

S'engager

Innover

Agir

Fédérer

Charte Droits Humains

Préambule

Issu d'une longue tradition papetière, le Groupe Bolloré a su évoluer au cours des deux siècles derniers, en s'adaptant et transformant ses métiers. Le Groupe est présent aujourd'hui dans les secteurs du transport et de la logistique, des médias et de la communication et du stockage d'électricité. Cette diversification des activités s'est également accompagnée d'un développement international important, avec une présence sur l'ensemble des continents.

Cette évolution a été possible grâce à sa culture patrimoniale et familiale qui lui a permis d'inscrire ses activités dans une optique de long terme et d'investir dans des projets innovants en toute indépendance. Parmi les six valeurs du Groupe qui ont guidé son développement, le respect de l'individu est un facteur de pérennité et créateur de valeur qui aujourd'hui trouve un écho grandissant à travers les nouvelles attentes étendues au respect par les entreprises de l'ensemble des droits humains sur toute leur chaîne de valeur.

Face aux nouvelles attentes exprimées par les régulateurs, les investisseurs, ses clients et l'ensemble de ses parties prenantes et afin d'assurer que le développement de ses activités contribue au respect des droits humains, le Groupe adopte la présente charte qui formalise ses engagements en la matière.

Ces engagements appellent de la part du Groupe et de ses divisions la mise en place de dispositifs de diligence raisonnable appropriés permettant d'identifier, prévenir et atténuer les risques d'atteintes graves ainsi que de rendre compte des résultats. Ils visent également à inscrire la démarche dans une recherche constante de contribution sociétale positive du Groupe sur l'ensemble de sa chaîne de valeur et les territoires sur lesquels il opère.

- ➔ Pour répondre à cette ambition, la démarche repose sur une répartition des rôles entre :
 - Le Groupe – qui assure un rôle de sensibilisation, formation, mobilisation, articulation, mutualisation et de reporting confié à la direction RSE Groupe ;
 - Les divisions et filiales – en charge de la mise en œuvre opérationnelle en intégrant les spécificités propres à leurs métiers, l'exigence d'adaptation aux territoires d'implantations et aux urgences locales, confiée à un référent droits humains, sous la responsabilité de leurs directions générales.



Cyrille Bolloré
Président-directeur général

Nos engagements

- Avril 2019 -

Adhésion aux standards internationaux

Au-delà du respect des réglementations locales, le Groupe Bolloré s'engage à mettre en œuvre des dispositifs de diligence raisonnable adossés aux standards internationaux en matière de droits humains et en particulier :

- ➔ la Charte internationale des droits de l'homme ;
- ➔ les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ;
- ➔ les principes de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ;
- ➔ les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail.

Le Groupe a par ailleurs signé le Pacte mondial des Nations unies par lequel il s'engage à respecter les droits humains à travers son activité internationale et à veiller à ne pas se rendre complice d'atteintes à ces droits.

Compte tenu de l'importance de ses activités sur le continent africain, le Groupe Bolloré est également signataire **de la charte du Conseil français des investisseurs en Afrique (CIAN)**.

La présente charte dédiée aux droits humains est complétée par les engagements exprimés par le Groupe dans sa Charte pour la diversité et l'inclusion, consacrée à l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes, l'accueil et l'insertion des personnes en situation de handicap, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que l'insertion professionnelle des jeunes.

Nos enjeux prioritaires

Le Groupe et ses divisions sont dotés de dispositifs dédiés à la santé et la sécurité de ses salariés et prestataires opérant sur ses sites d'exploitation. De même, divers plans d'action visant des catégories de personnes particulièrement vulnérables se sont développés au travers notamment de sa Fondation de la 2^e chance vouée à la lutte contre l'exclusion et de dispositifs d'accès aux soins médicaux gratuits étendus aux familles des collaborateurs ou encore de la mise à disposition en Afrique d'infrastructures permettant l'accès à Internet, à la culture et à la formation, contribuant ainsi à l'émancipation des jeunes.

Les nouvelles attentes normatives et sociétales en matière de droits humains soulèvent néanmoins des problématiques plus étendues et complexes. Elles imposent l'intégration progressive au sein du Groupe d'une démarche de diligence raisonnable dans toutes ses opérations, orientée vers la prise en compte de l'intérêt des tiers potentiellement impactés par ses activités.

Dans ce contexte, la réflexion menée à l'échelle du Groupe nous a permis d'identifier deux grandes catégories d'enjeux de droits humains communs à l'ensemble des divisions et une ambition partagée, sur lesquelles nos activités peuvent avoir un impact significatif.

1. Le respect des droits des travailleurs dans toute notre chaîne de valeur

Pour mener à bien ses activités, le Groupe emploie plus de 80 000 collaborateurs et fait appel à de nombreux partenaires, fournisseurs et sous-traitants dont l'activité est susceptible d'impacter les droits fondamentaux des travailleurs. Ainsi, au-delà des dispositifs en place pour ses propres collaborateurs, le Groupe entend exercer une vigilance raisonnable à l'égard des collaborateurs de ses fournisseurs et sous-traitants, notamment sur les enjeux suivants :

- ➔ **santé et sécurité** – cet enjeu couvre notamment l'élaboration de politiques santé et sécurité intégrant toute personne intervenant sur le site, la fourniture d'équipements appropriés, la formation régulière des collaborateurs en matière de sécurité et la mise en place de systèmes de signalement des accidents et maladies;
- ➔ **rémunération** – cet enjeu couvre notamment le respect de la législation locale sur le salaire minimum, le versement d'un salaire correspondant au nombre d'heures effectivement travaillées, l'égalité salariale et le versement régulier et dans des délais raisonnables du salaire;
- ➔ **temps de travail et congés payés** – cet enjeu couvre notamment le respect de la législation locale sur la rémunération des heures supplémentaires de travail, le respect d'un temps de pause quotidien, d'un jour de repos hebdomadaire ⁽¹⁾, l'octroi de congés parentaux;
- ➔ **représentation des salariés** – cet enjeu couvre notamment le respect de la législation nationale sur la liberté d'association et le droit à la négociation collective. En cas de législation restrictive, le Groupe s'engage à faciliter l'expression des salariés et à garantir l'absence de discrimination des travailleurs impliqués dans de telles structures représentatives;
- ➔ **toute forme de discrimination** (cf. Charte pour la Diversité et l'Inclusion);
- ➔ **travail forcé et emploi des travailleurs mineurs** – cet enjeu couvre notamment le respect de la législation locale sur l'âge minimum d'accès à l'emploi, l'interdiction d'embauche d'enfants âgés de moins de 15 ans et d'embauche de jeunes âgés de moins de 18 ans pour tout type de travail dit « dangereux » et la signature d'un contrat de travail précisant les éléments du poste.

(1) Sauf règle particulière due à une situation ou un travail particulier.

2. Le respect des droits fondamentaux des communautés et riverains de nos activités

Nombre des opérations du Groupe sont susceptibles d'impacter les communautés locales et populations riveraines de ses sites d'exploitation. Les enjeux sont particulièrement significatifs dans les pays en développement où il opère.

Parmi les sujets nécessitant l'exercice d'une vigilance particulière :

- ➔ **santé et sécurité** – ces enjeux couvrent notamment l'accès aux soins, les abords des voies de circulation des véhicules et les services de sécurité des infrastructures ;
- ➔ **enjeux sociaux** – ces enjeux couvrent notamment la formation et le recrutement local ;
- ➔ **enjeux environnementaux** – ces enjeux couvrent notamment la prévention des impacts tels que les nuisances sonores, la qualité de l'air, l'accès à l'eau potable et aux ressources naturelles ;
- ➔ **enjeux fonciers** – ces enjeux couvrent notamment la recherche de conception et de développement de projets à impact foncier réduit, les modalités d'indemnisation et de réinstallation des populations impactées ;
- ➔ **engagement des communautés locales** – ces enjeux couvrent notamment le droit à un consentement libre et éclairé, le droit à faire entendre l'expression de ses besoins et l'accès à un mécanisme de traitement des plaintes.

3. La recherche constante d'une contribution sociétale positive

En adoptant cette charte, le Groupe s'engage dans une démarche de progrès consistant à mettre en place tous les moyens raisonnables appropriés afin d'optimiser son impact positif sur les droits humains, tout au long de sa chaîne de valeur.

À ce titre le Groupe s'inscrit dans la perspective des objectifs de développement durable (ODD) fixés par les Nations unies et notamment les cibles suivantes qui visent d'ici à 2030 à :

- ➔ **« Faire »** en sorte que tous les hommes et les femmes, en particulier les pauvres et les personnes vulnérables, aient les mêmes droits aux ressources économiques et qu'ils aient accès aux services de base, à la propriété foncière, au contrôle des terres et à d'autres formes de propriété, à l'héritage, aux ressources naturelles... » **(ODD 1.4)**
- ➔ **« Prendre »** des mesures immédiates et efficaces pour supprimer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite d'êtres humains, interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats et, d'ici à 2025, mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes. » **(ODD 8.7)**
- ➔ **« Défendre »** les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire. » **(ODD 8.8)**
- ➔ **« Autonomiser »** toutes les personnes et favoriser leur intégration sociale, économique et politique, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leurs handicaps, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leurs origines, de leur religion ou de leur statut économique ou autre. » **(ODD 10.2)**

L'ensemble des engagements exprimés dans la présente charte constitue des principes que tout collaborateur du Groupe se doit de respecter. Tout manquement constaté est susceptible de constituer une faute entraînant, conformément aux lois applicables et aux règles internes du Groupe Bolloré, des sanctions disciplinaires appropriées et/ou des poursuites judiciaires.



Tour Bolloré
31-32, quai de Dion-Bouton
92811 Puteaux Cedex - France
Tél. : +33 (0)1 46 96 44 33
Fax : +33 (0)1 46 96 44 22
www.bollore.com