



PRINCIPES EN MATIERE DE DROITS HUMAINS ET D'EMPLOI

Azaguié, le 31 janvier 2019

Dans le cadre de la formalisation de notre politique sociale à travers les normes Rainforest Alliance, Fairtrade et le SEDEX, nous S.A EGLIN filiale du groupe SIPEF prenons les engagements suivants :

1. TRAVAIL DES ENFANTS

S.A EGLIN n'a pas recours, ni n'encourage le recours au travail des personnes âgées de moins de 18 ans sur nos sites. Le travail des enfants sous quelques formes que ce soit est interdit.

La société accompagne et promeut le retour des enfants travailleurs de notre fait ou du fait de nos sous-traitants à l'école ou tout autre système permettant leur éducation et leur protection.

2. TRAVAIL FORCÉ ET OBLIGATOIRE

S.A EGLIN ne pratique pas ou ne soutient pas le recours au travail forcé et le personnel ne peut être contraint de laisser un dépôt d'argent ou ses papiers d'identités originaux au moment de son engagement. De même, les heures supplémentaires sont volontaires.

3. HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

S.A EGLIN s'efforce de garantir un environnement de travail sain et sécurisé par la réalisation de la cartographie régulière de tous les risques inhérents à notre activité, la mise en place, l'exécution et la révision permanente d'un plan de prévention des maladies professionnelles et accidents de travail, et met en place un suivi efficace des accidents de travail.

S.A EGLIN forme ses travailleurs et informe les visiteurs, prestataires et sous-traitants des risques encourus sur nos sites et des mesures de protection édictées.

La société met à disposition des familles logées sur sites, les commodités de base et fait la promotion de la salubrité des lieux d'hébergement.

4. LIBERTÉ SYNDICALE ET DROIT DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

S.A EGLIN respecte le droit de l'ensemble du personnel à constituer des syndicats de leur choix et de s'y affilier, ainsi qu'à négocier collectivement.

SA EGLIN garantit que les représentants du personnel ne sont pas victimes de discrimination et qu'ils peuvent prendre contact avec les membres même sur les lieux de travail.

5. DISCRIMINATION

S.A EGLIN ne pratique pas et ne soutient pas la discrimination en matière d'embauche, de rémunération, d'accès à la formation, de promotion, de licenciement ou de retraite en s'appuyant sur la race, la caste, l'origine nationale, la religion, le handicap, le sexe, l'orientation sexuelle, l'appartenance à un syndicat ou l'affiliation à un parti politique. Les tests de grossesses et du VIH sont proscrits de notre processus de recrutement ou de licenciement.

6. PRATIQUES DISCIPLINAIRES

S.A EGLIN ne pratique pas ni ne soutient le recours aux punitions corporelles, à la coercition psychologique ou physique et autres abus verbaux.

Les mesures disciplinaires s'appuient sur le règlement intérieur de l'entreprise et le règlement des villages approuvés de commun accord.

7. TEMPS DE TRAVAIL

S.A EGLIN veille à l'application des heures de travail conformément aux dispositions légales en vigueur et s'assure que les heures supplémentaires soient exceptionnelles et rémunérées au taux légal.

La société organise le travail de sorte à ce que chaque employé bénéficie d'un repos hebdomadaire et s'assure que le volume normal de travail des agents payés à la tâche corresponde à une journée normale de travail du personnel rémunéré au temps.

8. HARCELEMENT SEXUEL

S.A EGLIN n'autorise aucun comportement y compris les gestes, la parole et les contacts physiques impliquant une obligation sexuelle, une menace, un abus ou une forme d'exploitation.

9. RÉMUNERATION

S.A EGLIN garantit que les salaires payés sont au moins égaux aux minima légaux en vigueur et s'efforce dans la mesure du possible de permettre qu'ils soient suffisants pour répondre aux besoins de base du personnel et lui assurer un revenu discrétionnaire.

La société garantit qu'aucune réduction de salaire n'intervient pour des raisons disciplinaires et fait en sorte que les travailleurs connaissent clairement et de façon régulière tous les détails relatifs à la ventilation des salaires et des avantages. La rémunération est remise au travailleur sous soit en espèce soit par virement.

10. CORRUPTION ET FRAUDES

S.A EGLIN incite le personnel à observer les règles d'éthiques professionnelles dans l'exercice de son activité et éviter toute situation qui pourrait porter atteinte à son indépendance, à sa capacité d'action et à l'image de l'entreprise.

11. EMPLOI REGULIER

S.A EGLIN promeut le travail dans une relation d'embauche reconnue, établie par la loi et la pratique au niveau national. Toutes nos relations d'embauche sont formalisées par un contrat écrit détaillant les conditions d'emploi convenues et les droits et responsabilités des parties, notamment en matière de protection sociale.

12. COMMUNAUTES LOCALES

S.A EGLIN veille à établir de bonnes relations avec les communautés locales et autres parties prenantes.

La société soutient dans la mesure du possible, les actions socioéconomiques en faveur des communautés locales.

13. FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

S.A EGLIN incite les sous-traitants et fournisseurs à se conformer aux exigences sociales et environnementales auxquelles elle a souscrit.

Le Directeur Général



OLIVIER BIERNY