2023

# CHARTE DES DROITS HUMAINS

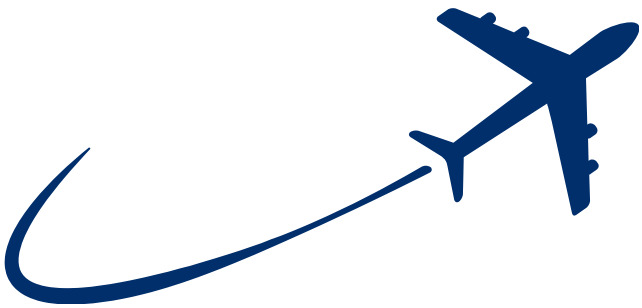
MECADAQ GROUP
PRECISION MACHINING









# MESSAGE DU PRÉSIDENT

Chers collaborateurs,

Je suis heureux de partager avec vous notre Charte des Droits Humains. Elle incarne les valeurs fondamentales et notre engagement envers le respect, la dignité et l'épanouissement de chacun au sein de notre entreprise.

Cette charte exprime notre conviction que les droits humains sont universels et inaliénables, transcendant les frontières et les différences individuelles. En l'adoptant, nous nous engageons à créer un environnement où chaque membre se sent respecté, valorisé et capable de réaliser son plein potentiel.

Nous promouvons l'égalité des chances, luttons contre toute forme de discrimination et favorisons un environnement inclusif où chacun peut s'exprimer librement et en toute confiance. Nous prenons des mesures concrètes pour garantir la sécurité et le bien-être de tous, et pour prévenir et traiter toute injustice ou harcèlement.

Cette charte ne doit pas rester un simple document, mais devenir le socle de notre entreprise. Nous devons tous nous engager à la mettre en pratique au quotidien.

En respectant ces principes, nous renforçons notre entreprise et avons un impact positif sur la société. Ensemble, contribuons à construire un monde où les droits humains sont pleinement reconnus et respectés.

Merci pour votre engagement envers cette noble cause et votre contribution à faire de notre entreprise un lieu d'épanouissement pour tous.




**Julien DUBECQ**
PRÉSIDENT

# SOMMAIRE


MESSAGE DU PRÉSIDENT .... 02

TRAVAIL DES ENFANTS ET JEUNES TRAVAILLEURS .... 04

TRAVAIL FORCÉ .... 06

SANTÉ ET SÉCURITÉ .... 08

CONDITIONS D'EMPLOI DÉCENTES .... 10

LIBERTÉ D'ASSOCIATION .... 12

DISCRIMINATION .... 14

DISPOSITIF D'ALERTE .... 16

TEXTES DE REFERENCES .... 17


MECADAQ GROUP
PRECISION MACHINING



# 1 TRAVAIL DES ENFANTS ET JEUNES TRAVAILLEURS



- Mecadaq s'engage à respecter scrupuleusement l'âge minimum légal tel que défini par les lois locales et à ne pas employer de personnes de moins de 15 ans. À cet effet, chaque processus de recrutement inclura une vérification de l'âge du travailleur à l'aide d'un document d'identité officiel.

- Mecadaq 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.

- Jusqu'à l'âge de 18 ans, les jeunes travailleurs bénéficieront d'un examen médical ou paramédical annuel afin de s'assurer qu'ils sont aptes à accomplir les tâches pour lesquelles ils ont été embauchés.

- Les contrats d'apprentissage ne doivent pas représenter la majorité des effectifs sur un site Mecadaq. Ils seront conclus dans le cadre de programmes éducatifs et auront une durée limitée.

- Mecadaq s'engage à fournir une formation adéquate et continue aux jeunes travailleurs, en veillant à leur développement professionnel et à leur bien-être psychosocial.

# 1 CHARTE UNILATERALE SUR LE DROIT A LA DECONNEXION

**( Article L.2242-17, 7° du Code du travail)**



Mecadaq s'engage à respecter scrupuleusement l'âge minimum légal tel que défini par les lois locales et à ne pas employer de personnes de moins de 15 ans. À cet effet, chaque processus de recrutement inclura une vérification de l'âge du travailleur à l'aide d'un document d'identité officiel.

Mecadaq 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.

Jusqu'à l'âge de 18 ans, les jeunes travailleurs bénéficieront d'un examen médical ou paramédical annuel afin de s'assurer qu'ils sont aptes à accomplir les tâches pour lesquelles ils ont été embauchés.

Les contrats d'apprentissage ne doivent pas représenter la majorité des effectifs sur un site Mecadaq. Ils seront conclus dans le cadre de programmes éducatifs et auront une durée limitée.

Mecadaq s'engage à fournir une formation adéquate et continue aux jeunes travailleurs, en veillant à leur développement professionnel et à leur bien-être psychosocial.



# 2 TRAVAIL FORCÉ



- La confiscation pure et simple de tout papier d'identité ou document de voyage tel qu'un passeport ou un visa est interdite. Dans certains cas, l'entreprise peut demander des documents originaux, afin d'enregistrer un travailleur auprès des autorités locales compétentes. Dans ce cas, les documents requis doivent être restitués au salarié dès que la procédure a été menée à son terme.

- L'imposition par la menace ou la force, d'heures supplémentaires aux salariés est interdite.

- Le contenu de la fonction à exercer, les horaires et le temps de travail, le salaire, la durée du contrat doivent être précisés aux candidats avant tout engagement.

- Mecadaq verse, de façon régulière, la rémunération due au salarié, eu égard au travail effectué.

- Un salarié est libre de quitter les locaux de l'entreprise après une journée de travail.

- Un salarié est libre de quitter son emploi à tout moment, sous réserve du respect de la durée de préavis prévue par les législations locales.

- Dans le cadre des législations locales, 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

- La servitude pour dette est interdite pour toutes les embauches, qu'elles se fassent directement auprès de l'entreprise ou par le biais d'une agence d'intérim ou de tout autre intermédiaire. Cela signifie qu'un employé ne devra pas être considéré comme redevable d'une dette telle qu'une caution ou une commission de recrutement qu'il rembourserait par un travail non rémunéré.

MECADAQ GROUP
PRECISION MACHINING



# 3 SANTÉ ET SÉCURITÉ



- Les consignes de santé et de sécurité applicables au sein de l'entreprise sont consultables par l'ensemble des salariés (Livret d'accueil + Règlement Intérieur)

- L'entreprise procède à une évaluation des risques inhérents à ses activités, met en œuvre les actions nécessaires pour les maîtriser et organise la surveillance de la santé de son personnel. (DUERP)

- L'entreprise fournit gratuitement les équipements de sécurité nécessaires et forme ses salariés aux consignes de sécurité. Des protections adaptées sont prévues pour les salariés qui doivent utiliser des techniques ou des substances potentiellement dangereuses.

- L'entreprise assure la conformité de ses processus de fabrication, de ses machines et de ses équipements afin qu'ils ne présentent pas de danger et soient en bon état de marche.

- Les locaux doivent être sûrs et sains, et les équipements de sécurité doivent être présents et en bon état de fonctionnement

- Tout accident fait l'objet d'une analyse pour en identifier les causes et mettre en place des mesures correctives.



# 4 CONDITIONS D'EMPLOI DÉCENTES



- Mecadaq condamne toutes les violences au travail, qu'elles prennent la forme d'agressions, d'un harcèlement physique, moral ou sexuel, de menaces, d'intimidations ou de brimades.

- En cas d'écarts de comportement constatés, les mesures disciplinaires prévues par les législations locales doivent être appliquées.

- Le recours au temps partiel est limité et répond soit à des besoins d'organisation, soit à des demandes des salariés ou à des contraintes médicales.

- Mecadaq accorde des congés payés, des congés maladie et des congés parentaux, conformément aux législations locales. Les salariés n'ont aucune obligation d'utiliser leurs temps de vacances comme un substitut au congé maladie.

- Mecadaq s'engage a respecter la durée du travail prévue par les législations locales.

- Les heures supplémentaires sont rémunérées à un taux majoré.

- Des temps de pause sont prévus durant la journée de travail.

- La collecte et l'utilisation des données à caractère personnel récoltées se fait dans un cadre réglementé et le respect des droits des salariés (**RGPD** : **R**èglement **G**énéral sur la **P**rotection des **D**onnées).

MECADAQ GROUP
PRECISION MACHINING



# 5 LIBERTÉ D'ASSOCIATION



- Mecadaq considère que la liberté d'association et d'expression repose en grande partie sur la reconnaissance des représentants élus par les salariés et leurs rôles. L'entreprise reconnaît leur légitimité d'action dans l'entreprise et veille à laisser la possibilité à tout salarié d'exercer ses droits à la liberté d'association, en vertu des législations locales.

- Mecadaq reconnait à chacun le droit de faire valoir ses demandes par le biais de la négociation collective, en application des principes inscrits dans les législations locales.

- Mecadaq prend soin de ne discriminer ni les représentants des salariés, ni les salariés sur la base de leur appartenance à un syndicat ou de leur désir de constituer une organisation syndicale.

- Lorsqu'ils sont existants, les représentants du personnel sont régulièrement consultés sur des thèmes essentiels tels que les conditions de travail, la rémunération ou la résolution de conflits.

- Chaque représentant du personnel doit pouvoir accéder à l'information et aux locaux de l'entreprise, conformément à ses prérogatives et à la législation locale, pour mener à bien ses activités de représentation.

MECADAQ GROUP
PRECISION MACHINING



# 6 DISCRIMINATION



- Mecadaq s’efforce de créer un environnement garantissant l’égalité des chances pour toutes et tous.

- Toute décision de l’entreprise, en matière d’embauche, d’affectation, de rémunération, d’avancement, de formation, de discipline, de retraite et de cessation de la relation de travail se fonde uniquement sur des facteurs objectifs, et n‘est pas liée au sexe, à l’âge, la nationalité, l’ethnicité, la race, la couleur, la croyance, la caste, la langue, le handicap mental ou physique, l’appartenance à une organisation, l’opinion, l’état de santé, le statut marital, l’orientation sexuelle, la naissance, ou les caractéristiques civiques, sociales ou politiques du travailleur.

- Les décisions d’embauche, de promotion et de formation sont basées sur la définition de fonction, le profil professionnel, l’expérience et les compétences des personnes

# DISPOSITIF D'ALERTE

## ALERTE ÉTHIQUE ET FRAUDE

Mecadaq a mis en place un dispositif qui permet à toute personne d'alerter le Groupe sur un crime ou un délit. Ces alertes peuvent être remontées auprès de la direction des Ressources Humaines Groupe, via l'adresse email : giriberry@mecadaq.com

## PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE

Mecadaq garantit une sécurité au lanceur d'alerte en le préservant de toute forme de représailles ou de menaces pour avoir signalé de bonne foi un problème lié à l'éthique ou à la fraude.

## UNE STRICTE CONFIDENTIALITÉ EST RESPECTÉE

Les informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement et les personnes concernées restent strictement confidentielles.

## DOMAINES COUVERTS PAR L'ALERTE ÉTHIQUE ET FRAUDE

La notion d'alerte éthique et fraude regroupe, notamment :

### 1. La Compliance dans les relations d'affaires avec nos parties prenantes :

- Respect des règles de concurrence;
- Bonnes pratiques des affaires, notamment la lutte contre la corruption;
- Prévention du blanchiment et respect des sanctions économiques et financières;
- Gestion du risque de fraude.

### 2. L'éthique du comportement dans les relations de travail :

- Discrimination et harcèlement au travail;
- Garantie de la sécurité et santé au travail.

### 3. Les atteintes graves à l'environnement

Par exemple, rejets ou pollutions des sols, de l'air et des eaux, dépôt illégal de déchets etc...



# LES TEXTE DE RÉFÉRENCE

- Charte internationale des droits de l'homme (ONU), comprenant :
  - Déclaration universelle des droits de l'homme (1948)
  - Pacte international sur les droits civils et politiques (1966)
  - Pacte international sur les droits économiques, sociaux et culturels (1966)

- Conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT), en particulier les 8 conventions fondamentales :
  - La convention sur le travail forcé, 1930, (N°29)
  - La convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, (N° 87)
  - La convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, (N° 98)
  - La convention sur l'égalité de rémunération, 1951, (N°100)
  - La convention sur l'abolition du travail forcé, 1957, (N°105)
  - La convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, (N°111)
  - La convention sur l'âge minimum, 1973, (N°138)
  - La convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999, (N°182)

- Principes relatifs aux Droits de l'homme et aux normes du travail du Pacte mondial

- Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux Droits de l'homme de l'ONU (Organisation des Nations Unies) dit « rapport John Ruggie », préconisant une démarche en trois temps : protéger, respecter, réparer

- Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'ONU

# CHARTE DES DROITS HUMAINS

# 2023

MECADAQ GROUP
PRECISION MACHINING