

Politique des droits de l'homme de Carpentier Hardwood Solutions

Carpentier Hardwood Solutions s'engage à respecter et à protéger les droits de la personne dans toutes nos activités et opérations commerciales. Nous reconnaissons que nos actions peuvent avoir un impact significatif sur la vie et le bien-être des personnes et des communautés avec lesquelles nous interagissons, y compris nos employés, nos clients, nos fournisseurs et autres parties prenantes.

Définition des droits de l'homme avec références (et explications possibles) au droit international existant

Les droits de l'homme désignent les droits et libertés fondamentaux auxquels tous les individus ont droit, indépendamment de leur race, de leur sexe, de leur nationalité, de leur religion ou de tout autre statut. Ces droits sont inhérents à l'être humain et sont nécessaires à sa dignité, à son bien-être et à son développement. Les droits de l'homme sont reconnus et protégés par le droit international, notamment les traités, les déclarations et le droit coutumier.

Les définitions de l'intimidation et de la maltraitance comprennent :

- (1) Aucun recours à toute forme de violence physique – ou menace de violence physique, y compris les coups, les bousculades ou toute autre forme de contact physique, comme moyen de maintenir la discipline au travail.
- (2) Toute forme de violence verbale, y compris les cris, les hurlements ou l'utilisation d'un langage menaçant, dégradant ou insultant, comme moyen de maintenir la discipline du travail, ne doit pas être utilisée.
- (3) Harcèlement sexuel de toute nature.

Voici quelques-uns des principaux instruments internationaux qui reconnaissent et protègent les droits de l'homme :

1. Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH)

La DUDH, adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies en 1948, est une déclaration non contraignante qui décrit un large éventail de droits de l'homme et de libertés fondamentales, notamment les droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels.

2. Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP)

Le PIDCP, adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies en 1966, est un traité juridiquement contraignant qui établit une série de droits civils et politiques, tels que le droit à la vie, la liberté d'expression et le droit à un procès équitable.

3. Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC)

Le PIDESC, également adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies en 1966, est un traité juridiquement contraignant qui énonce une série de droits économiques, sociaux et culturels, tels que le droit au travail, le droit à l'éducation et le droit à la santé.

4. Convention relative aux droits de l'enfant (CDE)

La CDE, adoptée en 1989 par l'Assemblée générale des Nations Unies, est un traité juridiquement contraignant qui établit une série de droits pour les enfants, notamment le droit à l'éducation, le droit aux soins de santé et le droit à la protection contre les abus et l'exploitation.

5. Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)

Adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies en 1979, la CEDAW est un traité juridiquement contraignant qui énonce une série de droits pour les femmes, notamment le droit à l'éducation, le droit au travail et le droit de participer à la vie publique.

6. Directives de l'ONU Principes relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGP)

Les Principes directeurs de l'ONU , adoptés par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies en 2011, fournissent un cadre permettant aux entreprises de prévenir et de traiter les impacts négatifs sur les droits de l'homme associés à leurs opérations, produits ou services.

7. La Déclaration internationale des droits de l'homme

La Charte internationale des droits de l'homme est un nom collectif désignant les trois documents les plus importants qui constituent la base de la protection des droits de l'homme dans le monde entier. Ces documents sont :

- La Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) (1948)
- Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) (1966)
- Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) (1966)

Ces instruments internationaux constituent la base de la reconnaissance et de la protection des droits de l'homme au niveau international. Il est important pour les entreprises, les gouvernements et les particuliers de respecter et de défendre les droits de l'homme, car ils sont essentiels à la promotion de la paix, de la justice et de l'égalité pour tous.

Définition des Huit Fondamental Conventions de l' Organisation internationale du travail

Organisation

1. Liberté syndicale et protection du droit de négociation collective (Convention n° 87) : Cette convention garantit le droit des travailleurs et des employeurs de former des syndicats, de s'affilier à des syndicats et de négocier collectivement sur les conditions de travail.
2. Le droit d'association et la protection du droit syndical (Convention n° 98) : Cette convention protège les travailleurs contre les mesures antisyndicales et garantit le droit de négociation collective.
3. Interdiction du travail forcé (Convention n° 29) : Cette convention interdit toutes les formes de travail forcé, y compris l'esclavage, la servitude pour dettes et le travail forcé en tant que punition d'un crime.
4. Abolition du travail forcé (Convention n° 105) : Cette convention appelle à l'abolition et à l'éradication du travail forcé sous toutes ses formes.

5. Interdiction du travail des enfants (Convention n° 138) : Cette convention vise à éliminer le travail des enfants et fixe l'âge minimum auquel les enfants peuvent travailler et les conditions dans lesquelles certaines formes légères de travail sont autorisées pour les enfants plus âgés.

6. Interdiction des pires formes de travail des enfants (Convention n° 182) : Cette convention vise à éliminer les pires formes de travail des enfants, telles que l'esclavage, la servitude forcée, la traite des êtres humains, l'utilisation des enfants à des fins de prostitution, ainsi que la production et le trafic de stupéfiants.

7. Égalité de rémunération pour un travail égal (Convention n° 100) : Cette convention vise à assurer l'égalité de rémunération entre les travailleurs et les travailleuses pour un travail de valeur égale et interdit toute discrimination salariale fondée sur le sexe.

8. Non-discrimination en matière d'emploi et de profession (Convention n° 111) : Cette convention stipule qu'il ne doit y avoir aucune discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale en matière d'emploi et de profession.

Le respect de ces conventions fondamentales est essentiel pour garantir des conditions de travail décentes et protéger les droits des travailleurs du monde entier.

Ces instruments internationaux constituent la base de la reconnaissance et de la protection des droits de l'homme au niveau international. Il est important pour les entreprises, les gouvernements et les particuliers de respecter et de défendre les droits de l'homme, car ils sont essentiels à la promotion de la paix, de la justice et de l'égalité pour tous.

Concrètement, nous souhaitons respecter ces principes de la manière suivante :

1. Élimination de la discrimination

Nous nous engageons à éliminer toutes les formes de discrimination, y compris, mais sans s’y limiter, la discrimination fondée sur l’origine ethnique, la race et le sexe, dans nos pratiques d’emploi et professionnelles. Nous nous efforçons de créer un lieu de travail diversifié et inclusif où tous les employés sont traités avec respect et dignité.

2. Élimination du harcèlement et des abus

Nous ne tolérons aucune forme de harcèlement ou d’abus sur le lieu de travail et nous nous engageons à prévenir et à traiter de tels incidents rapidement et efficacement.

3. Abolition du travail forcé et du travail des enfants

Nous nous engageons à éradiquer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire et toutes les activités connues pour conduire au travail forcé, telles que la traite des êtres humains. Nous interdisons également le recours au travail des enfants et offrons une protection adéquate aux travailleurs ayant atteint l’âge légal de travail et à ceux de moins de 18 ans.

4. Prévention des horaires de travail excessivement longs

Nous reconnaissons l’importance de l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée et d’éviter les heures de travail excessives. Nous nous efforçons d’offrir à nos employés des horaires de travail justes et raisonnables et de soutenir leur bien-être et leur productivité.

5. Liberté d’association et de négociation collective

Nous reconnaissons le droit de nos employés à la liberté d’association et à la négociation collective, et nous respectons leur droit de s’organiser et de négocier leurs conditions de travail.

6. Travailler en toute sécurité et santé

Nous nous efforçons de créer un environnement de travail sûr et sain pour nos employés, nos clients, nos fournisseurs et nos autres parties prenantes. Nous accordons la priorité aux aspects suivants d’un travail sûr et sain :

- Accès à l'eau, à l'assainissement et à l'hygiène (EAH)
- Préparation et intervention en cas d'urgence
- Procédures de manutention des matières dangereuses
- Systèmes de gestion qui traitent des risques pour la santé et la sécurité
- Construction adéquate, électricité et sécurité incendie du bâtiment

7. Fourniture d'un salaire minimum légal et d'avantages sociaux

Nous offrons à nos employés le salaire minimum légal et tous les avantages sociaux requis par la loi, y compris les cotisations patronales pour les prestations et services sociaux.

8. En route vers un salaire décent

Nous nous efforçons de fournir à nos travailleurs un salaire décent qui couvre les besoins de base (par exemple, la nourriture, l'eau, le logement, les soins de santé, l'éducation, les vêtements, le transport, la garde d'enfants, le revenu discrétionnaire).

9. Pratiques commerciales équitables et éthiques

Nous nous engageons à adopter des pratiques commerciales justes et éthiques et interdisons la corruption et les pots-de-vin dans toutes nos activités et opérations commerciales.

La Société s'engage à faire preuve de transparence et à conserver toute la documentation appropriée pour examen par ses clients (fabricants/fournisseurs sous contrat) et/ou par des parties qualifiées.

10. Questions prioritaires supplémentaires

Nous identifions et hiérarchisons d'autres questions relatives aux droits de l'homme grâce à notre processus d'évaluation des risques, y compris, mais sans s'y limiter, les droits des autochtones, et prenons les mesures appropriées pour résoudre ces questions.

Conclusion

Cette politique s'applique à toutes nos activités et opérations et sert de ligne directrice pour nos employés, fournisseurs et autres parties prenantes.

Nous reconnaissons que le respect des droits de l'homme exige des efforts et un engagement continus, auxquels nous restons attachés.

Lorsque le droit national et les normes internationales en matière de droits de l'homme diffèrent, la norme la plus élevée s'applique ; si elles se contredisent, les normes internationales des droits de l'homme sont respectées autant que possible.

Cela se fait par le biais d'un suivi et de mesures correctives si nécessaire.

Signature du directeur

Stefan Vander Sichele
15/01/2025

