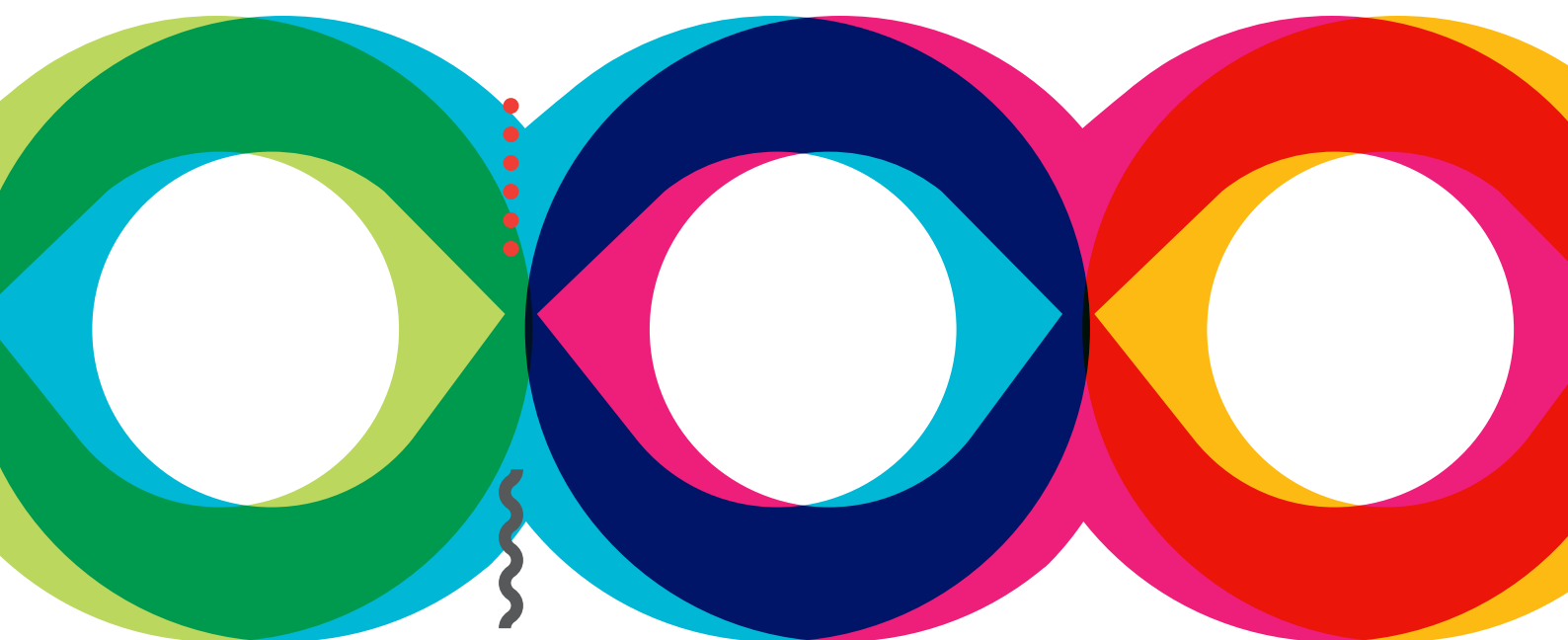




CHARTE DES DROITS HUMAINS



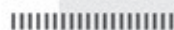
→ MARS 2018



**Acteur international,
opérant sur un marché mondial,
Legrand est implanté dans près de**

90 pays

**et commercialise ses produits dans
près de 180 pays**



Message de Benoît Coquart, Directeur Général.



Legrand est le spécialiste mondial des infrastructures électriques et numériques des bâtiments. L'activité du Groupe se situe au cœur des évolutions sociales et environnementales, comme par exemple, la protection de l'environnement, l'allongement de la durée de la vie de la population, l'augmentation rapide des échanges de données et plus généralement la digitalisation, qui sont autant de leviers majeurs de transformation de la relation de l'Homme avec son environnement. Legrand se positionne en prise avec les grandes évolutions du monde, ce qui rend non seulement légitime, mais surtout naturelle, la démarche de responsabilité sociétale du Groupe, engagée depuis de nombreuses années au sein de nos équipes, partout dans le monde.

Le Groupe est implanté dans près de 90 pays à travers le monde, et compte plusieurs dizaines de milliers de fournisseurs répartis dans de nombreux pays, il est donc tout naturel que le Groupe porte la plus grande attention au respect de l'éthique et des droits humains non seulement dans les implantations du Groupe mais aussi en faisant respecter ces principes auprès de sa chaîne de valeur.

Ces objectifs sont en adéquation avec les Principes Directeurs de l'ONU publié en 2011 qui définissent un cadre de référence pour prévenir et traiter tout écart sur la base du principe « Protéger, Respecter, Réparer ».

C'est dans cette optique que Legrand veille à mettre en application non seulement les législations mais, au-delà des lois, les standards internationaux en matière de droits humains comme par exemple la Déclaration universelle des droits de l'homme et les 8 conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail.

Les équipes de Legrand agissent avec conviction. Le respect de l'être humain et de sa dignité sont au cœur des valeurs de l'entreprise. C'est ce que le Groupe a souhaité illustrer à travers cette Charte, qui propose une vue d'ensemble des principes que Legrand entend appliquer. Notre implantation internationale implique de composer avec la réalité de terrains très différents, à la fois sur les plans culturels et sociaux. C'est notamment pour cette raison qu'un champ d'action global respectueux de chacun est indispensable.

Le refus du travail des enfants et du travail forcé, des conditions d'emploi décentes, l'absence de discrimination, la santé et la sécurité sont autant de thématiques essentielles sur lesquelles Legrand choisit d'agir et de communiquer. Il était donc tout naturel de concevoir un support de référence commun à l'ensemble des collaborateurs ainsi qu'à nos fournisseurs, à l'échelle mondiale.

Benoît Coquart





sommaire



1



Travail des enfants
et jeunes travailleurs

→ page 6

2



Travail forcé

→ page 8

3



Santé et sécurité

→ page 10

4



Conditions
d'emploi décentes

→ page 12

5



Liberté
d'association

→ page 14

6



Discrimination

→ page 16



PRATIQUES RELATIVES
AUX DROITS HUMAINS
DANS LA CHAÎNE DE VALEUR

→ page 18

LES TEXTES DE RÉFÉRENCE

→ page 20

DISPOSITIF DE MAÎTRISE
ET DE SUIVI DES DROITS
HUMAINS

→ page 22

DISPOSITIF D'ALERTE

→ page 23



1

Travail des enfants et jeunes travailleurs

- L'entreprise veille au respect de l'âge légal minimum indiqué par les législations locales et à l'absence d'emploi d'enfant de moins de 15 ans. Pour s'en assurer, chaque recrutement doit faire l'objet d'une vérification de l'âge du travailleur par le biais d'un document officiel d'identité.
- L'entreprise 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 leur 18 ans, les jeunes travailleurs bénéficient annuellement d'un examen médical ou paramédical pour s'assurer qu'ils sont aptes à effectuer le travail pour lequel ils ont été embauchés.
- Les contrats d'apprentissage ne doivent pas constituer la majeure partie des effectifs d'un site. Ils sont conclus dans le cadre d'un programme éducatif et limités dans le temps.
- Si toutefois, le travail d'un enfant était constaté, l'entreprise prendrait des mesures immédiates pour y mettre fin, tout en s'efforçant de replacer l'enfant dans le système éducatif du pays et de ne pas aggraver la situation économique de la famille concernée.



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.
- L'entreprise 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.
- Le recours au travail en milieu carcéral est possible dans les pays considérés non risqués d'un point de vue du respect des droits humains, et sous réserve de contractualiser avec un intermédiaire qui s'assure du respect des règles en vigueur, de l'amélioration des conditions de vie des détenus et de leur employabilité.



3

Santé et sécurité

- Les consignes de santé et de sécurité applicables au sein de l'entreprise sont consultables par l'ensemble des salariés dans une langue qu'ils comprennent.
- 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.
- 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.
- Pour diminuer les risques d'accidents, l'entreprise s'efforce d'identifier les situations de presque accident et déploie les mesures de prévention associées.
- Tout accident fait l'objet d'une analyse pour en identifier les causes et mettre en place des mesures correctives.
- Lorsque l'entreprise fournit des logements aux salariés, ces logements doivent répondre aux critères de salubrité et de sécurité.



4

Conditions d'emploi décentes

- L'entreprise 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 plus des dispositifs locaux auprès des managers ou des équipes RH, les salariés peuvent signaler des situations qui leur paraîtraient anormales à travers le dispositif d'alerte éthique et fraude du Groupe (cf : dispositif d'alerte p. 23).
- 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.
- L'entreprise 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.
- L'entreprise doit respecter la durée du travail prévue par les législations locales.
- Les heures supplémentaires sont rémunérées à un taux majoré.
- Tout salarié de l'entreprise bénéficie au minimum d'un jour de repos par semaine.
- 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.

LEGRAND s'engage pour ses salariés et développe son programme « Serenity On »*

- Au titre d'un congé maternité, Legrand met en place un minimum de 14 semaines de congés pendant lesquelles le salarié perçoit un revenu équivalent à 100% de son salaire de base brut. Au titre d'un congé paternité, Legrand a instauré un minimum de 5 jours de congés, pendant lesquels le salarié perçoit un revenu équivalent à 100% de son salaire de base brut.
- Pour protéger le collaborateur en cas d'événement grave, Legrand s'assure que chaque salarié bénéficie d'une prise en charge de frais et soins liés à l'hospitalisation.
- Une assurance couvrant le décès ainsi que l'invalidité totale et permanente toute cause avec une somme assurée égale à 1 an de salaire de base est proposée à chaque salarié du Groupe.

* Programme progressivement déployé sur l'ensemble des entités du Groupe d'ici fin 2020 pour une conformité attendue en 2021.



5

Liberté d'association

- L'entreprise 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.
- L'entreprise reconnaît 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.
- L'entreprise 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.
- Lorsque des changements sont susceptibles d'affecter le volume des emplois, l'entreprise veille à ce que les salariés soient informés dans un délai raisonnable.
- 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.
- Conformément à sa Charte des fondamentaux, l'entreprise condamne toute situation de harcèlement ou de discrimination envers ses salariés, dont les représentants du personnel et les représentants syndicaux.
- Lorsque le droit à la liberté d'association et de négociation collective est restreint, l'entreprise s'efforce de faciliter et de ne pas entraver les possibilités d'association et de négociation indépendantes et libres, et ce, dans le respect de la législation en vigueur.



6

Discrimination

- L'entreprise 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.

PRATIQUES RELATIVES AUX DROITS HUMAINS DANS LA CHAÎNE DE VALEUR

Confronté à la mondialisation et à la globalisation des marchés, Legrand travaille avec des fournisseurs de tous pays et de toutes cultures. Le Groupe veille à établir avec eux une relation durable, équilibrée et mutuellement bénéfique dans un cadre relationnel clair.

La démarche d'achats responsables du Groupe repose sur le principe selon lequel les règles éthiques, environnementales et sociétales que le Groupe applique ne s'arrêtent pas à ses filiales et sites de production : elles s'appliquent également à ses fournisseurs. Legrand attend ainsi de ses fournisseurs qu'ils adhèrent aux mêmes standards de responsabilité que lui et veille à l'application du dispositif de maîtrise et de suivi des droits humains de la présente Charte dans sa chaîne de valeur.



LES TEXTES DE RÉFÉRENCE, en particulier :

- 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)
- Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales
- 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





Dispositif de maîtrise et de suivi des droits humains¹



¹ Les thématiques liées au respect des droits humains sont sous le pilotage de la Direction de la RSE et de la Direction des Ressources Humaines

² « Accompagner 100% des fournisseurs sensibles dans une démarche de progrès en matière d'environnement, de droits fondamentaux au travail et d'éthique des affaires »

³ « Cartographier et évaluer annuellement l'exposition de l'ensemble des effectifs du Groupe aux risques de non-respect des droits de l'homme au travail et mettre en place, le cas échéant, des actions de progrès. »

OTI : Organisme Tiers Indépendant



Dispositif d'alerte

ALERTE ÉTHIQUE ET FRAUDE

Legrand a mis en place un dispositif qui permet à toute personne d'alerter le Groupe sur un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, une violation grave et manifeste d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un engagement international régulièrement ratifié, une violation grave et manifeste de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, dont l'émetteur de l'alerte a eu personnellement connaissance. Ces alertes peuvent être remontées auprès des titulaires des fonctions de Compliance Officer du Groupe et de Direction des Ressources Humaines Groupe, via l'adresse email : ethics.legrand@legrandelectric.com.

PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE

Tel que précisé dans la Charte des fondamentaux du Groupe, Legrand assure une protection contre les représailles au lanceur d'alerte. Ainsi personne ne pourra encourir de représailles, ni de menace de représailles, pour avoir signalé en toute bonne foi un problème d'éthique ou de 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...



CHARTE DES DROITS HUMAINS



→ MARS 2018