

## Politique Anti-Esclavage et Trafic d'Etres Humains

### Information stratégique

<b>Gestionnaire de Politique</b>	Carl Moffat	<b>Date d'Edition</b>	1er Octobre 2015
<b>Auteur</b>	Michelle Crown	<b>Version</b>	1
<b>Département</b>	RH	<b>Politique Numéro</b>	1.6
<b>Applicable à :</b>	Toutes les entreprises Gardner	<b>Date de Prochaine Révision</b>	Mai 2017

### Attention

Toute copie imprimée de ce document n'est pas contrôlée

### Archive des Révisions

Page	Edition		Raisons du changement + Résumé de la révision
	Niveau	Date	
Toutes	01		Première version

### Table des matières

1.	Déclaration du Président .....	2
2.	Principes.....	3
2.1	Qui est concerné ? .....	3
3.	Avantages Commerciaux.....	3
4.	Agences de Recrutement – Niveau de Risque .....	4
4.1	Recommandations pour Contrôler les Agences.....	4
4.2	Contrôles à Effectuer Régulièrement.....	5
5.	Obligations du Fournisseur .....	5
6.	Définitions .....	6
6.1	Définition de l'Esclavage et de la Servitude .....	6
6.2	Définition du Travail Forcé ou Obligatoire .....	6
6.3	Définition du Trafic d'Etres Humains .....	6

6.4	Comportement Constituant l'Esclavage Moderne .....	6
7.	Références.....	8
7.1	Législation Britannique .....	8
7.2	A l'International .....	8
8.	Annexe 1 - Déclaration de l'Employé .....	9
9.	Annexe 2 - Déclaration du Fournisseur .....	10

## Politique Anti-Esclavage et Trafic d'Etres Humains

### 1. DECLARATION DU PRESIDENT

Gardner Aerospace soutient complètement les objectifs de la Loi britannique de 2015 sur l'Esclavage Moderne (*Modern Slavery Act 2015*) et prendra toutes les mesures pour assurer qu'aucun élément « d'esclavage, de servitude, de travail forcé ou obligatoire » et de « trafic d'êtres humains » ne soit entrepris dans l'entreprise ou dans sa chaîne logistique. En tant qu'entreprise, nous nous engageons à prendre les mesures qui suivent pour garantir une conformité totale avec ces exigences.

1. Nous allons publier cette déclaration avec la Politique Anti-Esclavage et Trafic d'Etres Humains et fournir des instructions de suivi aux managers de Gardner concernés et aux employés gérant soit des personnes soit des fournisseurs. Nous exigerons que chaque manager complète la déclaration ci-jointe et nous la retourne tous les ans pour affirmer qu'ils se conforment à notre Politique.
2. Nous allons publier la Politique Anti-Esclavage et Trafic d'Etres Humains et la déclaration pour tous nos fournisseurs à travers le monde et nous exigerons que chaque fournisseur de main d'ouvre complète la déclaration ci-jointe et nous la retourne.
3. Nous allons mener une évaluation des risques sur notre chaîne logistique et nos fournisseurs à haut risque seront soumis à un audit pour s'assurer qu'ils respectent leur déclaration et leurs obligations en vertu de la Loi britannique sur l'Esclavage Moderne (*Modern Slavery Act*).
4. Tous les fournisseurs recevront une déclaration mise à jour et seront obligés de signer une déclaration tous les ans.
5. Nous mettrons à jour les accords commerciaux pour inclure une obligation pour les fournisseurs de respecter la Loi et de s'assurer que leurs fournisseurs et sous-traitants le feront également.
6. S'il est découvert qu'un des fournisseurs ne respecte pas la Loi britannique sur l'Esclavage Moderne (*Modern Slavery Act*) nous cesserons toute activité commerciale avec eux.
7. S'il est découvert qu'un des employés ne respecte pas la Loi britannique sur l'Esclavage Moderne (*Modern Slavery Act*), cela sera traité comme une Faute Grave et fera l'objet d'une action disciplinaire.

Nick Sanders

Président Directeur Général

## 2. PRINCIPES

L'esclavage moderne est un crime résultant d'un abus abject des droits de l'homme. Dans la Loi britannique de 2015 sur l'Esclavage Moderne (*Modern Slavery Act 2015*), il est caractérisé par les délits « d'esclavage, de servitude et de travail forcé ou obligatoire » et de « trafic d'êtres humains ». Le but de ces mesures est d'empêcher l'esclavage moderne dans notre organisation et notre chaîne logistique. Notre organisation a créé cette Politique comme une indication claire de notre intention de traiter ce problème. Cette Politique fournit un cadre pour la mise en place de la Loi britannique sur l'Esclavage Moderne (*Modern Slavery Act*).

L'acquisition d'employés par des moyens illicites tels que la force, la fraude ou la tromperie, avec pour but de les exploiter, est le crime à la croissance la plus rapide au monde. L'an dernier, l'Indice de l'Esclavage Mondial (*Global Slavery Index*) a estimé qu'il y avait 8.300 personnes dans l'esclavage moderne au Royaume-Uni. Selon les chiffres du gouvernement, le nombre estimé de personnes dans l'esclavage moderne ou réduites en servitude au niveau mondial est de 35,8 millions.

### 2.1 Qui est concerné ?

La Loi britannique de 2015 sur l'Esclavage Moderne (*Modern Slavery Act 2015*), exige que toute entreprise au-dessus d'un certain palier opérant au Royaume-Uni, rapporte ses efforts pour résoudre le problème de l'esclavage moderne dans l'ensemble de ses chaînes logistiques, peu importe où elles se trouvent, et donc a des implications au Royaume-Uni et internationales.

Les obligations de transparence de la Loi s'applique à toutes les organisations commerciales (personnes morales et partenariats, peu importe leur lieu d'enregistrement ou de formation) :

- Opérant intégralement ou partiellement au Royaume-Uni, peu importe son lieu d'enregistrement. Une entité peut être obligée même si seule une petite partie de ses affaires sont menées au Royaume-Uni ; et
- Les entreprises dont le chiffre d'affaires dépasse 36 millions de livres sterling

Les entreprises en dessous du palier peuvent être concernées si elles approvisionnent une entreprise au-dessus de celui-ci. Elles seront alors tenues par leurs clients de mettre en place des politiques et procédures similaires à celles décrites dans ce document de façon à être éligibles pour les processus futurs de sélection des fournisseurs.

Il est impératif que tous nos sites Gardner respectent la loi et s'assurent que leurs activités soient conformes avec les normes appropriées en matière d'éthique et de conduite des affaires. Il nous incombe de renforcer dans tous nos réseaux le fait qu'une activité illicite telle que le trafic d'êtres humains non seulement met notre image de marque en danger mais a également le potentiel pour mettre nos employés en danger.

## 3. AVANTAGES COMMERCIAUX

Mettre l'accent sur la lutte contre l'esclavage moderne non seulement protège les travailleurs vulnérables et aide à prévenir et à réparer de sévères violations des droits de l'homme, mais cela peut également apporter un certain nombre d'avantages commerciaux. Les processus de diligence raisonnable et le signalement sont des outils de gestion essentiels améliorant l'identification des risques et la performance sociale, environnementale et financière sur le long terme. Les autres principaux avantages incluent :

- la protection et l'amélioration de la marque et de la réputation de l'organisation ;
- la protection et la croissance de la clientèle de l'organisation car de plus en plus de consommateurs recherchent des entreprises ayant des normes éthiques plus rigoureuses ;
- l'amélioration de la confiance des investisseurs ;
- une meilleure fidélisation et loyauté du personnel basées sur les valeurs et le respect ; et
- le développement de chaînes logistiques plus réactives, stables et innovantes.

#### 4. AGENCES DE RECRUTEMENT – NIVEAU DE RISQUE

Bien que l'externalisation du recrutement possède de nombreux avantages, elle peut augmenter le risque de victimes de trafic d'êtres humains s'infiltrant dans la chaîne logistique de Gardner. Par exemple, une agence pourrait omettre d'effectuer les vérifications appropriées des antécédents des employés ou pourrait elle-même imposer des conditions à un employé équivalentes à une servitude pour dette et à du travail forcé.

L'évaluation des risques de notre Entreprise considère travailler avec des agences de recrutement comme étant un risque plus une zone de risque plus élevé en raison du potentiel pour ce qui suit :

- Des travailleurs forcés de payer des frais de recrutement illégaux
- Des travailleurs mal informés ou désinformés concernant les conditions d'emploi
- Des travailleurs ne recevant pas de contrats compréhensibles et juridiquement conformes
- L'exigence frauduleuse de frais de voyages, d'examen de santé ou de documents de travail
- Faux documents accordant le droit de travailler au Royaume-Uni

##### 4.1 Recommandations pour Contrôler les Agences

- Vérifiez quels règlements s'appliquent dans le pays dans lequel vous opérez en termes de régulation d'agences, d'embauche de personnel intérimaire, ainsi que les lois se rapportant aux droits des employés intérimaires comme par exemple le temps de travail, la santé et la sécurité et les salaires minimums. Notez qu'en l'absence de réglementation du temps de travail par législation nationale, le temps de travail ne doit pas dépasser quarante-huit heures par semaine, et le temps total de travail, heures supplémentaires incluses, ne doit pas dépasser 60 heures par semaine.
- Si la loi n'exige pas que les agences soient sous licence, est-ce que l'agence est membre d'une association ou d'un organisme professionnel, comme par exemple la Confédération pour l'Embauche et l'Emploi (*Recruitment and Employment Confederation*) au Royaume-Uni ?
- L'agence possède-t-elle d'autres affiliations comme par exemple avec *Investors in People*, les normes ISO ? Bien que posséder celles-ci ne constitue pas la preuve qu'une agence n'a aucun risque de travail forcé ou issu du trafic, elles peuvent être considérées comme des indicateurs de bonnes pratiques de gestion.
- Vérifiez que le contrat entre notre Entreprise et l'agence contient toutes les dispositions nécessaires
- Est-ce que l'agence possède un code de conduite ? Est-ce que celui-ci indique clairement une interdiction du travail forcé / issu du trafic ?
- Quelles vérifications sont effectuées par l'agence pour établir l'identité et l'admissibilité à travailler d'un employé ? Notez qu'il s'agit d'une obligation légale dans de nombreux pays d'établir qu'une personne ait le droit de résider et de travailler dans ce pays.
- L'agence est-elle capable de vous montrer un modèle de contrat pour le personnel intérimaire ?
- L'agence peut-elle vous fournir des références de la part d'autres clients ?
- Les travailleurs sont-ils directement recrutés à l'étranger ?

- L'agence utilise-t-elle des intermédiaires pour trouver du personnel, comme par exemple des travailleurs immigrants ? Si c'est le cas, combien de sous-agents y a-t-il ? Quels contrôles sont effectués par l'agence pour s'assurer que le ou les sous-agent(s) travaillent légalement et respectent les normes ?
- Avec qui les employés sont-ils sous contrat – l'agence ou un autre courtier, ou les deux ?
- Des frais ou des acomptes ont-ils été payés par les employés, soit à l'agence, soit à un quelconque intermédiaire ? Pourquoi, combien et est-ce qu'une quelconque partie de ceux-ci est remboursable ? Y a-t-il des documents écrits pour prouver ceci ?
- Est-ce que des documents ont été retenus comme par exemple, un passeport un livret/une carte bancaire ? Quelles dispositions existent pour les rendre ou permettre au personnel d'y accéder ? Y a-t-il des documents écrits pour prouver ceci ? Bien que ce ne soit pas illégal dans tous les pays, encaisser un paiement ou retenir des documents ne sont pas considérés comme des pratiques acceptables et les contrôles doivent clairement indiquer qu'il existe des procédures transparentes pour traiter ceci.

#### 4.2 Contrôles à Effectuer Régulièrement

- Vérifiez la masse salariale des agences employées pour voir si elles correspondent aux salaires convenus
- Parlez aux employés de l'agence
- Ont-ils reçu un contrat écrit qu'ils comprennent et qu'ils ont accepté ? Sont-ils heureux de leur relation avec l'agence ?
- Y a-t-il une quelconque indication que des frais ont été payés, pour l'embauche ou d'autres « services » tels que des uniformes ou des repas ?
- Sont-ils forcés de faire des heures supplémentaires ?
- Y a-t-il quoi que ce soit qui vous donne des raisons de penser qu'ils puissent être contrôlés par quelqu'un d'autre ?

### 5. OBLIGATIONS DU FOURNISSEUR

Le fournisseur idéal de Gardner Aerospace est un partenaire stratégique sur le long terme et un leader industriel dans son domaine d'expertise. Alors que Gardner étend ses activités mondiales sur les marchés émergents, nous établissons des partenariats avec des fournisseurs qualifiés qui partagent notre volonté de réussir. Il est vital que tous nos partenaires aillent vers les mêmes normes élevées que Gardner et qu'ils possèdent des valeurs similaires en matière d'éthique et de conduite. Par conséquent, nous exigeons de tous nos fournisseurs qu'ils acceptent de se conformer à notre Politique Anti-Esclavage et Trafic d'Êtres Humains et de déclarer ceci par écrit à l'aide de la Déclaration ci-jointe.

### 6. DEFINITIONS

L'Esclavage Moderne est une expression utilisée pour résumer les deux délits de la Loi britannique sur l'Esclavage Moderne (*Modern Slavery Act*) : l'esclavage, la servitude et le travail forcé ou obligatoire ; et le trafic d'êtres humains. Les délits sont définis aux sections 1 et 2 de la Loi, qui se trouvent à

<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/section/1/enacted>

<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/section/2/enacted>

### 6.1 Définition de l'Esclavage et de la Servitude

Selon la Convention relative à l'Esclavage de 1926, l'esclavage est le statut ou la condition d'une personne sur qui l'intégralité ou une partie des pouvoirs liés au droit de propriété sont exercés. Attendu que la propriété « légale » d'une personne est impossible, l'élément clé de l'esclavage est le comportement de la part du délinquant agissant comme si il/elle possédait la personne, ce qui prive la victime de sa liberté. La servitude est l'obligation d'offrir des services imposée par la contrainte et elle inclut l'obligation pour un « serf » de vivre sur la propriété d'une autre personne et l'impossibilité pour lui ou elle de modifier sa condition.

### 6.2 Définition du Travail Forcé ou Obligatoire

Le travail forcé ou obligatoire est défini dans la loi internationale par la Convention 29 et le Protocole sur le Travail Forcé de l'OIT. Il implique la contrainte, des menaces directes de violence ou des formes plus subtiles de pression. Les éléments clés sont que le travail ou le service est exigé de toute personne sous la menace d'une sanction quelconque et pour lequel la personne ne s'est pas proposée volontairement.

### 6.3 Définition du Trafic d'Êtres Humains

Un délit de trafic d'êtres humains nécessite qu'une personne arrange ou facilite le voyage d'une autre personne avec pour but que cette personne soit exploitée. Le délit peut être commis même quand la victime consent au voyage. Cela reflète le fait qu'une victime puisse être dupée par la promesse d'une meilleure vie ou d'un meilleur travail ou qu'elle puisse être un enfant incité à voyager par un adulte. De plus, l'exploitation de la victime potentielle n'a pas besoin d'avoir eu lieu pour que le délit soit commis. Cela signifie qu'organiser ou faciliter le mouvement de l'individu avait pour but de l'exploiter, de manière sexuelle ou non. La signification de l'exploitation est définie ici : <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/section/3/enacted>. Des chiffres récents de l'Agence Nationale britannique sur la Criminalité (*National Crime Agency - NCA*) montrent que le type d'exploitation le plus visible enregistré pour les victimes potentielles exploitées d'abord en étant enfants (quand ceci est connu) était le trafic de main d'œuvre.

### 6.4 Comportement Constituant l'Esclavage Moderne

Identifier les victimes potentielles peut constituer un défi car le crime peut se manifester de nombreuses façons différentes. Il existe un spectre d'abus et il n'est pas toujours clair à quel moment, par exemple, de mauvaises pratiques au travail et le manque de sensibilisation à la santé et la sécurité s'insinuent dans des cas de trafic d'êtres humains, d'esclavage ou de travail forcé dans un environnement de travail. Cependant, les entreprises ont la responsabilité de s'assurer que les employés ne soient pas exploités, qu'il soient en sécurité et que les lois et les normes internationales en matière d'emploi, y compris de salaires et de temps de travail, de santé et de sécurité et de droits de l'homme soient respectés, y compris la liberté de mouvement et de communications. Il y aura des cas d'exploitation qui, bien qu'affichant de mauvaises conditions de travail, n'atteignent cependant pas le palier établi pour l'esclavage moderne : par exemple, quelqu'un peut choisir de travailler pour un salaire inférieur au salaire minimum, ou dans des conditions indésirables ou dangereuses, peut-être pendant une longue durée de travail, sans être forcé ou abusé. De telles pratiques peuvent ne pas se rapporter à de l'esclavage moderne si l'employé peut partir librement et facilement sans que lui ou sa famille ne soient menacés. Les organisations ont cependant toujours une obligation légale d'évincer les mauvaises pratiques de travail de leur entreprise, et une obligation morale d'entraîner et d'encourager des améliorations continues dans les chaînes logistiques.

## 7. REFERENCES

### 7.1 Législation Britannique

<http://www.legislation.gov.uk/>

- La Loi de 1973 sur les Agences Intérimaires (*Employment Agencies Act 1973*)
- La Règlementation de 2003 relative à la Conduite des Agences et Entreprises Intérimaires (*Conduct of Employment Agencies and Employment Businesses Regulations 2003*)
- La Règlementation de 2010 relative aux Employés Intérimaires (*Agency Workers Regulations 2010*)

**L'Inspection des Normes des Agences Intérimaires (*Employment Agency Standards Inspectorate*)** est l'agence gouvernementale britannique en charge du maintien des normes et de l'investigation des plaintes.

Les recommandations du Gouvernement britannique sur l'utilisation d'agences pour trouver du personnel. Le guide qui suit indique clairement les responsabilités de l'Agence et celles de l'entreprise employant du personnel via une agence. Il offre aussi un lien vers le guide de **la Règlementation de 2010 relative aux Employés Intérimaires (*Agency Workers Regulations 2010*)** <https://www.gov.uk/using-a-recruitment-agency-to-find-staff>

### **Confédération pour l'Embauche et l'Emploi (*Recruitment and Employment Confederation*)**

<http://www.rec.uk.com/home> – l'organisme professionnel de l'industrie du recrutement au Royaume-Uni avec 3.776 membres. Elle possède un groupe pour le secteur hôtelier et des listes d'agences membres. Les membres signent un Code de Bonnes Pratiques.

**Investors in People** – La norme britannique de gestion de personnel par laquelle les entreprises prouvant des pratiques exemplaires en matière d'embauche et de gestion des ressources humaines peuvent solliciter la certification *Investors in People* <http://www.investorsinpeople.co.uk>

### 7.2 A l'International

#### **Verité**

<http://www.Verité.org/helpwanted/toolkit>

Présente un cadre d'action pour ce que les marques peuvent faire pour réduire le risque de travail forcé dans la chaîne logistique.

#### **Organisation Internationale du Travail (OIT)**

<http://www.ilo.org/> Fondée en 1919 et faisant partie des Nations Unies, l'OIT travaille à promouvoir les droits au travail, encourage les opportunités de travail décent, améliore la protection sociale et renforce le dialogue concernant les problèmes liés au travail.

[www.ilo.org/sapfl/Informationresources/ILOPublications/WCMS\\_101171/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/sapfl/Informationresources/ILOPublications/WCMS_101171/lang--en/index.htm)

## Confédération Internationale des Agences d'Emploi Privées (Ciett)

<http://www.ciett.org>

Travaille à promouvoir les intérêts du secteur du travail intérimaire en promouvant les normes dans le secteur du recrutement. La Ciett consiste en 44 fédérations nationales d'agences d'emploi privées et sept des plus grandes entreprises de recrutement au monde. Le Code de Bonnes Pratiques ne mentionne pas le trafic mais il offre néanmoins des recommandations utiles. Voir également l'Eurociett (Confédération Européenne des Agences d'Emploi Privées) : [www.eurociett.eu](http://www.eurociett.eu)

## 8. ANNEXE 1 – DECLARATION DE L'EMPLOYÉ DE GARDNER

### Déclaration

#### Anti-Esclavage et Trafic d'Etres Humains

Veuillez lire très attentivement la Politique Anti-Esclavage et Trafic d'Etres Humains (« la Politique ») ci-jointe. Si vous ne comprenez pas la Politique ou si vous avez des questions concernant son contenu, merci de contacter le collègue le plus expérimenté sur votre site ou un membre approprié du département des RH dès que possible.

En signant et en retournant cette Déclaration, vous confirmez que vous :

- Avez reçu, lu et compris la Politique.
- Comprenez vos obligations en vertu de la Politique.
- Comprenez les obligations de votre Entreprise en vertu de la Politique.
- Comprenez les conséquences de votre non-respect de la Politique.
- Continuerez à vous conformer à la Politique.

Signé

Nom

Poste

Date



## Statut de cette Politique

Cette politique ne donne pas de droits contractuels aux employés individuels. L'entreprise se réserve le droit de modifier ses termes à tout moment, même si nous vous informerons par écrit de tout changement.

## 9. ANNEXE 2 – DECLARATION DU FOURNISSEUR DE GARDNER

### Déclaration

#### Anti-Esclavage et Trafic d'Etres Humains

Veillez lire très attentivement la Politique Anti-Esclavage et Trafic d'Etres Humains (« la Politique ») ci-jointe. Si vous ne comprenez pas la Politique ou si vous avez des questions concernant son contenu, merci de contacter VOTRE contact à Gardner Aerospace ou votre gestionnaire de contrat dès que possible.

En signant et en retournant cette Déclaration, vous confirmez que vous :

- Avez reçu, lu et compris la Politique.
- Comprenez vos obligations en vertu de la Politique.
- Comprenez les obligations de votre Entreprise en vertu de la Politique.
- Comprenez les conséquences de votre non-respect de la Politique.
- Continuerez à vous conformer à la Politique.

Signé

Nom

Poste

Date