

HUMAN RIGHTS POLICY

POLITIQUE DES DROITS DE L'HOMME

Une activité d'entreprise à l'échelle mondiale implique également la responsabilité d'accorder une attention particulière aux règles fondamentales de la coexistence humaine. La société voestalpine reconnaît ainsi son obligation inconditionnelle de défendre les droits de l'homme et s'appuie sur la Charte internationale des droits de l'homme, les principes des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ainsi que sur les normes fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Depuis 2013, voestalpine soutient de plus le Pacte mondial (Global Compact) des Nations Unies, dont les dix principes prévoient des devoirs fondamentaux en matière de droits de l'homme, de travail, d'environnement et de lutte contre la corruption.

Le respect des droits de tous les êtres humains représente un principe fondamental des actions de toutes nos sociétés. L'engagement pour la défense des droits de l'homme est présenté en détail dans le Code de conduite de voestalpine au chapitre « Droits de l'homme, respect et intégrité ». Cependant, voestalpine exige le respect des droits de l'homme non seulement de la part de ses cadres et collaborateur·rices, mais aussi de la part de tous et toutes ses partenaires d'affaires. Le respect des droits de l'homme est ainsi également ancré dans le Code de conduite contraignant à destination des partenaires d'affaires.

FORMATIONS SUR LES DROITS DE L'HOMME POUR LE PERSONNEL

Tous les collaborateurs, toutes les collaboratrices du groupe voestalpine à travers le monde sont tenu·es de suivre une formation en ligne sur le thème des « droits de l'homme ». La formation en ligne se déploie en trois modules :

- » Module 1 : Que sont les droits de l'homme ?
- » Module 2 : Les droits de l'homme dans le travail quotidien
- » Module 3 : Les droits de l'homme dans la chaîne d'approvisionnement

La formation en ligne est disponible dans les langues suivantes : allemand, anglais, chinois, français, italien, néerlandais, polonais, portugais, roumain, russe, suédois, espagnol, tchèque et turc.

FORMATIONS SUR LES DROITS DE L'HOMME POUR LE PERSONNEL DE SÉCURITÉ

Le personnel de sécurité chargé de la protection des installations industrielles est constitué en majorité des propres collaborateur·rices de voestalpine, pour qui le Code de conduite du groupe s'applique. Si le personnel de sécurité est employé par d'autres entreprises, il est soumis au Code de conduite à destination des partenaires d'affaires. Les deux documents prescrivent le respect des droits de l'homme. Les formations concernant ce sujet sont effectuées par voestalpine elle-même pour ses propres collaborateur·rices, la formation du personnel de sécurité externe est réalisée par l'employeur respectif.

NÉGOCIATIONS COLLECTIVES ET DROIT À LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION

La société voestalpine s'engage pour la liberté et le droit des collaborateur·rices de s'affilier à des syndicats. Environ 75 % de l'ensemble des salarié·es du groupe voestalpine ont un contrat de travail régi par une convention collective ou par des accords interentreprises comparables. De plus, sont institués au sein du groupe un comité d'entreprise du groupe et un comité d'entreprise européen qui bénéficient d'une bonne base de dialogue avec la direction.

SALAIRES ET TEMPS DE TRAVAIL

Les horaires de travail doivent être conformes à la législation nationale et prévenir une fatigue psychique et physique excessive des personnes employées. Les employé·es doivent avoir le droit à au moins un jour de libre par semaine.

La rémunération des employé·es doit être conforme aux réglementations applicables, issues de la législation et de la convention collective, et doit suffire à couvrir les besoins fondamentaux des employé·es et de leurs familles et leur procurer un niveau de vie décent.

TRAVAIL DES ENFANTS

La société voestalpine refuse strictement toute forme de travail des enfants. Il doit de plus être assuré que la santé, la sécurité et le développement des jeunes employé·es ne sont pas mis en danger par leur activité.

TRAVAUX FORCÉS ET OBLIGATOIRES, TRAITE DES HUMAINS ET ESCLAVAGE MODERNE

La société voestalpine ne tolère aucune forme de travail forcé ou obligatoire, de traite des humains ou d'esclavage moderne. Le travail forcé ou obligatoire se réfère à tous les travaux ou prestations de service qu'une personne est contrainte d'effectuer sous la menace de sanctions. Cela comprend également la rétention de papiers d'identité et de passeports, les restrictions de déplacement et la servitude pour dettes.

Dans le Code de conduite de voestalpine AG et dans le Code de conduite à destination des partenaires d'affaires, la traite des humains et l'esclavage moderne sont explicitement mentionnés et résolument interdits.

DROITS DES PEUPLES AUTOCHTONES

La société voestalpine opère exclusivement dans des zones industrielles connues. Les personnes autochtones ne sont ainsi pas restreintes dans leurs droits par l'activité commerciale de l'entreprise. Dans le cadre de la gestion des chaînes d'approvisionnement, les fournisseur·euses ont l'obligation de respecter les droits des peuples autochtones.

DIVERSITÉ, ÉGALITÉ DES CHANCES ET INTERDICTION DE LA DISCRIMINATION

La société voestalpine s'engage à fonder sur l'estime les relations qu'elle entretient avec tous les individus (collaborateur-rices, client-es, partenaires d'affaires), indépendamment de leur sexe, de leur couleur de peau, de leur nationalité, de leur origine ethnique, de leur religion ou de leurs convictions, d'une éventuelle situation de handicap, de leur âge, de leur orientation sexuelle et de leur identité. Cet engagement et les mesures correspondantes garantissent un climat d'acceptation, d'égalité des chances et de confiance réciproque. Dans le chapitre « Respect et intégrité » du Code de conduite de voestalpine, il est spécifié qu'aucune forme de discrimination n'est tolérée dans le groupe.

DROITS DE L'HOMME DANS LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Dans le cadre du contrôle des chaînes d'approvisionnement (Sustainable Supply Chain Management, gestion durable de la chaîne d'approvisionnement), le contrôle des fournisseur-euses est ciblé sur le respect des droits de l'homme – et tout particulièrement sur les infractions à l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé ou obligatoire.

En cas d'infractions, voestalpine prend les mesures appropriées qui peuvent entraîner, comme ultime conséquence, l'interruption ou la cessation de la relation d'approvisionnement.

SIGNALEMENTS D'INFRACTIONS

Les signalements d'infractions en matière de droits de l'homme peuvent toujours être effectués personnellement auprès du ou de la supérieur-e hiérarchique, des services RH locaux ou du service RH du groupe (Group Human Resources) de voestalpine AG ainsi qu'auprès de la direction. Il existe de plus la possibilité de signaler des infractions au ou à la responsable des droits de l'homme (voir ci-dessous) ou via le système d'alerte en ligne de voestalpine sous le lien <https://www.bkms-system.net/voestalpine>. Le système d'alerte en ligne permet aussi d'effectuer un signalement sous couvert de l'anonymat.

RESPONSABLE DES DROITS DE L'HOMME

La société voestalpine a institué la fonction d'un-e responsable des droits de l'homme. Outre le système d'alerte mentionné ci-dessus, les adresses e-mail humanrights@voestalpine.com et menschenrechte@voestalpine.com sont consultées par le-ou la responsable des droits de l'homme et les signalements entrants sont transmis rapidement aux services compétents pour vérification. Selon l'incident, il peut s'agir de services différents tels la direction locale, les services locaux de Ressources Humaines ou les départements des achats concernés. Le processus de gestion des risques à appliquer régulièrement se réfère également au respect des droits de l'homme.

voestalpine AG

voestalpine-Strasse 1
4020 Linz, Austria
T. +43/50304/15-0
F. +43/50304/55-0
www.voestalpine.com

voestalpine

ONE STEP AHEAD.