

Politique de protection des droits de l'homme

Éthique 11.4 | Politiques de Smiths | Politique à caractère obligatoire

La Politique

Smiths Group plc (Smiths) considère que les violations des droits de l'homme sont des crimes abominables. Les comportements visant à exploiter des travailleurs ou à les priver des droits et avantages auxquels ils ont légalement droit sont en totale contradiction avec les valeurs et les politiques de Smiths et ne seront pas tolérés. Partout où Smiths est présent, le groupe respecte l'ensemble des droits de l'homme reconnus au niveau international. Nous assumons l'importante responsabilité qui nous incombe en matière de droits de l'homme et nous sommes solidaires de la vision d'un monde où chacun peut jouir des droits de l'homme universels.

La Politique de protection des droits de l'homme de Smiths repose sur les principes internationaux des droits de l'homme énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail et les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Nous observons les réglementations et législations nationales de tous les marchés sur lesquels nous sommes présents. En cas de conflit entre les droits de l'homme reconnus au niveau international et une législation nationale, Smiths suivra des processus visant à honorer les principes internationaux des droits de l'homme.

Smiths s'engage à exercer ses activités selon les normes d'éthiques les plus élevées. Cela implique de s'assurer que ses opérations, fournisseurs, prestataires et sous-traitants ainsi que toute autre personne impliquée dans sa chaîne d'approvisionnement, y compris tout agent de recrutement ou autre fournisseur de main-d'œuvre (temporaire ou autre) (collectivement désignés par le terme « agents de recrutement ») partagent notre engagement en faveur des droits de l'homme et ne s'adonnent à aucune des pratiques associées à des violations des droits de l'homme. La présente politique s'applique à toute personne travaillant pour Smiths ou en son nom, et notamment aux employés des filiales et des sociétés affiliées de Smiths à travers le monde, aux employés des coentreprises dans lesquelles Smiths détient une participation majoritaire, aux travailleurs intérimaires, aux travailleurs détachés, aux bénévoles, aux stagiaires, aux sous-traitants et aux représentants de tiers (désignés par le terme Membre du personnel dans la présente politique).

Smiths accorde une grande importance à la santé et au bien-être des travailleurs de l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement. Notre Code de conduite des fournisseurs énonce nos attentes en matière

de respect des droits de l'homme, y compris les droits des travailleurs de notre chaîne d'approvisionnement étendue. L'ensemble des fournisseurs et de leurs installations sont censés être conformes à ces normes. Dans les coentreprises où Smiths n'a pas le contrôle global, les dirigeants et les gestionnaires de ces entreprises sont vivement encouragés à adopter les mêmes normes ou des normes similaires. Si des problèmes relatifs aux droits de l'homme surviennent dans des coentreprises, nous travaillerons activement avec les leaders des entreprises pour les résoudre.

Le Membre du personnel de Smiths doit signaler toute violation avérée ou potentielle de la politique, que cette violation soit le fait de Smiths ou d'un tiers. Le signalement doit être effectué auprès du supérieur hiérarchique ou des RH, ou via la hotline Speak Out de Smiths en envoyant un message à l'adresse e-mail : Speakout@smiths.com. La hotline Speak Out de Smiths est à la disposition de tous les partenaires commerciaux de Smiths, y compris les fournisseurs, les agents, les distributeurs et tous les autres partenaires commerciaux (qu'ils soient ou non Membres du personnel de Smiths) comme indiqué dans notre Code des fournisseurs. Smiths gère également une procédure de doléance efficace qui permet aux Membres du personnel de soumettre une doléance sans subir de préjudice ou de représailles d'aucune sorte. La politique est disponible sur les pages Group policy et Ethics & Compliance de l'intranet de Smiths Group.

Compte tenu de la nature de nos activités, nous concentrons nos efforts sur les droits de l'homme relatifs aux conditions de travail, comme décrit ci-dessous : Smiths reconnaît toutefois que d'autres droits de l'homme peuvent devenir plus pressants avec le temps. Nous reverrons donc régulièrement nos domaines prioritaires en gérant constamment les risques d'atteinte aux droits de l'homme.

La présente politique englobe les pratiques suivantes qui protègent les droits de l'homme des Membres du personnel :

1. Élimination du travail forcé/obligatoire
2. Élimination du travail des enfants
3. Traitement humain sur le lieu de travail
4. Égalité/élimination des préjugés sur le lieu de travail
5. Droit à un salaire minimum vital
6. Droit à des horaires de travail raisonnables et à des congés
7. Liberté d'association
8. Lieu de travail sûr et salubre
9. Logement sûr et salubre, si un logement est fourni aux employés

1. Élimination du travail forcé ou obligatoire

Les Membres du personnel ne doivent subir aucune forme de travail forcé ou obligatoire, de servitude pour dette, ou de travail obligatoire en milieu carcéral. Ils doivent être libres de mettre fin à leur emploi à tout moment et sans pénalités, en respectant simplement le délai de préavis stipulé dans

leur contrat de travail, ou si aucun délai n'y est stipulé, moyennant un préavis raisonnable. Une retenue sur salaire de quelque nature que ce soit ne doit en aucun cas être pratiquée pour forcer un Membre du personnel à continuer à travailler chez Smiths. Aucun Membre du personnel de Smiths ne doit être forcé à travailler à titre de sanction disciplinaire et les travailleurs migrants ne doivent en aucun cas recevoir de menace de dénonciation aux autorités visant à les obliger à commencer ou à continuer à travailler chez Smiths.

1.a. Contrats de travail : Des conditions d'emploi écrites, claires et transparentes stipulant le salaire, toute retenue autorisée par la loi, les horaires de travail, les congés ainsi que toute autre condition de travail doivent être remises aux Membres du personnel. Les conditions d'emploi clés doivent toujours être convenues avant que le Membre du personnel ne commence à travailler chez Smiths. Un contrat doit toujours être rédigé dans une langue comprise par le Membre du personnel et doit toujours contenir une clause de résiliation.

1.b. Honoraires de recrutement et dépôts de garantie Les Membres du personnel ne doivent en aucun cas se voir imputer, directement ou indirectement, des honoraires ou d'autres frais dans le cadre de leur emploi chez Smiths. Tous honoraires de recrutement seront à la charge de Smiths. De plus, il ne doit à aucun moment être demandé aux Membres du personnel de verser un dépôt de garantie ou une caution à Smiths ou à une agence de recrutement Smiths. Smiths ajoutera des restrictions adéquates aux contrats conclus avec les agences de recrutement (lors du réexamen ou du renouvellement des contrats) et prendra toute autre mesure nécessaire pour prévenir toute violation de la présente clause.

1.c. Prêts et avances : Occasionnellement, et dans certaines circonstances particulières, Smiths pourra, à son entière discrétion, consentir des prêts à ses employés (par exemple, pour payer un abonnement de transport). Un Membre du personnel de Smiths ne doit en aucun cas être obligé à travailler pour rembourser une dette envers Smiths ou envers une agence qui fournit de la main-d'œuvre à Smiths.

1.d. Détention de documents personnels : Smiths interdit formellement la confiscation et la détention de passeports ou d'autres documents personnels d'identité ou de voyage appartenant à un Membre du personnel. Un document personnel d'identité ne doit en aucun cas être détenu pour obliger un Membre du personnel à continuer à travailler directement ou indirectement pour Smiths. Smiths et tout sous-traitant de main-d'œuvre de Smiths ne sont autorisés à détenir une pièce d'identité appartenant à un Membre du personnel que sur demande de cette personne (par exemple, pour la garder en sécurité), ou pour en faire une copie à des fins administratives, à condition toutefois que le document soit immédiatement restitué à la personne à sa demande.

1.e. Liberté de mouvement : les déplacements des Membres du personnel ne doivent pas faire l'objet de restrictions déraisonnables. Les Membres du personnel ne doivent pas être physiquement limités ou confinés au lieu de travail ou à un logement fourni par Smiths ou par l'un de ses sous-traitants et aucune mesure coercitive ne doit être prise pour entraver la liberté de mouvement des Membres du

personnel. Afin d'éviter toute ambiguïté, toute restriction de mouvement appliquée pour des raisons de sécurité (par exemple lorsqu'un employé travaille dans une zone de guerre) ne saurait constituer une infraction de la présente politique.

2. **Élimination du travail des enfants** : Smiths n'emploie aucune personne âgée de moins de 16 ans. Smiths demande à ses sous-traitants de ne pas faire appel à des personnes de moins de 16 ans pour des tâches ayant un rapport avec Smiths. Si une société Smiths, ou la législation du pays où cette personne doit être embauchée, a fixé un âge minimum supérieur à 16 ans, cette limite s'appliquera. Smiths prendra des mesures raisonnables pour vérifier l'âge du Membre du personnel avant qu'il ne commence à travailler chez Smiths. Lorsqu'une personne de moins de 18 ans est embauchée, elle ne doit pas exécuter de tâches mentalement, physiquement, socialement, ou moralement dangereuses ou préjudiciables, ou qui nuisent à sa scolarité en la privant de la possibilité d'aller à l'école.
3. **Traitement humain sur le lieu de travail** : Smiths et toute agence de recrutement agissant au nom de Smiths (dans les situations où le Membre du personnel est employé par l'agence de recrutement) doivent traiter l'ensemble des employés et des Membres du personnel avec dignité et respect. Les lieux de travail de Smiths doivent en tout temps être exempts de toute forme de traitement brutal ou inhumain. Ni Smiths ni ses agents de recrutement (dans les situations où le Membre du personnel est employé par un agent de recrutement) ne doivent appliquer de sanctions disciplinaires inhumaines, lesquelles comprennent les châtements corporels, la coercition mentale ou physique, le harcèlement, l'intimidation et la maltraitance verbale d'un Membre du personnel. Ils ne doivent pas non plus appliquer de sanctions donnant lieu à du travail obligatoire. L'utilisation ou la menace de violence physique, le harcèlement et l'intimidation à l'encontre d'un Membre du personnel ou de sa famille, ou d'un proche collaborateur, sont formellement interdits et Smiths veillera à ce que toute procédure soit entamée de manière appropriée, conformément à la législation et dans un but commercial légitime.
4. **Égalité/élimination des préjugés sur le lieu de travail** : Les Membres du personnel doivent être traités de façon juste et équitable, sans discrimination ni préjugés fondés sur la nationalité ou le statut juridique (cela vaut également pour toute personne impliquée dans le processus de recrutement). Smiths ne cautionnera pas et ne se livrera pas à des pratiques discriminatoires ou biaisées – en matière de recrutement, de rémunération, d'accès à la formation, de promotions, de cessation d'emploi, ou de départ à la retraite – fondées sur le sexe (y compris changement de sexe), l'état civil, la situation familiale, les convictions religieuses, un handicap, l'âge, des motifs raciaux (race, couleur, nationalité, ou origine ethnique, y compris l'appartenance à la communauté des gens du voyage), les données génétiques, le statut de vétéran, une grossesse, l'orientation sexuelle, des personnes à charge, une maladie, l'éducation, la classe sociale, l'engagement syndical et/ou les opinions politiques, ou toute autre caractéristique protégée par la législation applicable, et Smiths prendra toute mesure raisonnablement nécessaire pour empêcher les agences de recrutement de s'adonner aux pratiques susmentionnées. Une attention toute particulière doit être accordée aux droits des travailleurs les plus exposés à la discrimination. Les citoyens du pays ne doivent pas être traités plus favorablement

que les travailleurs migrants (y compris en ce qui concerne la rémunération, les avantages et le logement).

5. **Droit à un salaire minimum vital** : Tout Membre du personnel doit au moins percevoir le salaire minimum fixé par la législation en vigueur et doit bénéficier des avantages prévus par la loi. Les salaires doivent être versés directement sur les comptes bancaires des travailleurs sans aucune retenue (autres que les retenues exigées par la loi), par exemple, retenue d'impôt sur le revenu non insolite ou déraisonnable effectuée avec l'accord préalable des parties. Les salaires doivent être versés à intervalles réguliers conformément aux conditions d'emploi de la personne concernée. Ni Smiths, ni aucune agence par le biais de laquelle Smiths obtient de la main-d'œuvre ne doivent chercher à contrôler les revenus ou le compte bancaire d'un Membre du personnel. Un prélèvement sur salaire ne doit en aucun cas être effectué à titre de mesure disciplinaire.
6. **Droit à des horaires de travail raisonnables et à des congés** : Smiths doit respecter la législation en vigueur relative aux heures de travail et au droit aux congés. À moins que la législation applicable n'exige ou n'autorise le contraire, la Société s'attend à ce que la semaine de travail ne dépasse pas 48 heures et à ce que les heures supplémentaires ne dépassent pas 12 heures par semaine. De même, Smiths observera toutes les périodes de repos imposées par la législation applicable et par les politiques de Smiths.
7. **Liberté d'association** : Smiths respecte le droit à la liberté d'association des Membres du personnel et observera la législation en vigueur régissant le droit des travailleurs de s'associer librement, de former des syndicats ou d'autres organisations de travailleurs et/ou de présenter collectivement à Smiths des requêtes portant sur les conditions d'emploi et de travail. Smiths n'infligera aucune sanction disciplinaire ni aucune représailles à un Membre du personnel qui cherche à exercer son droit de liberté d'association, notamment le droit d'adhérer à un syndicat ou à une autre organisation de travailleurs, ou de s'impliquer dans toute autre activité protégée par la loi. Smiths ne tentera de contrôler, directement ou indirectement, aucun syndicat ni aucune organisation de travailleurs que des Membres du personnel cherchent à créer ou auquel/à laquelle ils cherchent à adhérer. Smiths n'obligera aucun Membre du personnel à adhérer à un syndicat particulier ou à une organisation de travailleurs spécifique, à moins que l'adhésion ne soit imposée par la législation en vigueur ou par des conventions collectives de travail conclues avec ce syndicat ou cette organisation de travailleurs.
 - 7.a. **Négociations collectives** : Smiths s'engagera de bonne foi dans des négociations avec tout représentant autorisé et légalement reconnu de syndicat, d'organisation de travailleurs, ou de Membres du personnel, portant sur les conditions d'emploi et autres conditions de travail, et prendra toute mesure raisonnablement nécessaire afin que les agences de recrutement s'engagent elles aussi de bonne foi dans les négociations. Smiths ne cautionnera et ne s'adonnera à aucune pratique de travail déloyale et ne cautionnera et ne se livrera à aucun autre comportement visant, par l'intimidation ou la coercition, à dissuader un Membre du personnel de participer à des activités protégées par la loi dans le cadre de négociations collectives ou d'une action ouvrière collective.

8. **Lieu de travail sûr et salubre** : Smiths doit offrir un cadre de travail sûr et salubre aux Membres du personnel et doit prendre des mesures efficaces pour prévenir tout accident potentiel et toute atteinte à la santé et au bien-être des Membres du personnel en réduisant, autant que faire se peut, et en coopération avec l'ensemble du personnel, les dangers inhérents à l'environnement de travail. Tout Membre du personnel : (i) recevra des consignes de sécurité générales et des consignes de santé et de sécurité spécifiques à son poste dans le cadre de son emploi chez Smiths ; et (ii) doit avoir accès à des installations sanitaires propres et à de l'eau potable.
9. **Logement sûr et salubre** : Un emploi ne doit pas être subordonné au fait d'habiter dans une résidence appartenant à l'employeur ou exploitée par un recruteur. Tout logement fourni à un Membre du personnel doit être sûr et doit répondre à des normes d'hébergement raisonnables ; le nombre d'occupants doit notamment permettre d'avoir une intimité raisonnable et le logement doit être raisonnablement sûr et salubre. Ce logement doit être conforme à l'ensemble de la législation locale relative à la santé, à la sécurité et à l'urbanisme, à toute autre législation pertinente, et aux politiques de Smiths.

Smiths a élaboré sa première politique de protection des droits de l'homme en 2018 sous l'égide de la direction des ressources humaines et d'Ethics & Compliance. La politique a été revue en 2022. Les politiques et pratiques de Smiths sont actualisées pour prendre en compte les nouvelles problématiques soulevées ainsi que la sensibilisation et familiarisation croissantes à l'impact de nos actes sur les droits de l'homme. Les politiques sont actualisées pour les garder vivantes et d'actualité et faire en sorte qu'elles soient communiquées régulièrement.

Autres politiques pertinentes

Code de déontologie commerciale Smiths

Code de conduite des fournisseurs Smiths

Smiths Fair Employment Policy (Politique de recrutement équitable Smiths)

Recruitment Policy (Politique relative au recrutement)

Recruitment Agent's Policy (Politique relative aux agents de recrutement)