



POLITIQUE RELATIVE AUX DROITS DE L'HOMME

Objectif

Le respect des droits de l'homme est une obligation au niveau mondiale et un élément essentiel de la vision, du caractère et des valeurs de Kelly. Il sous-tend nos relations avec nos employés, nos clients, nos fournisseurs et nos autres 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.

Champ d'application

Cette politique s'applique à tous les employés de Kelly Services, y compris les employés à temps plein, à temps partiel, les employés temporaires, les employés contractuels et les candidats que nous plaçons par l'intermédiaire de nos services de recrutement, quelle que soit leur situation géographique. Elle s'étend également à nos partenariats avec les fournisseurs, les sous-traitants, les clients et les partenaires commerciaux et les guide.

Politique

Cette politique et toutes nos pratiques de travail sont conformes aux initiatives mondiales, telles que la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH), les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), la loi britannique sur l'esclavage moderne et les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGP). Kelly est signataire du Pacte mondial des Nations Unies et adhère à ses dix principes relatifs aux droits de l'homme, au travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Inclusion et appartenance

Globalement, nous considérons l'inclusion et l'appartenance comme des éléments essentiels de la vision, du caractère et des valeurs de Kelly. Nous nous engageons à cultiver un environnement inclusif où les personnes de toutes origines sont accueillies, respectées, engagées et capables de réussir. Notre passion pour les personnes nous pousse à favoriser la croissance, l'apprentissage et le développement à long terme. Nous créons un monde d'opportunités pour les personnes aux talents divers et à l'ambition d'exceller. Lorsque nos collaborateurs s'épanouissent, nous nous épanouissons.

Non-discrimination et égalité des chances

Kelly Services s'engage à respecter des pratiques non discriminatoires et à offrir des chances égales d'emploi à tous les candidats et à tous les employés. Les décisions en matière d'emploi et d'avancement sont prises sur la base du mérite, sans tenir compte de la race, de la couleur, du sexe, de la grossesse, de l'âge, de la religion, de l'origine nationale, de la génétique, de l'orientation sexuelle, de l'identité/expression de genre, du handicap, du statut de vétéran et de militaire, ou de toute autre catégorie protégée par les lois en vigueur.

Aménagements

Kelly Services s'engagent à fournir des aménagements raisonnables aux personnes handicapées, sauf dans les cas où de tels aménagements constitueraient une contrainte excessive. Cette politique s'étend également aux aménagements liés à la grossesse, à l'accouchement et à l'allaitement. Les aménagements raisonnables pour les handicaps peuvent inclure des exceptions aux politiques applicables en matière de congés ou d'assiduité. 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 maintenir un environnement de travail exempt de harcèlement. Nous ne tolérons aucune forme de harcèlement, qu'il soit le fait de nos employés ou qu'il émane d'eux. Tous les employés sont tenus de contribuer à ce que l'environnement de travail reste exempt de harcèlement. Dès qu'elle aura connaissance d'une situation susceptible d'enfreindre cette politique, Kelly mènera rapidement une enquête approfondie. Kelly ne tolérera pas les représailles à l'encontre de toute personne ayant exprimé, en toute bonne foi, une préoccupation concernant le harcèlement ou ayant participé à une enquête.

Travail forcé ou obligatoire

Kelly applique une politique de tolérance zéro envers toute forme de traite des êtres humains ou d'activités connexes, y compris toute forme de harcèlement illégal des employés, de représailles, de travail forcé ou obligatoire, de traite à des fins sexuelles, de travail des enfants et de servitude pour dettes. Nous nous engageons à garantir des pratiques de recrutement et de rétention responsables au sein de nos opérations et dans notre réseau mondial de fournisseurs et de clients.

Traite des êtres humains et esclavage moderne

Kelly interdit à tous ses employés, sous-traitants, vendeurs, fournisseurs et partenaires commerciaux de s'engager dans toute forme de traite des êtres humains ou d'esclavage moderne. Nous avons clairement communiqué des lignes directrices décrivant les actions qui peuvent être considérées comme de la traite des êtres humains et de l'esclavage, et qui sont inacceptables en toutes circonstances.

Travail des enfants

Notre code de conduite et d'éthique des affaires, ainsi que le code de conduite des fournisseurs, imposent le respect strict de toutes les lois applicables en matière de travail des enfants, y compris celles relatives à l'âge minimum, à la limitation des heures de travail et à l'interdiction de certains types de travail. Kelly reconnaît que des opportunités peuvent se présenter pour le placement de mineurs de moins de 18 ans et a mis en place une politique visant à garantir la conformité avec les lois fédérales sur le 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 nous efforçons de garantir un lieu de travail sûr et des conditions de travail qui favorisent la santé et le bien-être de tous nos employés. Nous avons une politique de tolérance zéro à l'égard de la violence sur le lieu de travail. Notre engagement à maintenir un lieu de travail sûr exige que chacun respecte les normes de sécurité les plus élevées. Nous sommes tenus d'être attentifs à notre environnement, de respecter toutes les règles et procédures de sécurité et de signaler toute condition dangereuse ou toute blessure ou maladie liée au travail.

Des salaires et des conditions de travail équitables

Notre philosophie relative à la rémunération globale établit des politiques internes visant à garantir une rémunération équitable pour tous les employés et à offrir des possibilités complètes de développement de carrière. Cette philosophie formalise et renforce la transparence de nos pratiques de rémunération, en garantissant l'égalité en matière de recrutement, de sélection, de formation, de rémunération, de promotion, de transfert d'emploi et d'affectation.

Gouvernance

Cette politique est réexaminée chaque année et mise à jour en fonction des modifications apportées aux lois ou aux normes internationales, des risques émergents et du retour d'information des parties prenantes.

Conformité

Les services de l'audit interne, juridique et des risques évalueront périodiquement le respect de la présente politique, y compris la prise en compte des questions relatives aux droits de l'homme lors des audits réguliers et des opérations de conformité liées aux activités, aux livres et aux registres de l'entreprise.

Politique d'ouverture

Comme cette politique ne peut pas couvrir tous les scénarios possibles et que les lois relatives à la conduite en matière de droits de l'homme peuvent varier d'une juridiction à l'autre, les employés sont encouragés à discuter de **tout** problème de conformité avec leur supérieur hiérarchique. Ils peuvent également demander conseil au service juridique ou à l'audit interne avant de s'engager dans des activités susceptibles de mettre en cause les lois sur les droits de l'homme. Le service juridique peut être contacté dans 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 s'adresser à leur représentant juridique local ou au service juridique de l'entreprise.

Mécanisme de réclamation

Nous avons mis en place plusieurs canaux permettant aux employés de Kelly et aux parties intéressées de signaler les violations potentielles de nos politiques ou des lois et réglementations locales. Toutes les demandes et tous les signalements de comportements contraires à l'éthique sont pris au sérieux et seront traités de manière confidentielle. Les employés de Kelly sont encouragés à s'adresser à leur responsable, à leur 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 intéressées peuvent signaler des infractions potentielles 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, par l'intermédiaire du programme de signalement de conduite et d'éthique des affaires de Kelly Services au 877.978.0049, via le site Internet <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/82243/index.html>, ou en utilisant les numéros d'assistance téléphonique indiqués 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. Les représailles de quelque nature que ce soit à l'encontre d'une personne ayant fait un signalement de bonne foi dans le cadre de cette politique sont strictement interdites et donneront lieu à des mesures correctives pouvant aller jusqu'au licenciement. Si vous pensez que vous ou quelqu'un d'autre a subi des représailles pour avoir soulevé un problème juridique ou de conduite des affaires, contactez immédiatement le directeur du service juridique, le directeur des ressources humaines ou le vice-président chargé de l'audit interne.

Vie privée

Nous nous engageons à respecter la vie privée de tous les individus, y compris nos employés et nos clients - et ceux qui utilisent nos sites web, postulent ou utilisent nos services d'emploi ou d'externalisation, et les représentants de nos clients, prestataires de services et fournisseurs, y compris ceux qui sont pressentis. Nous adhérons aux principes mondialement reconnus en matière de protection de la vie privée et nous nous efforçons de mettre en œuvre des pratiques raisonnables et appropriées pour la collecte, le stockage et l'utilisation des informations personnelles des individus.

Formation

La formation est essentielle pour renforcer notre engagement en faveur d'une culture éthique. Deux fois par an, tous les employés de Kelly doivent suivre une formation obligatoire sur les droits de l'homme et les droits du travail. Cela implique de reconnaître chaque année le code de conduite et d'éthique des affaires et de suivre une formation sur la conformité. Le contenu de la formation peut varier en fonction du rôle des employés et de leur implication dans les questions pertinentes.

Sanctions et non-conformité

La violation des lois sur les droits de l'homme peut avoir de graves conséquences tant pour l'entreprise que pour les personnes impliquées, notamment des amendes et des pénalités substantielles, des dommages civils et des sanctions pénales. Dans de nombreuses juridictions, ces infractions peuvent également entraîner une peine d'emprisonnement importante.

Engagement public

Cette politique est accessible au public sur notre [site web](#) et communiquée à toutes les parties prenantes par le biais de notre rapport annuel sur la durabilité.

Pour toute question ou préoccupation, veuillez contacter sustainability@kellyservices.com