

GUIDE DE SENSIBILISATION AU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME ET À LEUR INTÉGRATION AU SEIN DE L'ENTREPRISE

LIBERTÉ D'EXPRESSION
SOCIAL
MORALE
GUIDE
DROITS
BYBLOSSIENS
RESPECT
LIBERTÉS
INTÉGRATION
ENGAGEMENT
SENSIBILISATION
INTÉGRITÉ
NOI/N
ENSEMBLE
ÉTHIQUE
LOI
INFORMATIONS
ENTREPRISE
CODE
VALEURS
PROTECTION
ÉQUIPE
SOCIÉTÉ
LIEN
SÉCURITÉ
INDIVIDU
DEVOIRS
JUSTICE
COLLABORATEURS
CONFIANCE
JUSTICE
QUALITÉ
JUSTICE

AU SOMMAIRE

PRINCIPES GÉNÉRAUX

Comment ont été élaborées nos lignes directrices ?	3
Que sont les droits de l'homme ?	3-4
Qui est responsable ?	4
Que faire en cas d'atteinte avérée ou potentielle à un droit de l'homme ?	5
Les initiatives internationales relatives aux droits de l'homme	6

LES LIGNES DIRECTRICES DE BYBLOS GROUP

Recrutement	7
Conditions de travail	8
Pratiques relatives aux droits humains dans la chaîne de valeur	11
Vie privée	12

QUESTIONNAIRE DE SENSIBILISATION

1

PRINCIPES GÉNÉRAUX

COMMENT ONT ÉTÉ ÉLABORÉES NOS LIGNES DIRECTRICES ?

Notre réflexion collective nous a permis d'identifier 4 domaines dans lesquels les activités et les filiales de BYBLOS Group peuvent avoir un impact significatif sur les droits humains. L'important pour nous est d'être le plus transparent afin de répondre aux questions de nos collaborateurs ainsi qu'à l'exigences de nos clients.

De manière générale, prendre des engagements en matière de Droit de l'Homme permet de nous différencier de manière positive vis-à-vis de nos clients. Cela permet de démontrer la position de BYBLOS Group dans les décisions liées aux recrutements, aux conditions de travail et enjeux environnementaux de nos collaborateurs.

Les lignes directrices définis au sein de ce guide pourront être amenées à évoluer dans le temps.

QUE SONT LES DROITS DE L'HOMME ?

Les droits de l'homme sont inhérents à tout être humain. Ils sont :

- **Universels** : applicables à tout individu où qu'il soit
- **Indivisibles** : tous les droits sont d'égale importance
- **Interdépendants** : l'amélioration d'un droit facilite le progrès des autres, la privation d'un droit a un effet négatif sur les autres
- **Inaliénables** : ils ne peuvent être perdus même volontairement

La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 est la pierre angulaire du droit international des droits de l'homme. Elle a été codifiée, en 1966, à travers le Pacte International sur les Droits Civils et Politiques et le Pacte International sur les Droits Économiques Sociaux et Culturels. L'ensemble de ces trois textes est connu sous le nom de « charte internationale des droits de l'homme ».

En signant et ratifiant les traités, les États s'engagent à **respecter** les droits de l'homme (ne pas entraver l'exercice d'un droit), à **protéger** les individus contre des violations des droits de l'homme (y compris ceux commis par les entreprises) et à **satisfaire** l'effectivité des droits de l'homme (prendre des mesures positives pour permettre l'exercice des droits).

Pour répondre à cette exigence, BYBLOS Group a réaffirmé son engagement à travers ce guide afin de respecter les droits de l'Homme à chaque niveau de l'entreprise, sous la forme d'objectifs et de bonnes pratiques.

BYBLOS Group a formalisé une étude des impacts potentiels de son activité sur les droits de l'Homme au travers d'une évaluation, « Respect des Droits de l'Homme », de 28 questions principales et de 258 indicateurs correspondants. Cette évaluation a permis d'enclencher des actions correctives et/ou préventives.

Cette étude d'impacts a été réalisée en groupe de travail.

QUI EST RESPONSABLE ?

Le Conseil des droits de l'Homme de l'ONU a approuvé en juin 2011 les « Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme : mise en œuvre du cadre de référence Protéger, respecter et réparer ».

Ce cadre de référence se compose de trois grands principes :

- L'obligation de l'État de protéger contre les violations des droits de l'Homme,
- La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'Homme,
- L'assurance d'une voie d'accès à des recours efficaces pour les victimes.

Les entreprises ont la responsabilité de respecter les droits de l'Homme.

En effet, le préambule de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme indique que l'obligation de respecter les droits de l'Homme concerne « tous les individus et tous les organes de la société », y compris et notamment les entreprises dans la réalisation de leurs activités.

Chacun est concerné, aussi bien dans le milieu professionnel que personnel.

Au niveau individuel, chaque individu a le droit d'exercer ses droits mais il a également le devoir de respecter ceux d'autrui.

Au niveau professionnel, chaque salarié, client, fournisseur, sous-traitant doit s'astreindre à respecter les droits de l'Homme. Chaque entreprise est responsable de son propre fait mais également de ceux causés par des tiers liés à elle par une relation d'affaires. Il peut s'agir par exemple de ses fournisseurs, sous-traitants et de ses clients. L'entreprise peut donc être condamnée pour des faits portant atteinte aux droits de l'Homme, mais elle peut également être considérée comme complice si elle contribue à des impacts négatifs sur les droits de l'Homme.

BYBLOS Group s'assure de faire appel à des prestataires externes partageant ses valeurs.

Une attention particulière est accordée à la sélection du prestataire, à la conformité de ses méthodes de travail et de ses bonnes pratiques aux droits de l'Homme.

Chaque année, ces prestataires sont évalués afin de vérifier la continuité de leurs efforts en matière de respect des Droits de l'Homme, Santé et Sécurité.



1

PRINCIPES GÉNÉRAUX

QUE FAIRE EN CAS D'ATTEINTE AVÉRÉE OU POTENTIELLE A UN DROIT DE L'HOMME ?

Byblos Group a mis en place une procédure d'alerte, permettant à toute personne concernée directement ou indirectement (témoin, victime), de déclarer une alerte professionnelle, conformément au Droit Européen et Français, en cas d'atteinte avérée ou potentielle à un Droit de l'Homme.

Elle a fait le choix de désigner un référent déontologue impartial, chargé de traiter les alertes professionnelles. À ce titre, si vous souhaitez vous rapprocher de ce référent, vous pourrez faire appel aux membres du CSE et/ou du service des Ressources Humaines.

BYBLOS Group demande à ses clients et aux membres de son personnel, qu'il soit permanent ou occasionnel, témoin ou victime d'une atteinte à ses droits ou aux droits d'autrui, de respecter la procédure mise en place concernant une alerte professionnelle.

Le salarié témoin ou victime de l'atteinte porte les faits à la connaissance de son manager direct, de son employeur ou du référent déontologue en joignant un maximum d'informations permettant d'étayer les faits relatés. Ces déclarations pourront se faire anonymement si besoin sur le site internet Byblos Group ou par courrier.

L'alerte est alors étudiée par le référent déontologue dans la plus stricte confidentialité. Il pourra faire appel aux organismes extérieurs en cas de besoin et en fonction de la gravité de l'évènement.

Un rapport d'alerte est ensuite rédigé par le référent déontologue et une réponse définitive est apportée au lanceur d'alerte « se référer à la procédure d'alerte »

Toutes les informations du rapport seront tenues confidentielles par le référent déontologue.

Pour vous guider, vous pourrez retrouver la politique droit d'alerte de Byblos Group ainsi que la procédure.

LES INITIATIVES INTERNATIONALES RELATIVES AUX DROITS DE L'HOMME

Il existe plusieurs types d'associations réunissant des entreprises accordant une importance particulière au respect des droits de l'Homme, quelle qu'en soit la raison.

BYBLOS Group a fait le choix de renforcer l'intégration des droits de l'Homme au niveau de son entreprise, elle est désormais membre ICoCA, et en cours de certification ISO 18 788 et ISO 9001 Version 2015.

ICoCA

L'ICoCA est une association ayant pour but de promouvoir, diriger et superviser la mise en œuvre du Code de conduite international des entreprises de sécurité privées.

Ce Code comprend des principes spécifiques à la fourniture responsable de services de sécurité privés. Ces principes peuvent être divisés en deux catégories :

- Les principes concernant la conduite du personnel des entreprises de sécurité privées sur la base des droits humains et du droit humanitaire (usage de la force, violence sexuelle, traite des personnes et travail des enfants),
- Les principes relatifs à la gestion et à la gouvernance des entreprises membres, y compris la sélection, l'habilitation et la formation du personnel.

ISO 18 788 et ISO 9001 V2015

Dans la continuité de son adhésion à l'ICoCA, la filiale B-GUARD est en cours de certification ISO 18 788 et ISO 9001 Version 2015. Ces deux normes relatives à la mise en place d'un système de management concernent respectivement les opérations de sécurité et la qualité des prestations.

Ces certifications garantissent à BYBLOS Group d'être conforme aux exigences de ces deux référentiels, et met au centre de ses préoccupations le respect des droits de l'Homme par tous les acteurs concernés (personnel, client, prestataires externes) et la satisfaction de ses clients.

MASE

Les différentes agences de la Filiale Byblos Human Security (BHS) sont engagés dans une démarche Santé Sécurité Environnement selon le référentiel MASE pour toutes ces agences Byblos Human Security. MASE est un système de management dont l'objectif est l'amélioration permanente et continue des performances Sécurité Santé Environnement des entreprises. Le but de cette démarche est :

- D'améliorer la Sécurité grâce à un système de management adapté à l'entreprise
- De mieux s'organiser, mieux communiquer, en améliorant les conditions d'intervention des salariés

Byblos Group s'engage à sensibiliser et manager ces équipes sur les Droits de l'Homme, afin de développer une culture de la prévention et de la sécurité adaptée ces droits humains.

Le présent document sera progressivement déployé dans toutes les filiales du Groupe BYBLOS ainsi qu'au niveau du siège.

2

LES LIGNES DIRECTRICES DE BYBLOS GROUP

RECRUTEMENT

Dans le cadre de nos activités, nous pouvons être amenés dans certains cas à recruter dans le cadre de nos missions des salariés.

Discrimination

- L'Entreprise combat toutes les formes de discrimination à l'embauche, dans les relations de travail et au cours de l'évolution professionnelle de ses employés.
- L'Entreprise s'engage à promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

Contrats de travail

L'Entreprise interdit strictement que des moyens coercitifs, trompeurs ou que des omissions soient commises lors du processus de recrutement.

Les travailleurs doivent recevoir des contrats rédigés dans une langue qu'ils comprennent et dont tous les termes et conditions doivent leur être clairement expliqués avant leur intégration dans la société.

L'Entreprise doit veiller à ce que toutes les informations pertinentes relatives aux conditions de travail, soient correctement communiquées aux travailleurs par les agences.

Papiers d'identité, visa, passeport

L'Entreprise ne doit pas confisquer les documents administratifs tels que : les pièces d'identité ou tout autre objet personnel des salariés.

L'Entreprise ne doit utiliser les documents originaux que lorsque cela est strictement nécessaire à des fins d'enregistrement pour l'embauche. Dès l'enregistrement effectué, les documents doivent être restitués sans délai aux salariés.

Les travailleurs doivent avoir le droit de mettre fin à leur emploi (après un préavis raisonnable) à tout moment sans pénalités administratives ou financières (telles que la retenue ou le non-paiement des salaires). Cet élément doit être mentionné dans leurs contrats de travail.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Dans le cadre de nos prestations, nous veillons à garantir à nos salariés : la santé et la sécurité avec un objectif de « zéro accident », un système de management équilibré dans un environnement exempt de discrimination et encourageons nos salariés à nous remonter toutes situations dangereuses dans l'exercice de leur mission.

Cette partie traite les risques potentiels d'atteintes aux droits sociaux fondamentaux qui peuvent résulter d'un manque de vigilance sur les conditions de travail.

Pour chacune des thématiques, des lignes directrices détaillent les démarches et les actions à respecter pour se prémunir des risques d'atteinte aux droits sociaux fondamentaux des travailleurs, sur leur lieu de travail.

Rémunération

- L'Entreprise doit respecter les lois nationales sur le salaire minimum lorsque celles-ci existent.
- La rémunération doit correspondre au nombre d'heures travaillées, en particulier lorsque des heures supplémentaires sont effectuées.
- Les travailleurs doivent être payés dans les temps, de manière régulière et leurs salaires doivent, de préférence, être versés sur un compte bancaire.
- Les retenues sur salaires doivent être justifiées, d'un montant raisonnable et être clairement expliquées aux salariés.

Temps de travail

L'Entreprise doit respecter les législations nationales régissant la durée du travail et les heures supplémentaires, lorsque celles-ci existent. Les restrictions relatives aux heures supplémentaires doivent être respectées, même lorsque l'employé demande de faire des heures supplémentaires.

L'Entreprise doit conserver et réaliser un suivi des relevés d'heures de travail par semaine et/ou mensuel.

Les heures supplémentaires doivent être rémunérées au moins au même tarif que les heures normales de travail.

Tout employé doit avoir droit à un jour de repos au minimum par semaine, sauf pour certains types de travaux ou situations, pour lesquels des règles spéciales sur la durée du travail et les périodes de repos peuvent s'appliquer.

Un accès libre aux sanitaires ainsi que des pauses doivent être accordées aux salariés pendant leur journée de travail.

Les règles régissant la durée du travail, les périodes de repos et les pauses doivent être communiquées aux salariés, dans un format accessible et compréhensible dès le début de leur entrée en poste.



2

LES LIGNES DIRECTRICES DE BYBLOS GROUP

Congés payés et autres avantages sociaux

- L'Entreprise doit toujours se conformer aux dispositions des lois nationales sur les congés payés.
- L'Entreprise doit veiller à ce qu'en cas d'accidents du travail, les employés bénéficient d'un capital décès et de prestations d'invalidité permanente dans le pays où sont exercées les activités.
- L'Entreprise doit s'efforcer de développer des régimes d'assurance-maladie lorsque ceux-ci n'existent pas ou ne fonctionnent pas bien dans le pays où sont exercées les activités.

Représentation des salariés

- L'Entreprise doit respecter les lois nationales sur la liberté d'association et le droit à la négociation collective.
- L'Entreprise ne doit pas faire de discrimination à l'égard des représentants des travailleurs ou à l'égard de travailleurs souhaitant constituer des organisations syndicales.
- Lorsque la loi restreint le droit à la liberté d'association et le droit à la négociation collective, l'Entreprise doit faciliter, et non entraver, le développement de moyens parallèles de représentation des salariés.

Emploi des travailleurs mineurs

- L'entreprise dispose d'une politique relative à l'âge minimum d'admission à l'emploi conforme à la législation nationale, cet âge ne pouvant pas être inférieur à 16 ans.
- L'Entreprise ne doit pas embaucher des enfants âgés de moins de 16 ans et s'engage à respecter l'âge légal.
- L'Entreprise ne doit pas employer des personnes âgées de moins de 18 ans pour travailler dans des conditions dangereuses, notamment sous terre, sous l'eau, à des hauteurs dangereuses ou dans des espaces confinés ainsi que le travail de nuit

Discrimination

- L'Entreprise doit s'efforcer de développer des programmes de promotion de la diversité et de sensibilisation à la discrimination au sein de son personnel.
- L'Entreprise s'efforce de mettre en œuvre des mécanismes de traitement des plaintes afin que les salariés puissent avoir accès à des moyens de recours efficaces.

Égalité des chances

- L'employeur offre l'égalité des chances à tous ses salariés et les traite de manière juste et égalitaire.
- Toute discrimination relative à l'embauche, à la rémunération, à la formation, à la promotion, à la rupture du contrat de travail ou au départ à la retraite fondée sur les origines ethniques ou géographiques, l'appartenance religieuse, le sexe, l'orientation sexuelle, la situation maritale ou parentale, l'invalidité ou tout autre caractéristique protégée par la législation applicable, n'est pas acceptable.

Santé et sécurité au travail

- L'Entreprise doit élaborer des politiques relatives à la santé et la sécurité couvrant toutes les personnes travaillant sur ses sites, quel que soit leur statut professionnel.
- L'Entreprise doit dispenser à toutes les catégories de travailleurs une formation régulière en matière de sécurité.
- Des équipements de protection individuelle adaptés à la tâche attribuée, doivent être fournis à tous les salariés.
- Les employés doivent avoir accès à des installations sanitaires.
- Toutes les tâches doivent inclure une procédure d'évaluation des risques afin d'identifier et de gérer les dangers potentiels de la manière la plus appropriée.
- L'Entreprise doit mettre en œuvre un système fiable de signalement des accidents du travail et des maladies professionnelles. Ce système doit inclure les statistiques relatives aux sous-traitants, en utilisant les indicateurs consolidés du Groupe.
- L'Entreprise doit s'efforcer d'élaborer une politique de santé traitant les menaces émergentes pour la santé et les risques psychosociaux.

Sûreté

- L'Entreprise s'engage à protéger ses locaux et les salariés se trouvant sur le site contre tout acte de malveillance.
- L'Entreprise veille à la sûreté des salariés pendant leurs heures de travail
- Les salariés doivent être tenu informés des plans de sûreté de l'Entreprise et/ou du site client. Les salariés pour leur part ont le devoir d'appliquer les consignes de sûreté formulées par l'entreprise ou le client sans y déroger.
- Les dispositifs de sûreté doivent être mis en œuvre en respectant les droits humains et les libertés fondamentales.
- Dans la mesure du possible, avant de mettre en œuvre un dispositif de sûreté, l'Entreprise doit procéder à une évaluation des risques pour la sécurité (ERS) afin d'être certaine de prendre des mesures adaptées au contexte dans lequel elle opère.
- L'Entreprise doit régulièrement discuter avec les parties prenantes de ses dispositifs de sûreté.
- L'Entreprise doit disposer d'un système formalisé de recueil et de traitement des plaintes liées à la mise en œuvre des mesures de sûreté et les éventuelles allégations d'atteintes aux droits humains

2

LES LIGNES DIRECTRICES DE BYBLOS GROUP

LES DROITS HUMAINS ET LES PARTIES PRENANTES DE LA SOCIÉTÉ

On parle de parties prenantes pour parler des sous-traitants, des clients, des fournisseurs, des services supports de l'entreprise, etc.

La prévention des risques d'atteinte aux droits humains dans la chaîne de valeur nécessite une connaissance approfondie des pratiques de gestion des partenaires contractuels de nos projets.

Il s'agit donc d'un processus continu qui ne peut être mis en œuvre que sur le long terme. Les lignes directrices fixent une démarche visant à sécuriser progressivement notre chaîne de valeurs.

Le guide BYBLOS sur les droits humains précise les étapes pouvant être mises en œuvre par les filiales du Groupe pour y parvenir.

Sensibiliser, identifier les risques et contractualiser

- Sensibiliser les dirigeants de l'Entreprise aux éventuels risques relatifs aux droits humains liés aux activités des entreprises sous-traitantes et des principales entreprises contractantes impliquées dans le projet.
- Identifier les risques relatifs aux droits humains les plus critiques liés aux activités des entreprises sous-traitantes et des principales entreprises contractantes impliquées dans le projet.
- Faire expressément référence aux questions relatives aux droits humains dans les procédures d'appel d'offres et lors de la conclusion des contrats avec les entreprises sous-traitantes et des principales entreprises contractantes impliquées dans le projet¹.

Dialogue avec les parties prenantes

L'Entreprise s'engage à développer des relations transparentes et constructives avec ses parties prenantes.

L'Entreprise doit consulter régulièrement les parties prenantes pour identifier les axes de progrès susceptibles de maintenir une collaboration de qualité.

L'Entreprise garantit l'utilisation d'outils spécifiques pour interroger, enregistrer et suivre les besoins des parties prenantes.

¹La sous-traitance doit être adaptée en fonction des contrats commerciaux clients. De plus, la sous-traitance est interdite pour la filiale B-guard Security

VIE PRIVÉE

La vie privée des salariés au sein d'une société fait partie d'un axe fondamentale entre équilibre professionnel et personnel.

BYBLOS Group s'engage à ne pas franchir ces limites qui ne relèvent pas du caractère professionnel de ses salariés.

Limite d'entreprise

L'entreprise s'engage à respecter la vie privée et familiale de l'ensemble des salariés de Byblos Group. L'entreprise ne portera pas atteinte aux décisions personnelles engagées par ses salariés qui n'entravent nullement la position de l'entreprise.

Toutes décisions ou actes présents au domicile privé et dans les lieux publics relèvent de la vie privée du salarié.

Si et seulement si un acte a un impact sur le caractère professionnel du salarié, l'entreprise devra prendre des mesures adaptées à la situation en vue de l'activité professionnelle du salarié.

L'Entreprise s'engage à respecter le règlement général sur la protection des données (RGPD) afin de garantir la protection des salariés.



QUESTIONNAIRE

Nom : Prénom : Date :
Fonction : Société :

1. La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme concerne les droits de l'Homme au niveau :

- National
- Européen
- International

2. Quel est le premier article de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme ?

- Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits
- Toute personne a droit à la liberté de réunion et d'associations pacifiques
- Toute personne a droit au repos et aux loisirs et notamment à une limitation raisonnable de la durée du travail et à des congés payés périodiques

3. Quelles sont les initiatives internationales relatives aux droits de l'Homme auxquelles les entreprises peuvent adhérer ? (Plusieurs réponses possibles)

- ICoCA
- Global Compact
- Document de Montreux sur les obligations juridiques pertinentes et les bonnes pratiques pour les États en ce qui concerne les opérations des entreprises militaires et de sécurité privées opérant pendant les conflits armés
- Aucun de ces trois documents

4. Une entreprise peut-elle être condamnée pour complicité pour des faits commis par des tiers liés à elle par une relation d'affaires ?

- Oui
- Non

5. Combien de domaine la société BYBLOS Group a-t-elle identifié, dans ces activités pouvant avoir un impact significatif sur les droits de l'homme ?

- 2
- 5
- 7

6. Une entreprise ignorant que l'entreprise locale qu'elle sollicite emploie des enfants peut-elle se rendre coupable de complicité d'atteinte aux droits de l'Homme ?

- Oui
- Non

Observations :

« CE QUI UNIT LES HOMMES,
C'EST L'AMOUR DU MÉTIER »

Antoine de Saint-Exupéry



A word cloud of various terms related to corporate values and ethics, centered around 'RESPECT' and 'LIBERTÉS'. The words are in different colors and orientations.

RESPECT
LIBERTÉS

BYBLOSSIENS
ENGAGEMENT
SENSIBILISATION
INTÉGRATION
INTÉGRITÉ
NOI/N
ENSEMBLE
ÉTHIQUE
LOI

DROITS
SOCIAL
MORALE
GUIDE
LIBERTÉ D'EXPRESSION
ENTREPRISE
CODE
VALEURS
PROTECTION
ÉQUIPE
SOCIÉTÉ

INFORMATIONS
LIEN
SÉCURITÉ
INDIVIDU
DEVOIRS
JUSTICE
COLLABORATEURS
CONFIANCE
QUALITÉ
JUSTICE