

ABSC

All Building Services Company

Politique Droits Humains

2026

SOMMAIRE

01.

Introduction

02.

Travail des enfants et jeunes
travailleurs

03.

Travail forcé

04.

Santé et sécurité au travail

05.

Liberté d'association

06.

Discrimination

07.

Harcèlement moral et
sexuel

08.

Respect de la vie privée

INTRODUCTION

Nous avons tous un rôle à jouer pour s'assurer du respect des Droits de l'Homme.

Notre politique Droits Humains définit notre approche et la manière dont nous nous engageons à respecter les Droits de l'Homme. Ainsi, nous nous engageons à respecter les droits et les besoins de nos employés, en garantissant une relation de travail équitable, conforme à la législation en vigueur. Nous nous engageons à empêcher ou limiter au maximum les effets négatifs que pourraient avoir nos activités sur les droits de l'Homme et à y remédier, le cas échéant.

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 16 ans. Pour s'en assurer, nous vérifions l'âge des collaborateurs au moment de l'embauche. Les copies de leur document officiel indiquant leur nom, leur âge, ainsi qu'une photo du collaborateur sont conservées dans leur dossier de Ressources Humaines (RH).

Les jeunes collaborateurs âgés entre 16 et 18 ans bénéficient de conditions de travail particulières, qui prennent en compte leur âge et leurs besoins éducatifs. Ainsi, il est interdit aux jeunes collaborateurs d'exercer des travaux dangereux (tels que la manipulation de poids lourds, substances ou machines dangereuses) ou le travail de nuit. 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.

TRAVAIL FORCÉ

Nous ne tolérerons aucune forme de travail forcé (telle que le travail de servitude pour dettes, le trafic d'êtres humains et l'esclavage moderne).

Nous nous assurons notamment que nos collaborateurs bénéficient d'un contrat de travail. Les collaborateurs sont libres de démissionner, sous réserve d'une période de préavis raisonnable. Cela leur est clairement expliqué avant le début de leurs activités. 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.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La sécurité et la santé de nos employés revêtent une importance capitale. Notre politique consiste à assurer à tous nos collaborateurs un environnement de travail sûr, adapté, propre, attentif et sain et à respecter les lois et réglementations en vigueur, ainsi que les exigences internes concernant la santé et la sécurité.

Nous mettons en œuvre les mesures de précaution appropriées afin d'anticiper les dangers liés au lieu de travail, et de protéger les collaborateurs contre ces risques. L'entreprise met en œuvre les moyens et les conditions pour préserver durablement la santé et l'aptitude au travail des personnes et pour réduire la pénibilité.

Chaque personne a le devoir de faire cesser toute situation à risque. Tous les collaborateurs ont le droit de se retirer de toute situation de danger d'accident imminent et sérieux. Le non-respect des standards de santé et de sécurité peut donner lieu à des mesures disciplinaires.

La formation "Santé et Sécurité" est accessible à tous les collaborateurs, notamment les nouveaux collaborateurs, avec un focus spécifique sur les risques associés à leur activité. Nous tenons des registres à jour des collaborateurs ainsi formés. La formation est dispensée dans une langue et un format que les collaborateurs comprennent, et inclut un volet sur les réactions aux urgences sur le lieu de travail.

Nous nous engageons à conserver un milieu de travail libre de toute forme de violence, de harcèlement, d'intimidation et autres conditions dangereuses ou perturbatrices qui seraient le fait de menaces internes ou externes. Des dispositifs de sécurité pour les employés sont mis à disposition selon les besoins et maintenus dans le respect de la vie privée et de la dignité des employés.

LIBERTÉ D'ASSOCIATION

Nous respectons le droit des salariés à former, adhérer ou non à un syndicat sans crainte de représailles, d'intimidation ou de harcèlement. Dans les cas où les employés sont représentés par un syndicat reconnu par la loi, nous nous engageons à établir un dialogue constructif avec les représentants choisis en toute liberté. Les collaborateurs qui le souhaitent peuvent se faire accompagner par les représentants du personnel qualifiés de leur choix, pour toute réunion d'ordre disciplinaire ou autres questions associées.

Les représentants du personnel sont régulièrement consultés sur des thèmes essentiels tels que les conditions de travail, la rémunération ou la résolution de conflits.

Les représentants du personnel ont accès au lieu de travail, aux collaborateurs qui le souhaitent, aux accords de négociation collective, ainsi qu'à la documentation locale utile à l'accomplissement de leur mission, sous réserve du respect des règles légitimes liées à la confidentialité et à la sécurité.

DISCRIMINATION

Nous ne pratiquons ni ne soutenons pas de discriminations liées à l'embauche, la rémunération, l'accès à la formation, aux avantages sociaux et services aux collaborateurs, aux promotions, aux licenciements et à la retraite, pour des raisons concernant le sexe, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, le handicap, l'âge, les opinions politiques ou philosophiques, la religion, l'appartenance à un syndicat, l'origine ethnique, sociale, culturelle ou nationale, ou tout autre critère prohibé par le droit applicable.

Nous souhaitons que chacun de nos collaborateurs et parties prenantes en interaction avec l'entreprise se sente respecté dans son authenticité et sa singularité. Tout salarié, candidat, client, fournisseur, riverain ou autre partie prenante doit être traité avec le même niveau de dignité et de respect.

Nous nous efforçons de créer un environnement garantissant l'égalité des chances pour toutes et tous.

Nous mettons en place les aménagements raisonnables pour permettre aux personnes qualifiées en situation de handicap, ou en raison de leur état de santé, d'accéder à des opportunités d'emploi, par exemple des pauses plus longues, des horaires de travail flexibles, des aménagements de poste, etc.

HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL

Nous ne tolérons aucune forme de harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel, envers toute personne côtoyée dans le cadre du travail, y compris lorsqu'il concerne des parties prenantes externes (candidats, fournisseurs, clients, partenaires, visiteurs).

Nos collaborateurs sont informés de leurs obligations de s'abstenir de tout comportement violent, menaçant ou abusif, et les managers sont formés aux techniques managériales afin de lutter contre de tels comportements, d'identifier et de faire face aux situations de harcèlement.

Nous mettons à disposition de nos collaborateurs un canal de recueil et de traitement des signalements accessible. Toute alerte est réceptionnée et analysée de manière confidentielle et sécurisée par les personnes habilitées.

Des mesures préventives et disciplinaires appropriées sont mises en place. Nous veillerons aussi à ce qu'aucune personne qui harcèle ne soit protégée du fait de sa position occupée dans l'entreprise. La confidentialité et la protection contre des représailles éventuelles sont garanties à toute personne qui rapporte un cas de bonne foi.

RESPECT DE LA VIE PRIVÉE

Nous sommes convaincus que la protection des données personnelles constitue un vecteur de confiance notamment dans nos relations avec nos employés, clients, fournisseurs ou partenaires.

Au moment de la collecte des données, les personnes concernées sont informées de l'utilisation qui va être faite de leurs données. Les données sont traitées dans un but précis, déterminé et explicite, et ne seront pas traitées ultérieurement d'une manière incompatible avec les finalités initiales.

Les collaborateurs sont informés de toute surveillance du lieu de travail, et des raisons justifiant une telle activité. Ils ont accès à toutes les données personnelles les concernant (à l'exception d'informations confidentielles de management liées notamment à la performance, l'évaluation, les négociations salariales, les promotions, rotations et autres décisions équivalentes liées à l'emploi).