



POLITIQUE RELATIVE AUX DROITS DE L'HOMME

Objet

Le respect des droits de l'Homme est une obligation au niveau mondial et un élément fondamental de la vision, du caractère et des valeurs de Kelly. Il sous-tend nos relations avec nos employés, nos clients, nos fournisseurs et nos parties prenantes. Nous nous engageons à offrir à tous nos employés des conditions de travail équitables et sûres ainsi que les opportunités de développement dont ils ont besoin. Nous attendons également de nos partenaires qu'ils adhèrent, comme nous, à ces principes, en particulier ceux qui peuvent avoir un impact sur nos employés, les candidats et les demandeurs d'emploi.

Politique

Cette politique et tous nos principes en matière de travail et d'emploi sont alignés sur les initiatives mondiales telles que la Convention de l'OIT et les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme. Kelly est signataire du Pacte mondial des Nations unies et adhère à ses principes, notamment ceux qui concernent spécifiquement les droits de l'Homme et du travail.

Inclusion et diversité

D'une manière générale, nous considérons que l'inclusion et la diversité sont des éléments-clés de la vision, du caractère et des valeurs de Kelly. Nous favorisons un environnement inclusif dans lequel des individus de tous horizons sont accueillis, respectés, engagés, et réussissent. Notre passion nous incite à nous concentrer sur la croissance, la formation et le développement à long terme. Nous créons un monde d'opportunités pour ceux qui ont des talents variés et la volonté d'exceller. Lorsqu'ils s'épanouissent, nous aussi.

Lutte contre la discrimination

Nous nous engageons à garantir des pratiques non discriminatoires sur le lieu de travail, pour que tous les candidats et employés qualifiés bénéficient des mêmes droits et opportunités d'emploi et d'avancement, indépendamment de l'origine ethnique, de la couleur de peau, du sexe, de l'âge, de la religion, de la nationalité, de l'orientation sexuelle, du handicap, du statut d'ancien combattant ou de tout autre critère, en vertu des lois en vigueur.

Égalité

La politique de Kelly Services garantit l'égalité des chances en matière de recrutement, de sélection, de formation, de rémunération, de promotion, de transfert de poste et de missions et impose que toutes les décisions d'emploi ne soient fondées que sur des exigences professionnelles valables. Ces opportunités et les autres conditions d'emploi sont étendues aux candidats et aux employés qualifiés, indépendamment de l'origine ethnique, de la couleur de peau, du sexe, de la grossesse, de l'âge, de la religion, de la nationalité, de la génétique, de l'orientation sexuelle, de l'identité ou de l'expression de genre, du handicap, du statut d'ancien combattant ou de militaire et/ou d'autres critères protégés par les lois en vigueur, dans un but de discrimination positive pour favoriser l'emploi et la promotion professionnelle des minorités qualifiées, des femmes, des individus en situation de handicap et des anciens combattants protégés.

Aménagements

Kelly Services s'efforce de fournir des aménagements raisonnables aux personnes en situation de handicap, à moins que cela ne constitue une contrainte excessive. Les aménagements liés à la grossesse, à l'accouchement et à l'allaitement sont également pris en compte dans le cadre de cette politique. Les aménagements raisonnables liés à un handicap peuvent inclure une exception aux politiques de congés ou de présence en vigueur. Kelly Services ne refuse aucune opportunité d'emploi fondée sur la nécessité de procéder à des aménagements raisonnables liés à un handicap ou à une grossesse.

Lutte contre le harcèlement

Kelly s'engage à préserver un environnement de travail exempt de tout harcèlement. Nous ne tolérons aucun harcèlement de ou par nos employés. Tous les employés doivent faire en sorte que l'environnement de travail reste exempt de harcèlement. Lorsque nous prenons connaissance d'une situation susceptible d'enfreindre cette politique, nous menons une enquête rapide et approfondie. Nous ne tolérons pas les représailles envers ceux qui auraient exprimé de bonne foi leurs préoccupations relatives au harcèlement ou qui auraient participé ou coopéré à une enquête.

Travail forcé

Kelly applique une politique de tolérance zéro envers toute forme de trafic d'êtres humains ou toute activité liée, y compris toute forme de harcèlement illégal des employés, de représailles, de travail forcé, de trafic sexuel, de travail des enfants ou de tout type de servitude pour dettes. Nous nous efforçons de garantir des pratiques responsables de recrutement et de rétention dans nos opérations et nous les étendons à nos fournisseurs et à nos clients à travers le monde.

Trafic d'êtres humains et esclavage

Kelly ne pratique aucune forme de trafic d'êtres humains ou d'esclavage moderne et interdit à ses employés, ses sous-traitants, ses vendeurs, ses fournisseurs et tout autre partenaire commercial d'y avoir recours. Nous avons publié des directives spécifiques sur des actions qui pourraient être considérées comme du trafic d'êtres humains et de l'esclavage, que nous refusons catégoriquement.

Travail des enfants

Notre code de conduite et d'éthique des affaires et le code de conduite des fournisseurs stipulent que dans nos pratiques professionnelles, ainsi que dans celles de nos partenaires et nos fournisseurs, le respect de toutes les lois relatives au travail des enfants est obligatoire, y compris en ce qui concerne l'âge minimum, le nombre d'heures de travail et l'interdiction de certains types de tâches. Nous avons conscience que des opportunités peuvent se présenter pour le placement de mineurs de moins de 18 ans et nous avons donc mis en place une politique visant à garantir notre conformité avec la législation nationale du travail et les réglementations de l'OSHA. Cette politique s'étend à tous les pays dans lesquels nous intervenons et respecte le droit international relatif aux droits de l'Homme.

Liberté d'association

Nous sommes convaincus que les employés s'épanouissent dans un environnement de travail collaboratif et grâce à une communication directe avec leur représentant Kelly. Nos politiques encouragent les employés à travailler directement avec leur représentant Kelly pour résoudre les conflits potentiels et nous nous efforçons de promouvoir un environnement de travail positif, d'établir des conditions d'emploi favorables, d'encourager le développement professionnel des employés et de faciliter les communications directes. Tous les employés sont libres d'adhérer, ou de ne pas adhérer, aux syndicats ou aux organisations représentatives externes du même genre. Nous respectons les droits de tous les employés à s'engager dans des activités protégées, y compris celles relevant de la liberté d'association et de négociation collective. Les employés peuvent s'engager dans de telles activités sans crainte d'intimidation ou de représailles, conformément à la loi en vigueur. Nous croyons également que les partenaires et les fournisseurs doivent reconnaître le droit à la liberté d'association, conformément à la loi en vigueur.

Santé et sécurité

Nous reconnaissons notre double responsabilité de protéger notre personnel et notre planète. Notre capital humain est notre actif principal. Nous nous engageons à atteindre un niveau zéro d'accidents et de risques professionnels afin de créer un environnement de travail répondant aux normes les plus élevées de sécurité et de santé.

Salaires et rémunérations équitables

Notre philosophie relative à la rémunération globale établit des politiques internes pour garantir une rémunération équitable pour tous nos employés et fournir un large éventail d'opportunités pour le développement de leur carrière. Cette philosophie a formalisé et renforcé la transparence de nos pratiques en matière de salaires, en garantissant l'égalité des chances en matière de recrutement, de sélection, de formation, de rémunération, de promotion, de transfert de poste et de missions.

Rapports publics

Nous rendons compte au public de nos engagements, de nos efforts et de nos déclarations en matière de droits de l'Homme, conformément à cette présente politique, dans le cadre de notre rapport annuel sur le développement durable. Ce rapport fait référence à notre alignement sur les normes internationales de rapport sur le développement durable et les Objectifs de développement durable des Nations unies.

Sanctions et non-conformité

La violation des lois relatives aux droits de l'Homme peut avoir de sérieuses conséquences, à la fois sur l'entreprise et sur les individus impliqués dans de telles violations, y compris la possibilité d'amendes et de pénalités substantielles, et de sanctions civiles ou pénales. Dans de nombreuses juridictions, la violation des droits de l'Homme peut également inclure une lourde peine d'emprisonnement.

Signalement, conformité et politique de la porte ouverte

Conformité

Le service d'audit interne, le service juridique et le service des risques évaluent régulièrement la conformité à cette politique, notamment la prise en compte des questions relatives aux droits de l'Homme, dans le cadre d'audits réguliers et d'opérations de conformité en lien avec les activités, les livres et les registres de l'entreprise.

Politique de la porte ouverte

Parce qu'il est impossible que cette politique décrive tous les scénarios possibles et parce que les lois qui régissent la conduite en matière de droits de l'Homme peuvent varier selon la juridiction, nous encourageons nos employés à transmettre à leur supérieur hiérarchique **toute** préoccupation relative à la conformité et/ou à prendre conseil auprès du service juridique ou du service d'audit interne avant de s'engager dans des activités qui pourraient enfreindre les lois relatives aux droits de l'Homme. Le service juridique peut être contacté par le biais de l'annuaire de l'entreprise à l'adresse employlaw@kellyservices.com ou par téléphone au +1 248 244-4555. Les personnes résidant en dehors des États-Unis doivent contacter leur représentant juridique local ou le service juridique de l'entreprise.

Signalement de violations potentielles

Nous avons mis en place plusieurs réseaux pour que les employés et les parties prenantes de Kelly puissent signaler ce qu'ils pensent être une violation potentielle de nos politiques ou des lois et réglementations locales. Toutes les demandes et tous les signalements de comportement contraire à l'éthique sont pris au sérieux et traités de manière confidentielle. Les employés de Kelly doivent parler à leur supérieur hiérarchique, au représentant des Ressources humaines ou au service juridique de Kelly (employlaw@kellyservices.com). Les candidats de Kelly, les demandeurs d'emploi, les clients et les fournisseurs doivent contacter leur représentant Kelly. Les employés et les parties prenantes de Kelly peuvent également signaler des violations potentielles 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, par le programme de signalement de conduite et d'éthique des affaires de Kelly Services au 877.978.0049 ou sur le site <https://www.integrity-helpline.com/kellyservices.jsp> aux États-Unis, ou pour l'Europe, <https://www.financial-integrity.com/kellyserviceseu.jsp>, ou par la ligne d'assistance dont les numéros figurent dans le code de conduite et d'éthique des affaires.

Interdiction de représailles

Lorsque quelqu'un fait part de ses préoccupations, nous y accordons une grande importance. Toutes les représailles, de quelque nature qu'elles soient, contre tout individu pour des signalements faits de bonne foi dans le cadre de cette politique sont expressément interdites et entraînent des actions correctives, qui peuvent aller jusqu'au licenciement. Si vous pensez que vous (ou quelqu'un d'autre) avez fait l'objet de représailles après avoir signalé un problème juridique ou de conduite des affaires, contactez immédiatement le directeur du service juridique, celui des Ressources humaines ou celui du service d'audit interne.

Contact

Pour toute question relative à cette politique, contactez les Ressources humaines au 1-877-301-8460 ou à l'adresse HRKnowledgeCenter@kellyservices.com.