principes pour les sujets identifiés, sur lesquels le Groupe SFA est particulièrement vigilant. En cas de conflit de normes avec les lois applicables dans les pays dans lesquels le Groupe opère, nous nous conformons aux réglementations locales tout en nous engageant à appliquer les dispositions protégeant au mieux les droits de l'homme.

▲ LIBERTE D'EXPRESSION

- ◊ Nous respectons le droit de chacun à la liberté d'expression, sous réserve des lois nationales et internationales applicables et conformément à notre Code de conduite.

▲ SECURITE NUMERIQUE - CONFIDENTIALITE DES DONNEES

- ◊ Nous respectons le droit à la vie privée et protégeons les données personnelles de nos employé(e)s, partenaires commerciaux et autres parties prenantes.
- ◊ Nous mettons en œuvre des mesures de sécurité appropriées pour protéger les données contre le vol, l'utilisation abusive ou la divulgation non autorisée.
- ◊ Nous informons nos employé(e)s de toute surveillance vidéo du lieu de travail et de ses raisons.
 - Des caméras sont installées aux entrées/sorties des bâtiments, aux sorties de secours, aux voies de circulation et dans les zones où sont stockées des marchandises ou des objets de valeur.
 - Seul le personnel autorisé peut visionner les images enregistrées, dont l'accès sécurisé ne se fait uniquement que sur demande officielle.



▲ COMMUNAUTE LOCALE

- ◊ Nous reconnaissons les droits des peuples autochtones et des populations locales où nous exerçons nos activités.
- ◊ Nous nous engageons à respecter leurs cultures, leurs traditions et leurs terres.

▲ LIBERTE D'ASSOCIATION ET NEGOCIATION COLLECTIVE

- ◊ Nous respectons le droit des employé(e)s de former, d'adhérer ou non à un syndicat ou à toute autre organisation de leur choix, et de négocier collectivement en faveur de leurs intérêts communs sans crainte de représailles telles que l'intimidation, le harcèlement ou le licenciement.
- ◊ Le Groupe SFA interdit tout acte d'ingérence dans les syndicats et ne discrimine pas les employé(e)s pour leurs activités syndicales.

▲ TRAVAIL DES ENFANTS

- ◊ Nous ne tolérons en aucun cas le travail des enfants, que ce soit directement ou indirectement.
- ◊ L'âge minimum pour travailler à temps plein doit être de 15 ans ou l'âge minimum légal pour travailler selon la loi applicable et selon l'âge le plus élevé. Lorsque la législation locale applicable est de 14 ans, conformément aux exceptions pour les pays en développement, cet âge inférieur s'appliquera.
- ◊ Le Groupe SFA peut autoriser l'embauche de personnes de moins de 18 ans dans le cadre de stages ou de programmes de formation professionnelle organisés en partenariat avec des écoles et des établissements de formation, et lorsque les autorités compétentes autorisent l'embauche.
- ◊ Le Groupe SFA n'embauche pas de personnes de moins de 18 ans pour des postes nécessitant des tâches dangereuses pouvant mettre en danger leur santé physique et mentale, leur sécurité ou leur moralité.

▲ TRAVAIL FORCE

- ◊ Nous ne tolérons aucune forme de travail forcé, y compris la servitude, l'esclavage et la traite des êtres humains.
- ◊ Les travailleur(se)s doivent être autorisés à se déplacer librement sur leur lieu de travail (sauf dans les zones restreintes pour des raisons de sécurité ou de confidentialité), à quitter leur lieu de travail à la fin de leurs heures de travail et à mettre fin à leur emploi avec un préavis raisonnable, à condition de se conformer aux réglementations locales.
- ◊ Le Groupe SFA veille à ce que les intermédiaires et agences de recrutement auxquels il fait appel n'adoptent pas de pratiques pouvant conduire à du travail forcé ou obligatoire.
- ◊ Les employé(e)s ne sont pas tenus de payer de l'argent ou toute autre contrepartie monétaire pour obtenir un emploi, que ce soit avant ou pendant leur période d'emploi.
- ◊ Nos employé(e)s doivent recevoir un contrat/une lettre d'embauche dans une langue qu'ils comprennent, précisant les conditions de travail telles que le salaire et les horaires.
- ◊ Nous ne conservons pas les documents personnels des employé(e)s (cartes d'identité, passeports, etc.).

▲ CONDITIONS DE TRAVAIL

- ◊ Nous adhérons aux lois et aux réglementations applicables ou aux normes les plus élevées de l'industrie, en ce qui concerne la rémunération minimale, les heures de travail, les heures supplémentaires, les avantages sociaux et autres conditions de travail.
- ◊ En cas de plans sociaux massifs, le Groupe SFA doit, a minima, se conformer aux lois applicables et aux normes du secteur.



- Le Groupe SFA veille à ce que tous les employé(e)s aient droit aux congés de maladie et annuels, ainsi qu'à un congé parental pour les employé(e)s devant s'occuper d'un nouveau-né ou d'un enfant récemment adopté, comme le prévoit la législation nationale. Les employé(e)s qui prennent un tel congé ne doivent pas être licenciés ou menacés de licenciement pour ce motif.

▲ NON-DISCRIMINATION ET EGALITE DES CHANCES

- Nous ne tolérons aucune forme de discrimination à l'encontre de nos employé(e)s et partenaires commerciaux.
- Le Groupe SFA s'engage à créer un environnement de travail diversifié et inclusif où tous les employé(e)s sont traités avec respect et dignité.
- Nous soutenons l'égalité des chances, en nous engageant à ce que toute décision relative à l'emploi, de l'embauche au licenciement et à la retraite, soit fondée uniquement sur des critères juridiques et non-discriminatoires.
- Le Groupe SFA veille à ce que les intermédiaires et agences de recrutement auxquels il fait appel n'adoptent pas de pratiques discriminatoires.

SOURCE DE DISCRIMINATION

- | | | |
|---|-------------------------------|--|
| • Origine | • Perte d'autonomie | • Qualité de facilitateur de dénonciation ou de personne en contact avec un dénonciateur |
| • Sexe | • Handicap | • Langue parlée |
| • Situation de famille | • Caractéristiques génétiques | • Ethnie |
| • Grossesse | • Mœurs | • Nation |
| • Apparence physique | • Orientation sexuelle | • Race prétendue |
| • Vulnérabilité particulière liée à la situation économique | • Identité de genre | • Religion |
| • Nom | • Âge | |
| • Lieu de résidence | • Opinions politiques | |
| • État de santé | • Activités syndicales | |
| | • Statut de lanceur d'alerte | |

Discrimination directe

Cela signifie traiter une personne moins bien qu'une autre en raison d'une caractéristique protégée. Par exemple, une promotion est proposée au travail. L'employeur pense que la mémoire des gens se détériore avec l'âge et n'en parle pas à l'un de ses employés les plus âgés, car il pense que ce dernier ne serait pas capable de faire le travail.

Discrimination indirecte

Cela peut se produire lorsqu'une organisation met en place une règle, une politique ou une façon de faire qui a un impact plus défavorable sur une personne présentant une caractéristique protégée que sur une personne n'en présentant pas. Par exemple, une collectivité locale envisage de réaménager certains de ses logements. Elle décide d'organiser des consultations le soir. De nombreuses habitantes se plaignent de ne pas pouvoir assister à ces réunions parce qu'elles doivent s'occuper de leurs enfants.

▲ HARCELEMENT ET COMPORTEMENT DEGRADANT

- Nous interdisons toute forme de traitement dégradant ou d'actes de harcèlement physique, moral, discriminatoire, psychologique, sexuel sur le lieu de travail, de la part de collègues et managers.
- Le Groupe SFA protège ses employé(e)s en s'engageant à créer un environnement de travail respectueux, exempt de violence, d'intimidation, d'abus et de menaces.



▲ SANTE ET SECURITE

- 💧 Nous protégeons la santé et la sécurité de tous nos employé(e)s et partenaires sur nos lieux de travail.
- 💧 Conformément aux exigences nationales et compte tenu de sa connaissance des risques professionnels, le Groupe SFA met en œuvre des mesures de sécurité et de santé appropriées pour prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles.
- 💧 Tous les employé(e)s ont droit à des installations sanitaires propres, à des installations de repos et à de l'eau potable sur le lieu de travail.

Le Groupe SFA va au-delà de la simple non-violation des droits de l'homme : nous nous engageons à soutenir et à promouvoir ces droits.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES ET MESURABLES

Liberté d'expression – Conditions de travail :

- Renouveler notre enquête interne en impliquant 100 % des filiales du Groupe dans le monde.
- Augmenter la satisfaction des employé(e)s à 80 % d'ici à 2027, mesurée par des enquêtes régulières.

Sécurité numérique - Confidentialité des données :

- Former 95 % des employé(e)s aux bonnes pratiques de sécurité numérique d'ici à 2027.
- Obtenir la certification ISO 27001 pour la gestion de la sécurité de l'information.

Travail des enfants et travail forcé :

- Veiller à ce que 100 % de nos fournisseurs de classe A et B et 80 % de nos fournisseurs directs de classe C signent le code de conduite des fournisseurs d'ici à 2025.
- Obtenir des réponses au questionnaire d'auto-évaluation de la part de 60 % de nos fournisseurs de classe A et B pour l'approvisionnement direct d'ici à 2026.
- Réaliser des audits auprès de 20 % des fournisseurs de classe A de l'approvisionnement direct afin de garantir la conformité à nos standards d'ici à 2027.
- Former 100 % de nos employé(e)s au travail des enfants et au travail forcé d'ici à 2027

Non-discrimination, égalité des chances et harcèlement :

- Former 100 % du personnel à la lutte contre les discriminations et le harcèlement.
- Atteindre une représentation de 20 % des femmes aux postes de direction.

Santé et sécurité au travail :

- Réduire le taux de fréquence de 40 % d'ici à 2027.
- Certifier 50 % de nos sites de production à la norme ISO 45001.
- Former 100 % du personnel aux « gestes et postures » sur nos sites de production.
- Former 20 % du personnel aux premiers secours d'ici à 2027.
- Réduire le taux d'absentéisme de 25 % d'ici à la fin de 2027.



SURVEILLANCE ET RAPPORTS

Le Groupe SFA veillera à l'efficacité et à la sensibilisation aux mécanismes d'alerte. Ces mécanismes sont accessibles à tous et permettent aux personnes concernées par nos activités de signaler des problèmes sans risque de sanctions et de représailles. Ces mécanismes sont transparents, impartiaux et garantissent la protection des lanceurs d'alerte.

Si des violations des droits de l'homme liées à nos opérations ou à notre chaîne de valeur sont identifiées ou signalées, le Groupe SFA lancera une enquête approfondie et, si nécessaire, un processus de réparation. Le Groupe s'engage à prendre des mesures pour remédier aux dommages causés par ses activités ou auxquels il a contribué, notamment en apportant ou en coopérant à la résolution de situations dommageables.

En interne, si elle est confirmée, une violation des droits de l'homme entraîne des mesures disciplinaires proportionnées à la gravité de la violation, pouvant aller jusqu'au licenciement. Les actions correctives sont proportionnelles à l'action.

COMMUNICATION ET ACCESSIBILITE

Notre politique est accessible au public et communiquée en interne et en externe, garantissant que tous les membres du personnel, partenaires commerciaux et les autres parties prenantes sont informés. Pour plus de clarté et d'accessibilité, cette politique peut être traduite dans les langues locales des pays dans lesquels nous opérons. En cas de conflit ou d'incohérence entre les traductions, les versions française (FR) et anglaise (EN) prévaudront et seront les seules versions considérées comme juridiquement contraignantes.

DÉROGATIONS

Aucune exemption à cette politique ne peut être accordée, sauf dans des circonstances exceptionnelles ou si la politique n'est manifestement pas applicable. Toute demande de dérogation doit être adressée par écrit au Conseil d'Administration. Le conseil doit évaluer et traiter chaque demande au cas par cas.

Les exemptions doivent être dûment enregistrées et documentées.

APPROBATION ET REVISION

Cette politique a été approuvée par le Conseil d'Administration. Elle sera réexaminée tous les deux ans pour s'assurer qu'elle reste appropriée et pertinente.

CONTACT

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



DOCUMENTS CONNEXES

- 🔗 [Politique RSE Groupe](#)
- 🔗 [Code de conduite anti-corruption](#)
- 🔗 [Procédure Dispositif lanceur d'alerte](#)
- 🔗 [Politique Achats responsables](#)
- 🔗 [Code de conduite des fournisseurs](#)
- 🔗 [Politique Santé, Sécurité et Qualité de Vie au Travail](#)

Version	Approbation	Description
V1	03-06-2021	Version initiale
V2	22-11-2022	La santé et la sécurité au travail et la liberté d'expression ont été ajoutées.
V3	20-06-2024	La sécurité numérique et les objectifs quantitatifs ont été ajoutés.



GRANDIR ENSEMBLE

Groupe SFA

41bis, Avenue Bosquet

FR – 75007 Paris

Téléphone : +33 (0)1 44 82 39 00

Mail : contact@sfagroup.com

Site internet : www.sfagroup.com

